

## **Oppsummering av enhetenes høringsuttalelser**

I det følgende oppsummeres enhetenes innspill og svar på de spørsmål universitetsdirektøren ba spesielt om tilbakemelding på i høringsbrevet.

### *1. Krav og kriterier til pedagogisk basiskompetanse*

De fleste enhetene mener kravene som foreslås til pedagogisk basiskompetanse er rimelige, men det påpekes gjennomgående at de må være realistiske å gjennomføre uten omfattende endringer i organisasjonen og uten ytterligere byråkratisering eller merbelastning for de vitenskapelig ansatte.

### *2. Krav og kriterier for merittert kompetanse*

De fleste enhetene mener også at de foreslåtte krav og kriterier for merittert kompetanse er rimelige, men de har ulike innspill som tyder på at noen presiseringer, og eventuelt endringer eller tillegg, er nødvendig. Enhetene har noe ulik vurdering av hvor høyt det meritterte nivået skal ligge. Noen bemerker at dersom meritteringssystemet skal styrke undervisningsoppgaven og stimulere til kompetanseheving for så mange som mulig, må dette gjenspeiles i kriteriene. Merittert kompetanse bør derfor være oppnåelig for så mange at det ikke bare er ildsjelene som kommer gjennom. Andre mener status som merittert underviser skal henge høyt, og BFE-fak mener at det meritterte nivået bør ha krav tilsvarende det som er foreslått for et eventuelt fremragende nivå.

Kunsthøgskolen er eneste enhet som eksplisitt gir uttrykk for at de ikke støtter opp om forslaget til krav og kriterier. Fakultetet mener kriteriene legger for stor vekt på hvordan kvaliteten skal *måles* og for liten vekt på hvordan den skal forbedres, og de mener videre at det er lagt for liten vekt på å få fram kriterier og kvaliteter ved undervisningskompetanse som utøvende virksomhet. HSL-fak er usikker på om kriteriene ivaretar godt nok målet om å forbedre undervisningen og øke studentenes læring. De mener det legges opp til mange krav, hvor flere er vanskelig å dokumentere, og at meritteringsordningen kan bli for byråkratisk og administrativt krevende å gjennomføre. De fagansatte ved IRS-fak er også skeptiske med tanke på at ordningen kan medføre mer byråkrati, men også at en tyngre vektlegging av pedagogikk skal gå på bekostning av forskningsmessige kvalifikasjoner, som de mener må være det mest sentrale for et universitet.

### *3. Ett eller to meritterte nivå*

Blant enhetene som støtter innføringen av en meritteringsordning er det enighet om at den, i alle fall i første omgang, bør omfatte ett merittert nivå over basiskompetanse. Dette begrunnes i all hovedsak med at ordningen ikke må bli for omfattende og byråkratisk.

### *4. Om førstelektor og dosent skal inkluderes i meritteringssystemet*

Alle enheter, med unntak av NT-fak og UB, er klar på at førstelektor og dosent også må inkluderes i et meritteringssystem. Begrunnelsene for dette er i hovedsak at stillingskategoriene er likestilt med universitetslektor/førsteamanuensis og at det vil være urimelig at fremragende undervisere i disse stillingskategoriene ikke skal ha samme mulighet til å oppnå merittert undervisningskompetanse. NT-fak støtter arbeidsgruppas vurdering om å ikke inkludere disse i ordningen. UB er av samme oppfatning som NT-fak, men legger til at UiT snarest må avklare karriereveier også for disse stillingskategoriene og at det er behov for å tydeliggjøre kompetansekravene for førstelektor og dosent.

## *5. Krav om mappedokumentasjon*

De fleste enhetene støtter forslaget om å innføre pedagogisk mappedokumentasjon ved søknad på stilling, opprykk til annen stilling og merittert kompetanse. Samtidig påpekes det av flere at det medfører en risiko for økt byråkrati og at det derfor er avgjørende å finne rasjonelle og effektive rutiner for utviklingen av slike mapper. HSL-fak er opptatt av at det ikke stilles strengere krav til søknader på stillinger ved UiT enn ved andre universiteter. Dette vil, ifølge fakultetet, kunne få uheldige konsekvenser for rekrutteringen ved at krav om mappedokumentasjon kan favorisere interne søkere og gjøre det vanskeligere å få eksterne søkere. Fakultetet mener derfor at nye krav bør ha en nasjonal forankring før de innføres ved UiT. Kunstfak mener også det må vurderes nøye om det å innføre spesifikke ordninger for UiT og NTNU kan ha negativ innvirkning på rekrutteringen til stillinger. De ønsker ikke at det innføres krav om mappedokumentasjon og mener UiT må være varsomme med å etablere ordninger som krever større administrative ressurser, noe som ikke være i tråd med prinsippene i ADM2020. Kunstfak foreslår videre at prøveundervisning bør være obligatorisk og veie tungt ved alle nylisninger.

