



UiT Norges arktiske universitet

Anerkjennelse av individuell kompetanse og organisatorisk kulturutvikling - på samme tid?

Evalueringsordning av UiTs meritteringsordning



Foto: Angelica Matveeva

Referanse til rapporten

Stensaker, B. Winka, K., Pettersson, E., Leth Andersen, H., Hatlen, J.F., Bjørnsdatter, O., Matveeva, A. & Lind, E. G. (2021) *Anerkjennelse av individuell kompetanse og organisatorisk kulturutvikling - på samme tid? Evaluering av UiTs meritteringsordning*. Tromsø: UiT Norges arktiske universitet.

Forord

UiT Norges arktiske universitet har – sammen med NTNU – vært en pioner i utviklingen av meritteringsordninger for å gi vitenskapelig ansatte anerkjennelse for ekstraordinær undervisningsinnsats. Ordningene som i utgangspunktet var lærestedsbaserte har etter hvert blitt obligatoriske nasjonale ordninger, noe som gjør en evaluering av UiTs system for merittering interessant også i et nasjonalt perspektiv: erfaringen fra UiT utgjør således en mulighet for andre til å lære og videreutvikle egne systemer. Evalueringsutvalget vil takke UiT for et svært interessant oppdrag – der også vi har lært mye. Samtidig håper vi at vår rapport kan gi inspirasjon til en videreutvikling av UiTs eget system for merittering.

Evalueringsprosessen har vært smidig og trygt lagt opp fra et sekretariat bestående av Oda Bjørnsdatter, Angelica Matveeva og Eirik Gjessing Lind – og de fortjener en stor takk. En stor takk går også til de mange informanter som – midt i en hektisk hverdag – tok seg tid til å snakke med evalueringsutvalget.

Bjørn Stensaker
Katarina Winka
Eva Pettersson
Hanne Leth Andersen
Jan Frode Hatlen

Sammendrag

UiT har bedt et eksternt evalueringsutvalg om en helhetlig vurdering av UiTs meritteringsordning. Utvalget som har bestått av personer fra Norge, Sverige og Danmark har hatt tilgang til ulike interne dokumenter og rapporter, men har også som en del av evalueringen intervjuet representanter for UiTs ledelse på ulike nivå, personer som har fått tildelt merittert status og personer som har fått avslått søknader om merittering, medlemmer av bedømmelseskomité, studentrepresentanter, samt personer som har vært aktivt involvert i gjennomføringen av meritteringsordningen.

Som et analytisk utgangspunkt for evalueringen har evalueringsutvalget skissert ulike perspektiv på ordningen – der ikke minst balansen mellom ordningen som en anerkjennelse av individuell kompetanse og ordningen som et bredere organisatorisk utviklingstiltak har stått sentralt.

Sentrale konklusjoner er at meritteringsordningen ved UiT var en etterlenget nyskapning da den så dagens lys og at ordningen på en distinkt måte har vist hvordan man hever statusen og anerkjennelsen til utdanning og undervisning. Hvor kjent ordningen er for å fremme utdanningskvalitet er likevel noe usikkert, og ordningen synes å være mer kjent som et karrierefremmende virkemiddel. Selve meritteringsprosessen – herunder søknadsprosess og vurdering av søkerne - synes å ha funnet sin form, selv om det fremdeles er mindre forbedringspunkter. Svært mange av de evalueringsutvalget har snakket med er positive til ordningen. Samtidig synes det også å være forbedringspunkter: de som har oppnådd merittering har i svært varierende grad blitt involvert i systematisk utviklingsarbeid i etterkant, og koplingene til utdanningsledelsen på ulike nivåer er ikke alltid godt utviklet, og koplingene mellom meritteringsordningen og det ordinære reglementet for opprykk synes ikke å ha funnet sin form. En overordnet konklusjon er at meritteringsordningen fungerer bedre som et individuelt karrierevirkemiddel enn som en organisasjonsutviklingsmekanisme.

Anbefalingene til evalueringskomiteen handler derfor i stor grad om å styrke den organisatoriske konteksten rundt ordningen slik at systematisk utdanningsutvikling i større grad kan stimuleres gjennom ordningen. Sentrale anbefalinger inkluderer bl.a. behovet for mer organisatorisk kapasitet for utdanningsutviklingsarbeid, etablering av nettverk som kan skape forbindelseslinjer på tvers ved UiT, behovet for å skape insentiver for at miljøet rundt de meritterte kan dras inn i relevante prosjekter og at instituttene lokalt får et større ansvar for å utnytte den status som forbindes med meritteringsordningen.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	7
1.1	Bakgrunn for evalueringen og presentasjon av mandat.....	7
1.2	Evalueringskomiteen	8
1.3	Datagrunnlag	8
1.3.1	Dokumenter	8
1.3.2	Informanter	9
2	Meritteringsordningen ved UiT – utforming og erfaringer så langt.....	10
2.1	Ordningen slik den ble etablert	10
2.1.1	Ordningens utforming	11
2.2	Egenevalueringer som har vært gjennomført og hva de har funnet	14
2.2.1	Endringer som er blitt gjort underveis.....	15
2.2.2	Utfordringer og anbefalinger.....	15
2.2.3	Sluttevalueringens konklusjoner	17
2.3	Data om søkere, prosess, hvem som har blitt merittert	19
3	Merittering – en løsning på en rekke utfordringer?.....	20
3.1	Hvorfor har meritteringsordninger oppstått?	20
3.2	Merittering – tre pilarer	20
3.3	Meritteringsordninger i Skandinavia	21
3.4	Hvilke effekter kan vi se av meritteringsordningene?.....	23
3.5	Tre perspektiver på meritteringsordningene.....	24
4	Meritteringsordningen ved UiT – dagens status og resultater.....	26
4.1	I hvilken grad er meritteringsordningen kjent og akseptert som et godt virkemiddel for å fremme utdanningskvalitet ved UiT?	26
4.2	I hvilken grad er meritteringsordningen kjent og akseptert som et karrierefremmende virkemiddel ved UiT?.....	27
4.3	Hvordan er merittede undervisere benyttet etter at de har blitt tilkjent status som merittert underviser?	27

4.4	Utlysning og informasjon om søknadsprosessen.....	28
4.5	Utformingen og anvendelsen av kriteriene for vurdering	28
4.6	Sammensetning og arbeidsvilkår for vurderingskomité.....	29
4.7	Tilbakemelding og oppfølging av søkere, særlig de som har fått avslag	30
4.8	Ordningens verdi opp mot ressursinnsats.....	30
4.9	Implikasjoner av det nye regelverket for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger for meritteringsordningen	31
5	En drøfting av ordningen – konklusjoner.....	32
5.1	Meritteringsordningen og de overordnede ambisjoner UiT hadde ved etableringen – fungerer ordningen slik den var tiltenkt?	32
5.2	Hva er eventuelle alternativer til dagens ordning?	33
5.3	Anbefalinger	34
5.3.1	Skal det fortsatt stilles krav om dokumentasjon av basiskompetanse for å søke status som merittert underviser?.....	36
5.3.2	Skal meritteringsordningen være et tilbud for alle undervisningsstillinger eller være forbeholdt toppstillinger?	36
5.3.3	Bør det innføres intervju som del av vurderingsprosessen?.....	37
5.3.4	Hvordan skal studentperspektivet sikres?	37
5.3.5	Bør merittert status gi lønnsuttelling også i lederstillinger?	38
6	Referanser.....	39

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for evalueringen og presentasjon av mandat

UiT Norges arktiske universitet (UiT) opprettet i 2017 et meritteringsprosjekt der ambisjonen har vært å belønne undervisere som har lagt ned en ekstra innsats og arbeidet målbevisst med utdanningsutvikling over tid. Prosjektet har blitt administrert av Result ved UiT¹. Høsten 2020 ble det satt ned et utvalg som skal evaluere prosjektet, og denne rapporten er resultatet av dette arbeidet.

