

Universitetsdirektør Lasse Lønnum
Studiedirektør Heidi Adolfsen

Høringssvar
INNSATS FOR KVALITET – forslag til et meritteringssystem for
undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet

Universitetsdirektøren har i brev (09.03.16) bedt om tilbakemelding på forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet.

BFE er glad for at betydningen av undervisningskompetanse og utdanningskvalitet kommer høyere opp på dagsorden. Vedlagt følger våre innspill og kommentarer til rapporten.

Med vennlig hilsen

Monica A. Sundset
Fungerende dekan

Terje Aspen
Direktør

Høringssvar fra Fakultetet for Biovitenskap, Fiskeri og Økonomi (BFE) til rapporten

Innsats for kvalitet

Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT

Overordnede synspunkt

BFE takker for det gode arbeidet som er lagt ned i rapporten "Innsats for kvalitet", og ser forslaget om et meritteringssystem for undervisning som spennende og svært positivt. Arbeidet innebærer en klar ambisjon om å styrke undervisningskvaliteten gjennom å heve statusen på utdanningsarbeid, undervisningskompetanse og pedagogiske kvalifikasjoner.

Det er åpenbart at hensynet til undervisning krever stadig større oppmerksomhet, både fra studentene, men også fra samfunnet som sådan. Som nevnt i rapporten, søker en stadig større andel av ungdomskullene sin utdanningskarriere ved universiteter og høyskoler. Fra 1995 og frem til i dag er økningen 100 000 studenter (fra 160 000 til 260 000). Denne store humankapitalen må få den beste undervisningen, og da sett i forhold til samfunnets behov. Forslaget til forbedring av undervisningen ved universitetene er høyst velkomment. Spesielt er det gledelig at forslaget så tydelig tar til ordet for å gi undervisningen oppmerksomhet på linje med hva forskningen har i dag.

Vi trenger gode virkemidler som stimulerer til fremragende undervisning. Konkurransen skaper kvalitet. *Fyrtårnsprisen* ved UiT Norges arktiske Universitet og *SFU*-ordningen er eksempler på tiltak som bidrar til å dyrke fram fremragende utdanningsmiljø. Arbeidsgruppen foreslår i sin rapport et *helhetlig system for merittering av undervisning* for å støtte opp under og belønne vitenskapelig ansattes undervisningskompetanse. I oppsummeringen av notatet heter det bl.a. «*Denne rapporten har sitt utgangspunkt i våre to universiteters ambisjon om en markert styrking av undervisningskvaliteten. Begge institusjoner har satt i verk flere tiltak for å nå dette målet. Med dette arbeidet er hensikten å styrke den enkeltes undervisningskompetanse og gjøre den til en integrert del av karriereforløpet.*»

Mandatet for arbeidsgruppen hadde to målsetninger:

- Krav til **undervisningskompetanse** skal sidestilles med forskningskompetanse ved tilsetting
- Et helhetlig **meritteringssystem** for undervisning

Undervisningskompetanse

De som forskningsmessig er kvalifisert til førstestilling har vært gjennom et rekrutteringsløp (phd + postdoc). Dersom krav til undervisningskompetanse skal sidestilles med forskningskompetansen er det viktig å innarbeide dette i rekrutteringsstillingene, slik at ikke all undervisningskompetansen må opparbeides i de første årene i førstestilling. I dag er det slik at noen i rekrutteringsstilling får god undervisningskompetanse gjennom et godt planlagt pliktarbeid og oppfølging. Mens

andre er "*heldig*", og får mer tid til forskningen sin. Det fins allerede et *ped-kurs* ved UiT. Dette kan gjerne utvides med en veilederordning for undervisning/veiledning, eventuelt en forenklet mappe slik at opparbeidet undervisningskompetanse kan dokumenteres. Dette må inngå som en del av undervisningstiden, og ikke komme på toppen / i tillegg. Et slikt forslag bør utredes nærmere. BFE savner også en refleksjon rundt det at så mange rekrutteringsstillinger eksternfinansieres og dermed ofte er "*rene forskerstillinger*". Disse får ikke anledning til å opparbeide seg undervisningskompetanse og kommer "*skjevt ut*" i forhold til førstestillinger. Det er viktig med en tydeliggjøring av innholdet i pedagogisk basiskompetanse, men det er ikke heldig dersom flertallet må opparbeide / formalisere sin undervisningskompetanse etter tilsetning (kvalifikasjonsvilkår). Andre tiltak enn formalisert undervisningskompetanse som kan bidra til å sidestille denne med forskningskompetansen er obligatorisk prøveforelesning ved intervju til stillingen.