## *6. Vurderingsordningen*

Enhetene er noe delt i sine innspill til vurderingsordningen. Det synes å være uklart hvilke vurderinger som skal gjøres i fase to og flere av enhetene mener det ikke vil være hensiktsmessig at et internt organ skal overprøve den eksterne komiteens bedømmelse kun for å begrense hvem og hvor mange som tilkjennes status som merittert underviser. De mener at vurderingen kun skal knyttes til søkerens pedagogiske kompetanse og at alle som oppfyller de krav og kriterier som fastsettes skal tilkjennes merittert kompetanse. Det legges også her vekt på at ordningen skal være enkel å håndtere og at en vurderingsordning i to faser kan bli for komplisert og ressurskrevende.

Jurfak mener den foreslåtte vurderingsordningen er hensiktsmessig, men at det er behov for retningslinjer om forholdet mellom de to vurderingene og hvorvidt den sentrale enheten ved institusjonen kan «overprøve» den eksterne komiteens vurderinger. UB mener også vurderingsordningen i to faser er rimelig, men presiserer at det vil være vesentlig å sørge for at prosessen kvalitetssikres, og at kriteriene må være klare og følges opp for at prosessen og utvalget blir troverdig.

Gitt at det blir en vurdering i to faser, gir både HSL-fak og NT-fak uttrykk for at avgjørelsen om hvem som skal tildeles merittert kompetanse må gjøres av samme organ som brukes ved vurderinger av tilsetninger og opprykk.

## *7. Oppfølging og tilrettelegging for de som tilkjennes merittert kompetanse*

Høringsuttalelsene viser at enhetene har mange gode innspill til hvordan de kan legge til rette for merittede undervisere og hvordan deres kompetanse kan benyttes i det pedagogiske utviklingsarbeidet.

## *8. Behovet for støtte/oppfølging til fagmiljøene og Results rolle*

Enhetene mener Result bør ha en sentral rolle i utviklingen og administreringen av et meritteringssystem og pedagogiske mapper, og videre at de må ha et oppfølgingsansvar overfor fagmiljøene. Flere påpeker at dette vil medføre behov for økte ressurser til Result slik at de i større grad kan støtte opp om pedagogisk utviklingsarbeid ved enhetene. Økt kapasitet på Uniped slik at tilbudet tilpasses etterspørselen, vurderes videre som helt nødvendig for å lykkes med en satsing på pedagogisk merittering.

HSL-fak mener rapporten gir inntrykk av at satsingen på et meritteringssystem for undervisning primært bør skje gjennom å styrke det universitetspedagogiske miljøet. Fakultetet er uenig denne tilnærmingen og fremhever i sitt svar at det er fagmiljøene som må styrkes og at det meritterende arbeidet bør gjøres der.

### *9. Belønninger*

Enhetene har ulike synspunkter på de belønningsordningene som er foreslått i rapporten. BFE-fak mener at arbeidet med å heve undervisningskvaliteten er så viktig at lønnspåslaget bør være på fem lønnstrinn, mens Kunstfak mener det ikke er nødvendig med andre ordninger enn de som allerede eksisterer gjennom opprykk og lønnsforhandlinger. HSL-fak mener også det er viktig å se denne typen belønning i sammenheng med opprykk og lønnsforhandlinger, og videre at eventuelle ekstrakostnader knyttet til merittering må håndteres innenfor rammen i stedet for å belønne institutter med et engangsbeløp. Helsefak støtter lønnspåslaget, men er skeptisk til at dette er det eneste virkemiddelet for at undervisning skal tillegges større betydning og prestisje. De mener videre at utdanningstermin er et virkemiddel for at ansatte skal kunne oppnå merittert kompetanse, og ikke utelukkende en belønning til de som allerede er merittert.

Det er også ulike meninger om hvorvidt merittert status og belønning skal være permanent eller tidsbegrenset. Blant annet presiserer IVT-fak at både status og lønnspålegget bør være permanent, på lik linje med fagpersoner som får opprykk, mens Jurfak foreslår at meritterte undervisere evalueres på nytt hvert tredje år gjennom en forenklet prosedyre.