Meritteringsprosjektet ved UiT kom i stand på bakgrunn av et uttrykt ønske om å styrke undervisningskvaliteten og heve statusen til undervisningen ved UiT. For å finne frem til hvordan dette kunne skje, etablerte NTNU og UiT et samarbeid som munnet ut i rapporten *Innsats for kvalitet* (Grepperud, Adolfsen, Bjørnsnøs, Blekkan, Lyng, Njølstad, Paulsen, Rønning og Solbjørg, 2016). Rapporten dannet utgangspunktet for å innføre en ordning hvor ansatte som kan dokumentere fremragende pedagogisk utviklingsarbeid, kan søke om å få status som merittert underviser. For å kvalitetssikre arbeidet ble det i 2016 bestemt at ordningen skulle evalueres etter fire tildelinger. Som en del av denne evalueringen har UiT gitt utvalget følgende mandat:

Utvalget skal foreta en helhetlig evaluering av UiTs meritteringsordning. Dette innbefatter:

- 1. Foreta en grundig vurdering av nåværende ordning for merittering. Herunder vurdere:*
 - a. i hvilken grad meritteringsordningen er kjent og akseptert som et godt virkemiddel for å fremme utdanningskvalitet ved UiT*
 - b. i hvilken grad meritteringsordningen er kjent og akseptert som et karrierefremmende virkemiddel ved UiT*
 - c. hvordan meritterte undervisere er benyttet etter at de har blitt tilkjent status som merittert underviser*
 - d. utlysning og informasjon om søknadsprosessen*
 - e. utformingen og anvendelsen av kriteriene for vurdering*
 - f. sammensetning og arbeidsvilkår for vurderingskomité*
 - g. tilbakemelding og oppfølging av søkere, særlig de som har fått avslag*
 - h. ordningens verdi opp mot ressursinnsats*
 - i. hvilke implikasjoner det nye regelverket for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger har for meritteringsordningen.*

¹ Result er UiTs ressurscenter for undervisning, læring og teknologi.

2. Utvalget skal komme med konkrete forslag til hvordan systemet kan videreutvikles og forbedres, inkludert, men ikke begrenset til følgende spørsmål:

- a. Skal det fortsatt stilles krav om dokumentasjon av basiskompetanse for å søke status som merittert underviser?
- b. Skal meritteringsordningen være et tilbud for alle undervisningsstillinger eller være forbeholdt toppstillinger?
- c. Bør det innføres intervju som del av vurderingsprosessen?
- d. Hvordan skal studentperspektivet sikres?
- e. Bør merittert status gi lønnsuttelling også i lederstillinger?

3. Utvalget skal vurdere og eventuelt foreslå alternative modeller for system for utdanningsfaglig merittering.

Evalueringsutvalget har i denne rapporten valgt å tydeliggjøre hva som er fakta/funn og hva som er vurderinger. De konkrete spørsmålene som evalueringsutvalget er bedt om å besvare er derfor gjengitt i kapittel fire, mens kapittel fem er forbeholdt evalueringsutvalgets vurderinger, konklusjoner og anbefalinger.

1.2 Evalueringskomiteen

Evalueringskomiteen har bestått av medlemmer fra andre universiteter og høyskoler i Sverige, Danmark og Norge.

- Bjørn Stensaker, (leder) professor i pedagogikk ved UiO
- Katarina Winka, universitetslektor ved Umeå universitet
- Eva Pettersson, prorektor ved Blekinge tekniska högskola
- Hanne Leth Andersen, rektor ved Roskilde universitet
- Jan Frode Hatlen, instituttleder ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Sekretærarbeidet har Oda Bjørnsdatter, Angelica Matveeva og Eirik Gjessing Lind ved Seksjon for forskning og utdanningskvalitet ved UiT stått for.

1.3 Datagrunnlag

1.3.1 Dokumenter

Rapporten *Innsats for kvalitet* (Grepperud et al., 2016) kan sees på som et startskudd for etableringen av meritteringsordningen. Etter etableringen har det internt ved UiT vært sanket

årlige erfaringer og gjennomført surveys fra meritteringsordningen av prosjektgruppa². Dette arbeidet har munnet ut i sluttrapporten *Merittering ved UiT Norges arktiske universitet* (Holm, et.al., 2020). NTNU gjennomførte en ekstern evaluering av sitt meritteringsprosjekt i 2020, *Evaluering av NTNUs system for utdanningsfaglig merittering* (Raaheim et.al., 2020). Disse tre rapportene har stått sentralt i utvalgets arbeid.

1.3.2 Informanter

Evalueringsutvalget har valgt å intervju et stort spekter av informanter for å få frem synspunkter fra ulike grupper av fagansatte, ulike ledelsesnivåer og studenter. Også ansatte som foreløpig ikke har inngående kunnskap om prosjektet ble intervjuet. Dette var i hovedsak gruppeintervjuer, mens intervjuene med søkere som hadde fått avslag på sine søknader var individuelle. Det ble gjennomført opptak av intervjuene for å sikre at all informasjonen ble tatt vare på.

Gruppeintervju	Antall
Meritterte undervisere fra de to første rundene ³	3
Meritterte undervisere fra de to siste rundene	3
UiTs ledelse	3
Prodekaner for utdanning	3
Instituttledere (med og uten meritterte ved sitt institutt)	3
Utdanningsledere fra fagmiljø der ingen har søkt om merittert status	3
Result og prosjektleder for ordningen	3
Bedømmelseskommité (eksterne og lokale)	4
Studenter	3
Individuelle intervju	
Søkere som fikk avslag om merittert status	2
Merittert underviser som ikke hadde anledning til å delta i gruppeintervju ⁴	1
Totalt antall informanter	31

Tabell 1. Oversikt over gruppe- og individuelle intervju av ansatte, ledelse og studenter

² Evalueringsrapporter og prosjektets mandat er samlet på nettsiden, <https://result.uit.no/merittering/om-prosjektet/>.

³ En merittert ønsket ikke å delta på gruppeintervju, men vedkommende skrev et notat om sine synspunkter som inngår i datagrunnlaget.

⁴ Dette intervjuet ble gjennomført mellom informant og utvalgsleder i etterkant.

2 Meritteringsordningen ved UiT – utforming og erfaringer så langt

2.1 Ordningen slik den ble etablert

Meritteringsordningen ved UiT ble etablert i 2017 som resultat av forslaget gjort i rapporten *Innsats for kvalitet*. Arbeidsgruppen som jobbet fram rapporten fikk følgende mandat:

Gruppen skal arbeide for at krav til undervisningskompetanse sidestilles med krav til forskningskompetanse ved vitenskapelig tilsetning, herunder skissere forslag til utfyllende reglement som grunnlag for styresaker ved universitetene. Gruppen skal utarbeide anbefaling til et helhetlig system for merittering av undervisning. Systemet skal motivere organisasjonen og den enkelte ansatte til heving av undervisningskompetanse og formalisere dokumentert kompetanse. Det bør inneholde punkter om merittering, krav til dokumentasjon og presisere hvilke former for støtte institusjonen tilbyr (Grepperud et al., 2016, s. 12).

Basert på forslaget i arbeidsgruppens rapport og innspillene som ble mottatt gjennom den interne høringsrunden ved UiT, vedtok Universitetsstyret juni 2016 i Universitetsstyresak 35/16 den pedagogiske meritteringsordningen som et forsøksprosjekt på fem år.

Etter universitetsstyrevedtaket ble en intern prosjektgruppe etablert ved UiT som skulle konkretisere og videreutvikle følgende aspekter:

- Utvikle kriterier for stillingskategoriene som bl.a. skal stå i forhold til kriterier for pedagogisk basiskompetanse
- Vurdere hvordan arbeidet med merittering kan forankres best mulig på fakultets- og instituttnivå
- Arbeide med å lage systemer/ordninger for søknadsprosedyrer og rutiner for godkjenning av meritterte fagansatte. I dette inngår også arbeid med å vurdere og eventuelt justere og endre på meritteringsutvalgets forslag til kriterier, profil og nivå.

Videre ble arbeidsgruppen pålagt å være i løpende dialog med relevante interne aktører og enheter ved UiT samt koordinere sitt arbeid med NTNU slik at kriteriene på de to institusjonene skulle bli mest mulig like (Result, 2020). På bakgrunn av arbeidsgruppas arbeid ble det klart hvem som kan søke, hvilke krav det stilles til undervisningskompetanse og

hvilken dokumentasjon søker skal gi på hvordan søker arbeider med å heve undervisningskvaliteten innen ulike områder.

2.1.1 Ordningens utforming

Hvem kan søke?