Meritteringssystem

Forskningsbasert utdanning er vårt samfunnsoppdrag. Tiltak bør gi incentiver til å knytte forskning og utdanning sammen. Rapporten bygger på en antagelse om at utdanning har kommet i skyggen av forskning. Hvis dette stemmer fins det da tre kategorier førsteamanuensiser og professorer:

- 1) De som ikke jobber nevneverdig med å forbedre og videreutvikle sine utdanningsoppgaver
- 2) De som stadig jobber med å utvikle sine utdanningsoppgaver, men ikke får det til
- 3) De som lykkes med å utvikle sine utdanningsoppgaver, men ikke anerkjennes

Kategori 1 vil neppe søke mot merittering, kategori 2 vil trolig ikke lykkes, og kategori 3 vil få sin status. Men blir utdanningskvaliteten høyere gjennom en slik merittering?

For kategori 1 vil kanskje incentiver tilknyttet forskning være mer formålstjenlige? Eksempelvis belønningsmidler i form av driftsmidler, at kriterier for forskningstermin knyttes til utdanning etc.

For kategori 2 vil det være avgjørende med tiltak som "*istandsetter*". Det bør være kapasitet til at fast ansatte uten pedagogisk basiskompetanse kan få dette, det bør også kunne kreves. For at dette ikke skal oppleves som "straff" bør det kunne inngå i den ansattes undervisningsregnskap slik rapporten nevner. Andre relevante tiltak er for eksempel kollegaveiledning.

Vi tolker utvalget slik at de definerer innføring av et meritteringssystem for undervisning som en "*målsetting*" i seg selv. Vi mener at også studentenes oppfatning av undervisningen er med på å avgjøre *undervisers status*, og at målsettingen derfor må si hva vi ønsker studentene skal oppleve av UiT Norges arktiske universitet som undervisningsinstitusjon og av den enkelte underviser. På samme måten som studieprogram og forskning søkes tilpasset de eksterne brukernes uttalte behov, bør derfor undervisningskvaliteten reflektere de interne brukernes, studentenes, behov. I tilbakemeldingen ses meritteringssystemet for undervisning som et virkemiddel, der

overordnet målsetting er knyttet til undervisningskvaliteten. For eksempel: Overordnet målsetting for undervisningen ved UiT Norges arktiske universitet er (1) Å øke gjennomstrømmingen, (2) Å øke studentenes kompetanse, målt i nivå for vurdering av besvarelser, (3) Å øke studentenes studietilfredshet. Konkret målsetting for undervisningen er også et konkurransefortrinn som avgjør om studentene foretrekker UiT i konkurransen med andre universitet som leverer samme studietilbud.

Utdanningsledelse

God utdanningskvalitet krever et samspill mellom vitenskapelig ansatte, studenter, administrasjon og ledelse. Tiltak bør gi incentiver til slikt samarbeid. Vi trenger en kulturendring. Vi beveger oss fra undervisning til læring, fra ekspertkunnskap til samskaping av kunnskap. Dette er utfordringer for vår sektor, og tiltak for å istandsette oss til å lykkes med dette må jobbe i rett retning.

BFE er derfor kritisk til fokuset på individuelle belønningskriterier i rapporten. Det er den enkeltes karriereforløp som står i fokus. Slik understøtter forslagene en tankegang om at undervisning er et "privatisert", individuelt anliggende, og ikke et spørsmål om å skape et best mulig læringsmiljø. **Dersom meritteringsordningen gjennomføres bør den kun være ett av mange virkemiddel.**

BFE er positiv til virkemidler som mobiliserer større deler av læringsmiljøet, eksempelvis prosjektmidler for utdanningskvalitet (såkorn, utvikling, fyrårn, SFU). Rapporten tar med dette, men dette kommer likevel litt i skyggen av det individuelle fokuset. Dersom forslagene i rapporten skal gjennomføres, må det brukes enda mer administrative ressurser på å evaluere og dokumentere kvalitet i undervisningen med vekt på den enkelte *lærer*, med alle de utfordringer det byr på mht. byråkratisering, måling, vurdering av læringsutbytte, etc. Målet for den enkelte blir da å konkurrere om godene som foreslås, mens fokuset heller burde ha vært på å forbedre *studentenes* læring.