Ansatte i stillingene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor som har minst 5 års erfaring fra undervisning i høyere utdanning og som har formell eller uformell, men dokumenterbar utdanningsfaglig basiskompetanse på universitets- og høgskolenivå.

Krav til undervisningskompetanse

Kriteriene er felles for de fire stillingstypene, men forventningene til toppstillingene dosent og professor er klart høyere enn for de andre stillingstypene.

Underviseren har utviklet sitt arbeid kvalitativt over tid. Dette skal dokumenteres gjennom å vise

- Samarbeid med kolleger, studenter, ledelse og andre om undervisningsutvikling/studiekvalitetsarbeid – også gjennom fagfelleevaluering av undervisning
- Refleksjoner over eget didaktisk utviklingsarbeid relatert til emner/kurs i utdanningen(e) og refleksjoner over hvordan program- og emneplaner påvirker studentenes prestasjoner og arbeid for å oppnå gode resultater. Denne refleksjonen bør være forankret i forskning og teori om undervisning og læring i høyere utdanning generelt og i fagene spesielt

Underviseren har en vitenskapelig tilnærming til undervisningsoppdraget, undervisning og læring. Dette kan for eksempel dokumenteres gjennom

- Utvikling av egen kompetanse til undervisning, læring og veiledning på en bred og systematisk måte gjennom kurs og lærerutveksling
- Formidling av egen kompetanse i undervisning og læring gjennom nasjonale og internasjonale konferanser eller tidsskrift
- Produksjon og utvikling av undervisningsmateriell, modeller og læremidler ut fra et bevisst pedagogisk ståsted

Underviseren er en engasjert og dyktig pedagogisk leder. Det kan for eksempel dokumenteres gjennom å vise at underviseren

- Tar initiativ til pedagogisk utviklingsarbeid og samarbeidsprosjektet i sin organisasjon
- Initierer og driver frem nye program og utdanninger og gjennomfører pedagogiske utviklings- og ledelsesoppdrag av strategisk karakter
- Initierer pedagogiske diskusjoner, deltar i seminar og konferanser om undervisning og læring i og utenfor organisasjonen

Pedagogisk kompetanse, meritter og nivå må være tydelig knyttet til stillingstypen det søkes ut fra. Det gjelder både med hensyn til undervisning og innovasjon i utdanningen(e). I søknaden begrunnes merittert nivå ut fra oppgaver som ligger til stillingen og dokumentasjonen skjer ut fra dette.

Søknaden om merittert status skal beskrive hva søkeren har utført av systematisk undervisnings- og utviklingsarbeid i aktuelt studieprogram og i henhold til instituttets strategi, hvilke resultater dette har gitt og planer for videre arbeid.

Instituttleder må legge frem en forpliktende individuell plan for hvordan instituttet skal nyttiggjøre seg av søkers kompetanse og hvordan fagmiljøet vil legge til rette for det.

Samtlige kriterier må være oppfylt og dokumentasjonen må foreligge i form av en digital pedagogisk mappe med et omfang på maksimum 7500 ord. En pedagogisk CV skal være en del av den pedagogiske mappen, hvor antall vedlegg begrenses til 15 og alle vedlegg må være nevnt i hovedteksten.

Dokumentasjon

Søknaden om merittert status skal utformes som en pedagogisk mappe. En pedagogisk mappe er en samlet og systematisk framstilling av søkerens utdanningsfaglige kompetanse.

- Mappen skal dokumentere at kriteriene er oppfylt.
- Mappen skal ikke overskride 7500 ord. Litteraturlisten kommer i tillegg.

- Mappen skal leveres digitalt, fortrinnsvis som en internettside. Se utfyllende informasjon om hvordan du lager en digital mappe [her](#)⁵.
- Det stilles ikke bestemte formkrav til mappen. Som søker står du dermed fritt til å utforme din mappe slik at den på best mulig måte dokumenterer din kompetanse.
- Selv om kompetansenivået er høyere, er kravene for merittert underviser i stor grad sammenfallende med de som gjelder for basiskompetanse. En pedagogisk mappe for merittering kan derfor ha omtrent samme struktur som en mappe for basiskompetanse. Se utfyllende retningslinjer for tilsetting og opprykk, avsnitt 4.5.
- For å få inspirasjon anbefales det at søkere studerer mappene til dem som har oppnådd status som merittert underviser.⁶

Kvalitetssikring av søknadene

Søknaden skal leveres til fakultetet etter frist satt av fakultetet. Søker må selv undersøke hvilke prosedyrer og tidsfrister fakultetet har fastsatt. Fakultetene og instituttene skal kvalitetssikre søknadene og instituttleder har et særlig ansvar for at det skjer. Mapper som har formelle feil, skal avvises.

Bedømming

De som søker om status som merittert underviser, får sin søknad vurdert av en komité spesialoppnevnt av Strategisk utdanningsutvalg. Komiteen består av to eksterne medlemmer, et medlem fra eget fakultet, en studentrepresentant og prosjektleder for Meritteringsprosjektet.

Når komiteen har avgitt sin innstilling, behandles alle søknadene samlet av Strategisk utdanningsutvalg. Søkere kan innkalles til intervju.

⁵ Informasjon om digitale mapper: <https://digitalmappe.uit.no/informasjon/>.

⁶ Alle meritterte undervisere er samlet på egen nettside: <https://result.uit.no/merittering/meritterte/>.

2.2 Egenevalueringer som har vært gjennomført og hva de har funnet

Prosjektgruppen som har vært tilknyttet meritteringsordningen har gjennomført evalueringer av prosjektet etter hver utlysningsrunde. Dette har resultert i fire rapporter:⁷

- Evaluering av første runde i meritteringsprosjektet UiT
- Pedagogisk merittering UiT Norges arktiske universitet – evaluering av søknadsrunden 2018
- Pedagogisk merittering UiT Norges arktiske universitet – evaluering av søknadsrunden 2019
- Merittering ved UiT Norges arktiske universitet Meritteringsprosjektets sluttevaluering 2020

Rapportene inneholder til sammen fire årlige evalueringer og en oppsummerende sluttevaluering. Rapportene bygger på gruppas erfaringer underveis i prosjektet, samt tilbakemeldinger fra de som har deltatt i vurderingsarbeidet, fra de som har blitt merittet og fra instituttlederne. Hovedformålet med rapportene er å samle, systematisere og overlevere prosjektgruppas erfaringer og synspunkter slik at de er tilgjengelig for en ekstern evaluering (Holm et al., 2020).

I forbindelse med hver evaluering ble det sendt ut spørreskjema til alle instituttlederne ved UiT om deres oppfatninger av meritteringsordningen. Den første runden svarte 31 av 44 instituttledere den andre runden svarte 24 av 48, den tredje runden 19 av 39, og i den siste runden 17 av 40. De siste tre rundene ble instituttlederne blant annet spurt om instituttet i sin strategi har prioritert å satse på at ansatte blir utnevnt til merittede undervisere. Svarene viste at det var stor variasjon mellom instituttene, der noen jobbet aktivt med merittering som virkemiddel for utdanningskvalitet, men at mange ikke prioriterte dette i sin strategi. Gjennomsnittlig for alle tre årene dette spørsmålet ble stilt, svarte 27 % av instituttlederne at de satset på merittering i sin strategi, mens 73 % svarte nei.

Videre presenterer vi en kort oppsummering av de endringer, utfordringer og konklusjoner som kommer frem av sluttrapporten (Holm et. al., 2020).

⁷ Alle evalueringsrapportene er samlet her: <https://result.uit.no/merittering/om-prosjektet/>.

2.2.1 Endringer som er blitt gjort underveis

Det ble gjort endringer i kriterier og søknadsprosess etter den første meritteringsrunden. Endringene innebar at lektor-kategorien ble tatt ut av ordninga (universitetslektorer ble i stedet oppfordret til i første omgang å konsentrere seg om opprykk til førstelektor), og det ble innført tydeligere krav til mappens form (digital), omfang (7500 ord), antall vedlegg (maks 15) og innhold. Tidspunktet for utlysninga ble skjøvet fram fra februar til november og tidsrommet fra utlysning til søknadsfrist ble utvidet fra 3 til 4 måneder. Videre så man også behov for å innføre en karanteneordning for de som fikk avslag (Holm et al., 2020, s. 5).

2.2.2 Utfordringer og anbefalinger

Sluttrapporten peker på en rekke utfordringer som har blitt avdekket gjennom de årlige evalueringene, og som det anbefales at man ser nærmere på i det videre arbeidet med meritteringsordninga. Dette gjelder informasjon til aktuelle søkere, krav om pedagogisk basiskompetanse, krav knyttet til stillingskategori, vurdering av søkerne og sakkyndig kompetanse, stillingskategorier, variasjon i kvalitetskultur på ulike institutter, krav til søknaden, studentperspektivet og etablering av et pedagogisk akademi.

En utfordring som har blitt trukket fram i evalueringene er at **informasjonen** om meritteringsordningen til aktuelle søkere og støtteapparatet rundt var for svak og burde forbedres. Dette gjaldt dokumentasjon av basiskompetanse, dokumentasjonskrav ved opprykk og dokumentasjon av planer for videre arbeid. Hvordan hovedkriteriene skulle tolkes og forståelsen av hva en «pedagogisk CV» er, har blitt spesifisert i utlysningsteksten. Kravene til forbedret informasjon om meritteringsprosjektet ble derfor fulgt opp ved at det ble utviklet en ny hjemmeside før fjerde utlysning. Kvaliteten på søknadene har hevet seg etter at kravene til søknadens format ble spesifisert etter første runde og ny nettside i den fjerde runden. Likevel påpekes det av Holm et. al. (2020, s. 20) at man ikke har nok informasjon til å vurdere om informasjonen nå er tilstrekkelig eller på hvilke områder det er behov for forbedringer, men man vurderer likevel at det ikke er behov for større endringer på krav til søknaden. I rapporten kommer det imidlertid fram noen anbefalinger til andre forbedringspunkter som å se på løsninger for bedre tilrettelegging av relevant informasjon og andre ressurser, og at det er et stort behov for å etablere en digital standardløsning for utvikling, levering og vurdering av pedagogiske mapper.

Evalueringene viser også at det er utfordringer når det gjelder **dokumentasjon av pedagogisk basiskompetanse** for de søkerne som ikke formelt har oppnådd slik kompetanse.

Etter det den tredje evalueringsrunden ble dette problematisert, og dokumentasjonskriteriene ble spesifisert. Prosjektgruppa mener de ser en viss bedring i den fjerde utlysningen, men utfordringen eksisterer fortsatt. Dagens kriterier til uformell pedagogisk basiskompetanse er: «For de som ikke har formell pedagogisk basiskompetanse for høyere utdanning, må dokumentasjonen tilfredsstillende kravene som stilles til denne i Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø-Norges arktiske universitet (UiT) se pkt. 4.5.»

Utfordringen består i at søkere ikke vedlegger dokumentasjon som tilfredsstiller kravene som stilles for å kunne likestilles med formell pedagogisk basiskompetanse, til sine søknader. Uten denne dokumentasjonen vanskeliggjøres vurderingskomiteens arbeid.

Holm et al. (2020) har trukket fram noen utfordringer knyttet til **kravene for å bli merittert underviser**. Det er uklarheter forbundet med at kriteriene for å bli merittert underviser sees i forhold til de ulike stillingskategoriene, med klart høyere forventninger til stillingene dosent og professor. Selv om dette virker rimelig, foreligger det ingen presisering av hva man legger i begrepet «klart høyere forventninger». Det beskrives også utfordringer knyttet til søkere som nylig har fått opprykk, siden kandidaten antakeligvis har «brukt opp» sine utdanningsfaglige meritter i forbindelse med opprykket. Derfor må nye meritter tjenes opp før man kan søke om merittert status, og opprykk fungerer dermed som en karantene for søknad om merittert status. Det antydes at utfordringen kan løses ved at kriteriene for merittering er spesifikke for hvert nivå. Videre diskuterer sluttevalueringsrapporten for hvilke nivå merittert status skal gjelde, kun for toppstillinger eller for alle i undervisningsstillinger? Her diskuterer Holm et al. (2020) fordeler og ulemper ved begge alternativene. Det bør vurderes om merittert status skal premieres i form av lønn også for ansatte i lederstillinger som instituttleder og dekan.

Selv om tilbakemeldinger tyder på at **vurderingsprosessen av søkere** til merittert status har fungert godt, trekker Holm et al. (2020) fram at kravet til skriftlig søknad og dokumentasjon kan komme til å gi erfarne søknadsskrivere et fortrinn, og at dette også er noe som framkom ved evaluering av meritteringsordningen ved NTNU. Holm et al. (2020, s.21) skriver at «[Et] aktuelt grep er å etablere en to-trinns prosess, der skriftlige søknader vurderes i første trinn, mens de beste går videre i et finaleheat der en intervjuer kandidatene, eventuelt i kombinasjon med prøveundervisning».

Et annet punkt som trekkes fram er at tilgang på relevant **sakkyndig kompetanse** til å evaluere pedagogiske ferdigheter er en viktig forutsetning for meritteringsordninga. Det kan forventes etterspørsel etter slik kompetanse, blant annet på grunn av ny forskrift om tilsetning og opprykk. Det bør derfor vurderes hvordan slik kompetanse kan bygges opp systematisk, og gjerne i samarbeid med andre universiteter for å sikre felles praksis.

En annen gjennomgående utfordring knyttet til vurdering av søkerne har vært å gi gode og konstruktive tilbakemeldinger, særlig med tanke på de som har fått avslag. I de senere rundene, og særlig ved den siste, har det vært bedre tid, og det har blitt utviklet mer detaljerte tilbakemeldinger spesifisert på de enkelte kriteriene.

Studentperspektivet blir også trukket fram i evalueringsrapporten. I dagens ordning er studentperspektivet direkte ivaretatt gjennom at studentene er fast representert med et medlem i vurderingskomiteen, noe som har fungert godt. I tillegg er studentperspektivet ivaretatt ved at fokus på studentenes læring er et hovedkrav for å oppnå merittert status. Alternativet til denne modellen er at man kunne bringe inn studentenes representative organer som høringsinstans i sluttfasen, med mulighet til å luke ut svake kandidater. Denne modellen er drøftet i evalueringsrapporten til NTNU, og den praktiseres ved enkelte svenske universitet. Holm et al. (2020) anbefaler ikke en slik modell «blant annet fordi det kan komme til å innebære et popularitetsaspekt i ordninga» (Holm et al., 2020, s. 22).

En av anbefalingene til Holm et al. (2020) er at man ser på muligheten for å etablere et faglig nettverk for meritterte undervisere. I samarbeid med NTNU har UiT utforsket muligheten for å etablere et **pedagogisk akademi**. Ulike muligheter har blitt drøftet uten at man har landet på en bestemt modell. Selv om meritteringsprosjektet har ansett etablering av et slikt akademi som relevant og et potensielt viktig ledd i utviklingen av en kvalitetskultur for utdanning ved UiT, har dette ikke vært en del av prosjektets oppdrag. Holm et al. (2020) framholder at det i videreføringa av ordninga er naturlig at «det utvikles en god plan for utvikling av et pedagogisk akademi/nettverk, og at ansvaret for dette plasseres tydelig» (Holm et al., 2020, s. 22).

2.2.3 Sluttevalueringens konklusjoner

Prosjektgruppas sluttevaluering konkluderer med at «meritteringsordningen har funnet sin form, opererer på en forutsigbar måte, med utlysning, vurdering og tildeling etter fast

mønster, og at de som oppnår status som meritterte underviser [*sic*] holder et høyt faglig nivå.» (Holm et al., 2020, s. 15).

Det trekkes fram at flere forhold bekrefter dette:

- Meritteringsordningen som ble utviklet av UiT og NTNU i fellesskap har dannet modell for meritteringsordninger som er blitt tatt i bruk ved de fleste andre universitet og høyskoler.
- I ny Forskrift om tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger fra 2019⁸ har det kommet tydeligere og til dels høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse, og kriteriene som er lagt til grunn er i stor grad sammenfallende med de som gjelder i meritteringsordningen
- Tilbakemelding fra de som har deltatt i vurderingskomiteen ved UiT er at de synes vurderingsmøtet (der man diskuterer og enes om vurderingen av kandidatene) har fungert utmerket.
- Status som merittert synes å ha den funksjon som har vært tiltenkt, ved at de meritterte er nøkkelpersoner og pådrivere i arbeidet med studiekvalitet i sine fagmiljøer.