UiT ber om tilbakemelding på 9 konkrete spørsmål. Ingen av disse omhandler kostnader som nødvendigvis vil knyttes til ordningen, i forbindelse med evaluering av deltagerne, økte lønnskostnader etc. Vil det styrke undervisningskvaliteten at universitetslektorer, førsteamanuenser og professorer får mulighet til å oppnå et merittert kompetansenivå (evt to nivå)? BFE stiller som krav at alle vitenskapelige ansatte må ha pedagogisk basiskompetanse før de kan bli fast ansatt. Dette innebærer i praksis at ansatte tar ett ett-årig kurs og samler dokumentasjon i en mappe som vurderes. Kurset oppleves som nyttig, men svært få holder sin pedagogiske mappe oppdatert. Det samme vil kanskje skje etter at man har oppnådd tittelen merittert underviser, og har innkassert tre eller fem varige lønnstrinn. Undervisningskompetanse er på lik linje med forskningskompetanse noe som må vedlikeholdes og videreutvikles. Forslaget til arbeidsgruppa legger til grunn at forskere må ha et incitament (lønn) for å videreutvikle sin undervisningskompetanse, mens de vil videreutvikle sin forskning uansett. Da er premissen at undervisning igjen vil bli nedprioritert når incitamentet er oppnådd. Det å innføre jevnlig evaluering av ansatte (for eksempel hvert tredje år) for å beholde de tre

ekstra lønnstrinnene, vil muligens avhjelpe her, men er naturligvis ikke gratis.

Det å innføre to kompetansenivå kan også være en måte å gi forskere varige incentiver til å videreutvikle sin kompetanse innenfor undervisning. Dette innebærer naturligvis også en kostnad. De som har søkt på stilling som førstelektor eller dosent kan sannsynligvis bekrefte at kriteriene for å få dette opprykket er langt fra gjennomsiklige. Kriteriene som foreslås av arbeidsgruppa i avsnitt 3.2 er også problematiske. For eksempel at man «*kan variere undervisningen for grupper med ulik størrelse...*». Ved BFE er det mange som ikke får mulighet til å undervise på kurs med over 50 studenter. På den andre siden er det andre på fakultetet som ikke underviser kurs med mindre enn 50 studenter. Et annet eksempel er at en professor må i tillegg ha «*erfaring fra studieplanarbeid osv.*». Det bør være et krav her at man kan vise til gode resultater fra sin egen innsats.

Førstelektorer og dosenter

BFE mener at de som har valgt en karriere med hovedvekt på utdanning og FoU på utdanning (førstelektorer og dosenter) også må få del i denne ordningen. Arbeidsgruppa sier at dette er en liten andel av de ansatte ved UiT, og at disse stillingskategoriene bør vurderes fjernet. UiT har 16 dosenter og ca 83 førstelektorer sammenliknet med 507 førsteamanuenser og 341 professorer. I tillegg er det 416 universitetslektorer som kommer inn under den foreslåtte ordningen. Arbeidsgruppa har fokusert på den største gruppen, noe som er fornuftig i forhold til å få mange ansatte til å engasjere seg mer i undervisning enn før. På den andre siden kan man spørre seg hvorfor det er så få ressurser på UiT som er spesialister på utdanning? Et løft for utdanning og utdanningsstatus innebærer en endring i grunnholdning til denne aktiviteten. Det å marginalisere en gruppe som har utdanning som hovedbeskjeftigelse er i så måte et dårlig utgangspunkt.

Man må prøve å bygge en kultur som fremmer utdanning som en viktig aktivitet i våre fagmiljø, og hvor kvalitet gjennomsyrrer alt vi gjør. Da må undervisning få en høyere status. Notatet som er laget er en viktig begynnelse. Om tiltakene som er foreslått vil gi en varig forbedring av undervisning eller løfte dens status er usikkert. Kostnadene er derimot sikker. Ved Handelshøgskolen har vi veldig god erfaring med å kombinere talentene til de som er spesialister i utdanning og de som er forskere. Samhandling mellom disse gruppene gjør at i) forskere blir interessert i nye undervisningsmetoder og ii) de i lektorløpet får hjelp fra forskere til å skrive pedagogiske fagartikler. Dette skjer ved å skape arenaer hvor disse to gruppene kan møtes og finne frem til felles grunn. Alle interne møter mellom Handelshøgskolens ansatte på fire campus inneholder alltid en del som omhandler utdanning og en del som omhandler forskning. Handelshøgskolen har også en Ressursgruppa for utdanning som består av forskere og lektorlaget, og som ser på ulike sider av våre utdanninger (teknologi, LUB, LMS, kursstruktur, osv). Dette er med på å sette fokus på utdanning og heve dens status på instituttet. Gruppa gis støtte i form av driftsmidler til felles aktiviteter. Det er viktig å gi undervisning et kollektivt løft, og det å gi individuelle incitamenter vil sannsynligvis ikke virke.

Tilbakemelding på de 9 angitte punkter:

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

BFE mener at det skal stilles krav til både forsknings- og undervisningskompetanse ved tilsetting. Det stilles høye faglige krav for å kunne bli førsteamanuensis og professor, og det bør stilles tilsvarende høye krav når det gjelder undervisningskvalifikasjoner.