Vurderingen av søkerne har fungert godt og har blitt gjennomført på lik måte alle fire rundene.

Ordningen med fakultetsrepresentanter fungerte godt. Et tenkt problem kunne være at fakultetsrepresentantene ville opptre som partsinteresser for sine fakultet. En slik tendens er ikke observert. Tvert imot er inntrykket av en stor vilje og evne til å komme fram til felles vurderinger i tråd med ordningens intensjon.

Gjennomgående utfordring har vært å gi gode og konstruktive tilbakemeldinger, særlig med tanke på de som har fått avslag. I de senere rundene, og særlig ved den siste, har det vært bedre tid og det har blitt utviklet mer detaljerte tilbakemeldinger spesifisert på de enkelte kriteriene.

⁸ Forskrift om ansettelse og opprykk: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>.

2.3 Data om søkere, prosess, hvem som har blitt merittert

Prosjektgruppen for meritteringsordningen har i rapporten *Meritteringsprosjektets sluttevaluering 2020* (Holm et al., 2020) oppsummert erfaringene med ordningen, herunder søkere, prosess og hvem som har blitt merittert. I årene 2017-2020 har det vært fire utlysninger med totalt 65 søkere og 21 personer som fikk status som merittert underviser. Av disse 21 var 11 professorer, 5 dosenter, 2 førsteamanuenser og 3 førstelektorer. Professorene utgjorde den største søkergruppen (46,1 % av alle søkere), fulgt av førsteamanuenser (20 %), førstelektorer (15,3 %), dosenter (14 %) og lektorer (4,6 %). Innvilgningsraten var høyest i dosent-kategorien.

Flest merittede undervisere (og også flest søkere) kommer fra Fakultetet for humaniora, samfunnsvitenskap og lærerutdanning (HSL) (7) og fra Fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (BFE) (5). Alle de andre fakultetene (Det juridiske fakultet, Det helsevitenskapelige fakultet, Fakultet for naturvitenskap og teknologi, Norges arktiske universitetsmuseum og akademi for kunsthøgskolen) fikk 2 merittede undervisere hvert, utenom Fakultetet for ingeniørvitenskap og teknologi som fikk 1 merittede underviser. Fordelingen av søkere på kjønn er nesten helt jevn, men 45 % av de kvinnelige søkerne har fått status som merittede underviser mot 19 % av de mannlige søkerne (Holm et al., 2020, s. 2-4).

3 Merittering – en løsning på en rekke utfordringer?

3.1 Hvorfor har meritteringsordninger oppstått?

Meritteringsordninger kan ses som et svar på et behov som har eksistert lenge, nemlig et ønske om å styrke betydningen av pedagogisk kompetanse i høyere utdanning. Chalmers (2011, s. 34) har ikke minst understreket hvor svakt utviklet kompetanseutviklingsmekanismene har vært på dette feltet:

Awards, grants and professional development remain the primary mechanisms for recognizing and rewarding teaching, whether it is for excellence in teaching or Scholarship of Teaching. Promotion and tenure continues to remain less certain for those whose academic work is focused on teaching and the learning of students.

Bildet bekreftes av Land og Gordon (2015) og Graham (2016). Typiske og til dels tidsriktige belønninger som priser, stipender eller kompetanseutviklingsinitiativer er aktiviteter og mekanismer som signaliserer «good practice», men som har liten betydning for lærerens karriere. Formelt opprykk til førsteamanuensis, professor og andre akademiske posisjoner betyr langt mer.

Innføring av meritteringsordninger i høyere utdanning er derfor en formell ordning som er ment å anerkjenne de som over tid har jobbet målbevisst med utvikling av undervisning, og for å rette opp skjevheten i forholdet mellom insentiver som stimulerer til satsing på forskning og undervisning (Sandvoll, Winka & Allern, 2018).

3.2 Merittering – tre pilarer

De som har arbeidet med merittering over tid, har argumentert med at denne type ordninger må ha tre pilarer – som alle er like viktige: dokumentasjon, vurdering og belønning. Alle pilarene må gis oppmerksomhet hvis en meritteringsordning skal bli bærekraftig og oppnå legitimitet (Ryegård, Apelgren & Olsson 2010). Viktige spørsmål i denne sammenhengen er:

- Kan pedagogisk kompetanse dokumenteres, og hva er fornuftige dokumentasjonsmåter?
- Hvordan skal pedagogisk kompetanse vurderes?

- Hva er en hensiktsmessig belønningsmekanisme?

For å kunne svare på disse spørsmålene kreves det både organisatoriske strategier og en systematikk i arbeidet med merittering – herunder hjelp til at søkere kan utarbeide god dokumentasjon, organiseringen av en transparent prosess og opplæring og kompetanse hos de som skal stå for vurderingene.

3.3 Meritteringsordninger i Skandinavia

I Sverige har pedagogiske meritteringsordninger eksistert i nærmere tyve år (Olsson & Roxå, 2013). Halvparten av svenske høyere utdanningsinstitusjoner hadde i 2017 en eller annen form for meritteringsordning, enten som ledd i en avansementsordning eller som en frittstående ordning (Winka, 2017). Den vanligste ordningen er en modell med to nivåer (som gjerne benevnes «merittert» og «eksellent»), samt at en lønnsøkning og spesielle oppgaver følger med i de tilfeller søkeren får gjennomslag for sin søknad.

Søkerne bes i forkant å utforme en pedagogisk mappe, og de sakkyndige som vurderer mappen rekrutteres hovedsakelig eksternt. Utdanningsinstitusjonene legger stor vekt på de sakkyndiges vurderingskompetanse og på kvaliteten på vurderingene som gjøres. Siden 2010 har man i Sverige etablert en opplæring for sakkyndige på nasjonalt nivå. Her har mange universiteter samarbeidet, inkludert universitetene i Umeå, Uppsala, Stockholm og Lund (Winka & Ryegård, 2019). De som har gått gjennom denne opplæringen, har stor tillit som sakkyndige og brukes ofte. Et tilsvarende initiativ har også blitt etablert ved UiT (Sandvoll, Winka & Allern, 2018).

Tall fra 2017 viser at over 500 personer har blitt tildelt status som merittert/eksellent underviser i Sverige. Rollen til disse merittede underviserne varierer, men en nasjonal kartlegging (Winka, 2017) viser at deres kompetanse etterspørres på ulike måter både innenfor egen institusjon og av andre utdanningsinstitusjoner.

I Danmark arbeider også universitetene med å styrke og anerkjenne pedagogikk og didaktikk som sentrale dimensjoner i en systematisk kompetanseutviklingspolitikk. Stort sett skjer dette via ansettelsessystemet og gjennom ulike former for kompetanseutvikling (et eksempel her er «adjunktpædagogikum»), samt gjennom konkrete insitamenter som lønn og lokale

undervisningspriser. Siden 2020 har det danske Uddannelses- og Forskningsministeriet også utdelt en nasjonal undervisningspris.

En kartlegging foretatt av interesseorganisasjonen for danske universiteter i 2019 (Arbejdsgruppen for undervisningsmeritering, Danske Universiteter, 2019) viste at generell undervisningsmerittering blir anvendt mest konsistent i ansettelsessituasjoner, men at det også er et løpende fokus på kompetanseutvikling ikke minst som en del av medarbeidersamtaler der den enkeltes utvikling står sentralt.

På bakgrunn av et ønske fra universitetene om å fremskynde en mer omfattende meritteringspraksis, og som følge av anbefalinger fra et eget utvalg som ble nedsatt for å utrede merittering i dansk forskning, samt nye krav i stillingsstrukturen for vitenskapelige ansatte, igangsatte universitetene i 2019 et arbeid for å utforme en felles ramme for undervisningsmerittering. I februar 2021 ble «Dansk ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer» godkjent av Rektorkollegiet i Danske Universiteter. Rammeverket er tenkt å være et felles verktøy for å anerkjenne undervisning og veiledning. Det er forventet at rammeverket vil skape en felles struktur og et felles språk for undervisningsmerittering på tvers av alle danske universiteter. Samtidig skal den konkrete implementeringen av rammeverket kunne gi en viss lokal autonomi med utgangspunkt i de pedagogiske strategiene og profilene til de enkelte universitetene. Rammeverket kan altså anvendes til merittering og anerkjennelse av pedagogisk kompetanse ved ansettelse, men også fungere som et verktøy til løpende kompetanseutvikling.

I Norge var initiativet fra UiT og NTNU forløpere til det som i dag er en nasjonal ordning. Melding til Stortinget *Kultur for kvalitet* pålegger alle lærestedene å etablere ordninger for merittering:

Regjeringen krever at universitetene og høyskolene utvikler pedagogiske meritteringsordninger for å stimulere til økt undervisningsinnsats og for å belønne viktig utviklingsarbeid. Meritteringsordningen skal fremme utdanningskvalitet gjennom å gi de faglig ansatte uttelling for dokumenterte resultater. Ett av målene med denne stortingsmeldingen er at utdanningsvirksomhetens status skal øke og undervisningskompetanse vektlegges tyngre enn i dag, ikke bare ved ansettelse, men gjennom hele karrieren. (Kunnskapsdepartementet, 2017).

Meritteringsordningene i Skandinavia kan derfor sies å ha en noe ulik historikk, der man i Sverige har en ordning som har blitt etablert over en lengre tidsperiode, mens man i Danmark og Norge relativt nylig har innført disse ordningene.

3.4 Hvilke effekter kan vi se av meritteringsordningene?

Har så meritteringsordningene synlige effekter ved de læresteder som har innført dem? Selv om spørsmålet er relevant, er det dessverre vanskelig å analysere empirisk der kausale mekanismer mellom meritteringsordninger og organisatoriske og pedagogiske effekter kan være komplekse og ta lang tid å identifisere.

Resultatene fra Sverige peker på at meritteringsordninger kan bidra til en økt interesse og legitimitet for universitetspedagogiske spørsmål, men at ordningen fremdeles er relativt begrenset i omfang, og at det kreves mer tid og flere meritterte undervisere for å kunne spore mer markante effekter.

I Norge er ordningen også såpass ny at det er vanskelig å antyde effekter. Evalueringen ved NTNU pekte på at effekter av ordningen krever at hele organisasjonen er kjent med den. Ved NTNU synes mange ledere å ha lite kunnskap om ordningen og hva den innebærer. For meritterte undervisere ved NTNU, ble selve søknadsprosessen trukket frem som en positiv opplevelse som også hadde satt spor i etterkant av utnevnelsen. Muligheten til å reflektere ytterligere over sin egen praksis og utviklingsprosess ble oppfattet som utviklende.

Slik sett er det kanskje de indirekte effektene av merittering som er det som er trukket frem i eksisterende studier og evalueringer: meritteringsordninger setter utdannings- og undervisningsoppdraget i fokus, og de er en erkjennelse av undervisning som en aktivitet som er viktig og som bør anerkjennes. Dette har igjen betydning for respekten og statusen for undervisningsoppdraget og universitetspedagogisk kvalitetsutviklingsarbeid – både hos ledelsen og vitenskapelige ansatte. En konkret effekt av meritteringsordninger i Sverige synes å være at lærestedene oftere enn før diskuterer pedagogiske spørsmål på ulike nivåer i organisasjonen, og at dette i sum skaper større engasjement for pedagogisk utvikling generelt.

3.5 Tre perspektiver på meritteringsordningene

Sett fra et lærestedsperspektiv kan meritteringsordninger likevel være noe paradoksale: i prinsippet er merittering en individuell belønningsordning, samtidig som et lærested gjerne er opptatt av å løfte kvaliteten på utdanningen mer samlet, der det kollektive står mer i sentrum og der fokus er mer på organisatorisk endring (Elken & Stensaker, 2018). Disse to perspektivene kan absolutt koples, men kan også virke i motsetning til hverandre.

Et mer *individorientert* perspektiv på meritteringsordningen vil fremheve at undervisere som har gjort en ekstra innsats over tid, fortjener en belønning for dette på linje med andre ekstraordinære innsatser. Individuelle belønningsmekanismer kan også i prinsippet virke inspirerende på andre, og belønningsmekanismer som lønn og symbolsk status kan føre til at andre ansatte også vil søke denne statusen. Det kollektive løftet vil da oppnås når mange nok har oppnådd status som merittert underviser. I dette perspektivet er det viktig at ordningen gjøres godt kjent, og at belønningsmekanismene er sterke nok til å fungere som inspirasjonskilder.

Et mer *organisatorisk* perspektiv på meritteringsordningen handler mer om hvordan man kan bruke meritteringsordningen til å skape tydeligere kulturendringer og kollektive løft av utdanningskvaliteten. Det handler således ikke så mye om selve belønningsmekanismene som enkeltpersonene mottar, men om de prosesser og aktiviteter de eventuelt deltar i etter at de er utnevnt. Hvordan et lærested bruker meritteringsordningen til/i opplæring, til læring på tvers i organisasjonen, og til å utforske nye praksiser på systematiske måter er eksempler på en organisering som vektlegger at organisasjonsutvikling er det som står i sentrum. I dette perspektivet handler det om å etablere utviklingsprosesser og praksiser som fremmer kvalitet og utvikling mer strategisk, og at disse mekanismene er så godt utformet at de gir organisasjonen et samlet løft.

Et mer *hybrid* perspektiv på meritteringsordningen handler om å finne en balanse mellom de to førstnevnte perspektivene. På den ene siden bør man motvirke at det individuelle perspektivet blir så dominerende at enkeltpersoners egenutvikling og egen nytte trumfer det kollektive og organisatoriske engasjementet. På den andre siden bør man forhindre at forventninger om å bidra til kollektive løft blir så overveldende at man som enkeltperson nærmest blir utnyttet - uten at man føler man får noe igjen selv. Hybridperspektivet handler i så måte om at meritteringsordningen er satt inn i en helhetlig ramme der både behovene til enkeltindividet og organisasjonen spiller sammen.

Evalueringsutvalget legger til grunn at det er hybridmodellen som har vært en viktig målsetting med UiTs ordning, og spørsmålet man kan stille på bakgrunn av dette er om meritteringsordningen ved UiT har klart å forene ambisjonene om individuell kompetanseutvikling og institusjonell kulturendring på samme tid.

4 Meritteringsordningen ved UiT – dagens status og resultater

I dette kapittelet presenteres sentrale funn fra evalueringsprosessen og de intervjuene som er foretatt. Kapittelet er strukturert etter de mandatpunktene som evalueringskomiteen er gitt av UiT.

4.1 I hvilken grad er meritteringsordningen kjent og akseptert som et godt virkemiddel for å fremme utdanningskvalitet ved UiT?

I hvilken grad meritteringsordningen ved UiT er kjent og akseptert som et viktig virkemiddel for utdanningskvalitet på hele universitetet, er noe vanskelig å besvare for evalueringskomiteen. Utvalget av informanter har stort sett vært koplet til informantgrupper og personer som har meget god kjennskap til ordningen – inklusive universitetets øverste ledelse. Hos de sistnevnte var synspunktene på ordningen nettopp knyttet til systemet som en viktig driver for utdanningskvalitet.

For å finne indikasjoner på om dette inntrykket har festet seg i resten av UiT, ønsket evalueringskomiteen også å intervju et utvalg ledere på ulikt nivå i organisasjonen – og som ikke hadde hatt søkere til meritteringsordningen. Disse intervjuene gav et noe blandet inntrykk, men hovedtendensen var at ordningen ikke er sett på som et viktig virkemiddel for å fremme utdanningskvalitet generelt. Dette funnet er til en viss grad også gjenspeilet i den egevaluering som UiT har utarbeidet, der det nettopp understrekes utfordringer knyttet til informasjon om ordningen ut i organisasjonen, ikke minst det ansvar som instituttlederne har i den forbindelse.

Under ulike intervjuer med ledere – herunder ledere som har fremmet søkere og som også har meritterte undervisere i eget fagmiljø – er inntrykket at ordningen mer ses som en pris og der fagmiljøet erkjenner at «det å ha en merittert underviser» har en viktig symbolsk status. En slik oppfatning kan ha organisatorisk merverdi hvis den utnyttes systematisk lokalt. Det siste er imidlertid et unntak mer enn regelen.