2. Er krav og kriterier for merittert kompetanse rimelige?

BFE mener at krav og kriterier som foreslås i rapporten til merittert kompetanse er rimelig, og mener også at kravene til pedagogisk basiskompetanse skal være innfridd før kandidaten kan søke status som merittert underviser. Dersom vårt forslag til overordnet målsetting knyttet til undervisningskvaliteten legges til grunn, vil undervisningskvaliteten øke som følge av arbeidet til meritterte undervisere, men også gjennom:

- Årlig evaluering av gjennomstrømming, studentenes kompetanse og studentenes studietilfredshet pr. emne, pr. campus. Med flere campus og sterkt behov for å bygge felles instituttkultur er slik årlig evaluering, gjerne inkludert *Best Practice*, også viktig for å bygge innhold i den meritterte undervisningen
- Innføre kollegaveiledning (BFE starter pilot på dette våren 2016)
- Bygge framtidsrettet LMS til erstatning for fronter
- Legge ytterligere innhold i fleksibel undervisning

3. Bør systemet omfatte ett eller to meritterte kompetansenivå

BFE støtter ikke forslaget om to meritterte nivåer, men mener at man heller bør gå for et merittert nivå med de krav som komiteen foreslår for høyeste nivå merittering. Tittelen skal henge høyt / ha høy status - den skal ikke være enkelt å oppnå! Krav til merittert nivå bør være så strenge at den gir en skikkelig kred til fagmiljøet.

4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?

BFE merker seg at Arbeidsgruppen foreslår at stillingskategoriene førstelektor og dosent vurderes avviklet, samtidig som kategoriene tilskrives høyere pedagogisk kompetanse enn andre stillingskategorier. Vi ønsker debatten velkommen om hvorfor universitetene ikke har satset på førstelektor og dosent samtidig som undervisningskvaliteten er en økende utfordring. Førstelektor og dosent er stillingskategorier, mens *merittert underviser* er en utmerkelse pga. spesielt god undervisning. Førstelektorer og dosenter bør også kunne bli meritterte undervisere.

5. Skal UiT innføre krav om mappedokumentasjon ved søknad om ny stilling, opprykk til

annen kompetanse og merittert kompetanse

BFE anbefaler videreføring av dagens ordning med prøvetid på 3 år før innlevert og godkjent pedagogisk mappe gir fast ansettelse.

6. I rapporten foreslås at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser. Er vurdeingsordningen hensiktsmessig?

Det foreslår at vurderingen gjøres i to faser, i første fase vurderes søkerens pedagogiske kompetanse av en ekstern komite. I annen fase avgjøres det hvem og hvor mange som skal tildeles kompetanse. BFE mener at et rimelig antall personer ved institusjonen med status som «merittede undervisere» er avgjørende for å bygge kultur og miljø rundt fremragende undervisning, og mener at vurderingen gjøres kun knyttet til søkerens pedagogiske kompetanse.

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

Årlig evaluering av alle emner felles for alle campus vil bidra til å høyne undervisningskvaliteten. Her kan personer med «merittede kompetanse» ha et spesielt ansvar for å bringe inn nye pedagogiske impulser til øvrige undervisere. Personer med «merittede kompetanse» bør ha en mentorfunksjon i veiledning av kandidater som arbeider med pedagogiske mapper. Merittede undervisere skal være en resurs for fagmiljøene og ha et spesielt ansvar for videre utvikling av LUB, LMS, fleksibilisert undervisning osv.

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

Det er behov for økt kapasitet / økt antall plasser på ped-utdanningen ved Result - til våre faglærere, phd studenter og post-docs, slik at vi bygger en god basis. Uten dette kan vi ikke gå videre med merittering.

BFE anbefaler at merittede undervisere får et spesielt ansvar i undervisning av førsteårsstudenter. Og at de fungerer som mentorer / resurspersoner i fagmiljøene, inkludert Result. Dette vil kunne øke Result sin kapasitet og bringer studentbasert undervisningskompetanse inn i avdelingen. Begge deler er avgjørende for å skape kapasitet og vitalitet i Result. Result og merittede undervisere bør sammen publisere arbeid basert på aksjonsbasert forskning.

9. Andre forslag

Merittede underviser trykkes på visittkort og dørskiltet, under yrkestittelen. Høyning av undervisningskvaliteten er så viktig, at status som «merittede underviser» bør gi en "klekkelig lønnsøkningen" på 5 lønnstrinn. Merittede undervisere er sentrale ressurspersoner i systematisk og varig bygging av undervisningskvalitet ved institutt og fakultet. Spørsmålet om hvorvidt tittelen «merittede underviser» bør være varig eller tidsbegrenset må vurderes nøye.