4.2 I hvilken grad er meritteringsordningen kjent og akseptert som et karrierefremmende virkemiddel ved UiT?

Selv om meritteringsordningen ikke i utbredt grad er sett på som et viktig kollektivt kvalitetsutviklingstiltak, er det tydelig fra mange av intervjuene at systemet er mye mer anerkjent som et karrierefremmende virkemiddel. Flere av de som har søkt og oppnådd merittering er tydelige på at en del av de insentiver som er knyttet til ordningen – lønn ikke minst – har vært en viktig motivator for å søke.

Samtidig synes også lønnsinsentivet å være det virkemiddelet som er mest utviklet hos de meritterte. Lederne er tilfreds med at undervisning blir anerkjent lønnsmessig. Hos lederne synes imidlertid en mer gjennomtenkt organisatorisk oppfølging i etterkant å være noe fraværende. Muligheter for å kunne ta ut utdanningspermisjon eller på andre måter å få tid til å videreutvikle egen undervisning/kollektive prosjekter synes i mindre grad å ha høy bevissthet hos de meritterte/være innarbeidet i belønningssystemet. Dette kan ha sammenheng med at sistnevnte ordning er relativt nyetablert.

4.3 Hvordan er meritterte undervisere benyttet etter at de har blitt tilkjent status som merittert underviser?

Intervjuer med både undervisningsledere, prodekaner for utdanning, instituttledere og meritterte gir et bilde av at fokuset i prosessen så langt har vært på selve søknadsprosessen, inklusive det å få folk til å søke, og at det er noe tilfeldig hvorvidt de meritterte har blitt trukket inn i systematiske kvalitetsutviklingsprosjekter i etterkant.

Flere av utdannings- og instituttlederne gir uttrykk for at det har vært noe vanskelig å utnytte meritterte undervisere lokalt. Mangel på tidsressurser hos den enkelte meritterte og mangel på gode kollektive prosjekter som fagmiljøet tar kollektivt ansvar for, nevnes hyppigst som årsak til mangel på oppfølging. Tidsutfordringen nevnes også av de meritterte selv. Flere mener at hvis de skulle bli trukket inn i større utviklingsprosjekter, ville de nærmest «bli straffet» for sin meritteringsstatus – der de både må opprettholde omfanget på egen undervisning og i tillegg jobbe på utviklingsprosjekter.

I noen grad har meritterte undervisere blitt brukt som innledere og blitt gitt en plattform på større arrangementer ved UiT. Igjen synes imidlertid omfanget og systematikken på denne aktiviteten å være noe tilfeldig. Evalueringsutvalget er imidlertid kjent med at instituttlederne

i forkant av søknadene har spesifisert ulike kvalitetsutviklingsprosjekter. Her kan det være at oppfølgingen av planene som er lagt, ikke har vært systematisk.

4.4 Utlysning og informasjon om søknadsprosessen

UiT har sammen med NTNU vært en foregangsinstitusjon med tanke på undervisningsmerittering, og ordningen kan sies å ha vært preget av nettopp dette. I starten av perioden var systemet preget av en del uklarheter og vansker med å fortolke kriteriene som meritteringsordningen bygger på. Ordningen har da også vært justert over tid, og synes i dag å ha funnet et format som mange av søkerne opplever som hensiktsmessig.

Mye av informasjonen om ordningen er tenkt formidlet i «linja», men det er tilfeller hvor man opplever at ledelsen i ulike fagmiljøer ikke alltid klarer/er like ivrige etter å videreformidle informasjon om ordningen. Det faktum at det er en forholdsvis stor skjevhet i antall søkere (og antall meritterte undervisere) mellom ulike fakulteter, kan tyde på at informasjonen om ordningen ikke når godt nok ut til alle.

4.5 Utformingen og anvendelsen av kriteriene for vurdering

Meritteringsordningen ved UiT bygger på SoTL-kriteriene⁹ og intervjuene gir grunnlag for å hevde at disse anerkjennes som sentrale og relevante rammer for søknadene. I tillegg har UiT også utviklet flere kurs der enkeltpersoner kan få mer kunnskap om hvordan pedagogiske mapper kan utformes og vurderes – noe som mange informanter trekker frem som svært positivt. Disse kursene synes nyttige både for søkere til meritteringsordningen, og for personer som skal gjøre en jobb i vurderingen av søknadene.

Vurderingskriteriene er mer problematiske i en annen kontekst: meritteringsordningen synes i dag i liten grad å være koplet til det ordinære systemet for stillingsopprykk. Dette skaper uklarhet om hva som «lønner seg» for søkerne. Bør man bruke sine undervisningsmeritter på å få ordinært opprykk eller bruke dem på meritteringsordningen? Dette er en problemstilling

⁹ SoTL-kriteriene er i Norge ofte konkretisert som følger: 1) fokus på studentenes læring, 2) en klar utvikling over tid, 3) en forskende tilnærming, 4) en kollegial holdning og praksis. Det eksisterer likevel en del variasjon i hvordan SoTL-kriteriene operasjonaliseres ved ulike læresteder – jf. også detaljert beskrivelse av UiTs meritteringsordning tidligere i rapporten.

som UiT også har bemerket i sin interne evaluering. Noen fagmiljø uttrykte også at ordningen kanskje favoriserte enkelte disipliner (herunder pedagogiske fag) fremfor andre, og at kriteriene kanskje ikke var universelt utformet. Evalueringsutvalget har imidlertid merket seg at avslag på søknader også har skjedd innenfor pedagogiske fag, og det synes ikke å være noen spesielle disiplinære preferanser knyttet til hverken utformingen eller anvendelsen av kriteriene.

Det er i tillegg uttalt fra flere av informantene – både de som har fått avslått sin søknad, fra de meritterte og fra bedømmingskomiteen – at det er vanskelig å kunne operasjonalisere «merforventningen» til personer som eksempelvis allerede innehar professorkompetanse. For disse personene signaliseres det i dag «høyere forventninger» uten at det er tydelig hva dette innebærer.

Dagens karantenetid for søkere som har fått avslått sin søknad stilles det også spørsmålsteget ved fra flere av informantene – og noen oppfattet karantenetiden som en form for «straff». Her poengteres det blant annet at hvis ordningen er tenkt som et kvalitetsutviklingstiltak er det noe pussig at hele prosessen dermed må settes på vent i en tidsperiode. Det påpekes at denne karanteneordningen nettopp signaliserer at ordningen er mer av en karriereordning enn et kvalitetsutviklingstiltak.

4.6 Sammensetning og arbeidsvilkår for vurderingskomité

Under samtaler med medlemmer av vurderingskomiteen ble flere av forholdene som er nevnt i forrige avsnitt trukket frem som noe av det som har vært mest diskutert over tid. Det faktum at man ved UiT har satset systematisk på opplæring i vurderingsarbeid og at medlemmene av komiteen dermed også har kunnet være sammensatt på en faglig bred måte, synes å ha gitt komiteen stor grad av legitimitet. Vurderingskomiteen oppfattes ikke som «pedagogenes arena», men som en sammensatt kollegial gruppe som forsøker å gjøre en profesjonell vurdering med et stort innslag av skjønn.

Vurderingskomiteen nevner da også selv utfordringer med å kunne systematisere skjønnsutøvelsen på en fornuftig måte. Ulike former for standardisering av pedagogisk mappe – omfang, dokumentasjonskrav, forholdet mellom «teori» knyttet til undervisning og mer praktisk orienterte utviklingsprosjekter – er blant de momenter som spesielt trekkes frem som vanskelige. Ambisjonene om systematikk har heller kanskje ikke helt blitt opprettholdt i

praksis. Både meritterte undervisere og andre informanter gir uttrykk for at det er en viss variasjonsbredde hos komiteen når det gjelder konsistens over tid. Etter hvert som mange har gjennomgått de kompetanseutviklingstilbud som eksisterer på vurdering av pedagogiske mapper er det en oppfatning hos vurderingskomiteen at man har fått til en bedre systematikk over tid.

4.7 Tilbakemelding og oppfølging av søkere, særlig de som har fått avslag

Alle søkere - både de som har fått avslag og de med tilslag – har fått skriftlig tilbakemelding på søknadene som er utformet. I hovedtrekk er også de som har fått avslag relativt fornøyd med disse tilbakemeldingene. Noen personer sier rett ut at de synes tilbakemeldingen er relevant – selv med avslag. Dette gjelder likevel ikke alle. Det synes også å være en relativt innarbeidet praksis at man kan få en muntlig samtale med personer i vurderingskomiteen i etterkant, og dette er en ordning som mange setter pris på. Slike samtaler synes å gi mulighet for nyansering og for en oppfølging som kan skape grobunn for reviderte søknader.

De som har fått avslag synes imidlertid i liten grad å få en organisatorisk oppfølging i eget fagmiljø, og det synes i liten grad å være noe lokal oppfølging av disse. Denne mangelen på oppfølging reflekterer kanskje at ordningen ikke ses på som noe som organisasjonen skal bidra til å realisere – og at for mye ansvar i dag er lagt på enkeltindividet?

4.8 Ordningens verdi opp mot ressursinnsats

Blant informantene som evalueringskomiteen snakket med, var det en entydig tilbakemelding at «ordningen er kommet for å bli» og at «dette må vi bare ha». Slik sett er ordningen – i alle fall blant de som kjenner den godt – vurdert som positiv, nødvendig og der man klart ønsker en videreføring. Fordi ordningen er blitt en pålagt nasjonal politikk, er spørsmålet om videreføring relativt uinteressant – det mer interessante spørsmålet er om ordningen står i stil med ressursene som brukes på den.

Hva er så ressursinnsatsen som brukes på ordningen? Her vil tidsbruk kanskje være den viktigste variabelen. At de personer som oppnår merittering får et lønnstillegg, utgjør en relativt beskjeden sum hvis man ser dette i lys av UiTs overordnede budsjett. Samtidig bruker

søkerne en god del tid på søknadene sine – og når 65 personer har søkt så langt – og har levert relativt omfattende søknader med omfattende dokumenteringskrav – betyr det at det samlet sett har gått med mye tid til søknadsarbeidet. Dette betyr likevel ikke at arbeidet med en søknad for de som får avslag, er bortkastet eller at de synes at dokumenteringskravene var for omfattende.

I evalueringskomiteen er oppfatningen at søknadsvurderingene har gått relativt smertefritt med en god arbeidsfordeling. Samtidig har 44 personer fått avslag på sine søknader, og de er blitt pålagt en karantenetid før de kan søke igjen. Hvorvidt dette er en fornuftig terskel, er det ulike meninger om hos informantene. Mens en del er tydelige på at meritteringsordningen skal henge høyt og være vanskelig å oppnå, er andre av den formening at listen er lagt for høyt gitt ambisjonen om kvalitetsutvikling og kulturell endring. Hos de sistnevnte antydes det at en for høy terskel ikke nødvendigvis virker motiverende for alle. Siden en systematisk oppfølging av søkerne (både de som oppnår status og de som får avslag) synes å være noe tilfeldig, kan ordningen likevel ikke sies å optimalisere sitt verdipotensial.

4.9 Implikasjoner av det nye regelverket for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger for meritteringsordningen

Meritteringsordningen ved UiT var en ordning som i utgangspunktet var opprettet på siden av det ordinære ansettelses- og opprykksystemet. Etter hvert som pedagogiske kvalifikasjoner har blitt mer innarbeidet som en del av de ordinære kriteriene ved ansettelse og opprykk, er det flere informanter som påpeker at meritteringsordningen skaper «støy» i systemet.

Enkeltpersoner er usikre på hvordan de best kan kapitalisere på sine pedagogiske meritter. Det faktum at meritteringsordningen ikke har standardiserte kriterier, men er tilpasset søkerens stillingsnivå, bidrar nok til denne uklarheten.

På spørsmål om meritteringsordningen burde ha tydelige kriterier knyttet til hvert stillingsnivå, var mange informanter usikre. Vurderingskomiteen som evaluerer søknadene antydte at det kan være en fare i at mer spesifikke kriterier også kan virke som en driver for mer byråkratisering. De fleste informanter var enige i at dette var et problem som trenger en avklaring.

5 En drøfting av ordningen – konklusjoner

Dette avsluttende kapittelet er delt i tre deler: en konklusjon knyttet til problemstillingen om ordningen i dag fungerer slik som den var tiltenkt, en vurderende del der mulige alternativer drøftes, samt en avslutning med anbefalinger om videreutvikling.

5.1 Meritteringsordningen og de overordnede ambisjoner UiT hadde ved etableringen – fungerer ordningen slik den var tiltenkt?

Meritteringsordningen ved UiT var en etterlenget nyskapning da den så dagens lys sammen med NTNUs tilsvarende ordning. Den var et konkret svar på en utfordring som man i høyere utdanning har strevet med å finne gode løsninger på: hvordan kan man heve statusen og anerkjennelsen til utdanning og undervisning hos læresteder der forskningsmeritter tradisjonelt har vært gitt forrang ved ansettelse, opprykk og anerkjennelse.

Evalueringsutvalget vil berømme UiT for det initiativ som universitetet tok på dette tidspunktet, og som uten tvil har hatt betydning for den nasjonale politikkutformingen på feltet. Som kjent er i dag slike meritteringsordninger noe alle høyere utdanningsinstitusjoner i Norge må ha. Samtidig som det er mye positivt å si om initiativet som sådan, kan slike ordninger også ha utfordrende sider. I kapittel tre pekte evalueringsutvalget ikke minst på den spenning som kan eksistere mellom det som kan oppfattes som en individuell ordning og de behov for en bredere organisatorisk kulturendring som lærestedene måtte ha på utdanningsfeltet mer generelt. Vår lesning av de ambisjoner som UiT opprinnelig hadde for ordningen, var at universitetet ønsket å balansere disse to målsettingene: at den individuelle ordningen også skulle skape merverdi for organisasjonen i stort.

Vår konklusjon er likevel at ordningen slik den fungerer i dag ikke balanserer de to hensynene. Som antydnet i kapittel fire, er det klare indikasjoner på at ordningen i stor grad blir oppfattet som en individuell «pris» og at de som oppnår meritteringsstatus ikke blir «utnyttet» godt nok etter oppnevning. Selv om det er lagt planer i forkant, synes miljøene at de meritterte underviserne er i liten grad koplet på konkrete utviklingsprosjekter, og det er i liten grad systematisk læring på tvers i organisasjonen knyttet til den kompetansen som de meritterte underviserne besitter. Ordningen fungerer godt som (individuell)

kompetanseutviklingstiltak, men har forbedringspotensial som (organisatorisk) kulturendringstiltak.

At meritteringsordningen fungerer som et kompetanseutviklingstiltak er likevel svært positivt. Mange av de som er meritterte opplever statusen som viktig, de føler de får anerkjennelse for innsatsen de har lagt ned, og ordningen synes å fungere godt som en individuell belønningsordning.

Hvorfor er kulturutviklingsambisjonen foreløpig ikke realisert? Noe av årsakene er nok knyttet til mangel på tid og kapasitet i organisasjonen. Meritterte undervisere har fått lønnsopprykk, men ikke nødvendigvis mer tid til å jobbe med kulturendring. Det savnes mer kapasitet i hele organisasjonen for å få til et bredere løft der de meritterte underviserne mer systematisk kan inngå. Spørsmål knyttet til frikjøp av de meritterte underviserne, det å bygge strukturer rundt dem og å skape mer strategiske utviklingsprosjekter vil her være aktuelle problemstillinger. Den nylige innføringen av utdanningstermin er slik sett et tiltak som til en viss grad kan tenkes å hjelpe på tidsaspektet og som sikrer mer kapasitet. Samtidig kan en kulturendring ikke bare være noe som enkeltindividene skal bære alene. I dag savnes det en systematisk oppfølging av de planer som er lagt i forkant, og det er ikke laget systematiske strukturer som sikrer læring på tvers ved hele UiT. Meritteringsordningen slik den i dag er rigget synes slik sett å være noe spinkel for å kunne være et tungt bidrag i kulturutviklingsprosessen.

5.2 Hva er eventuelle alternativer til dagens ordning?

Evalueringsutvalget har drøftet ulike alternativer som kan tenkes utformet innenfor rammene av det nasjonale pålegget om meritteringsordninger ved universiteter og høyskoler. En mulighet her kunne være å kople ordningen til ulike stillingsnivåer og ha ulike kategorier av meritterte undervisere – slik man bl.a. har i Sverige. Holm (et al. 2020) har en diskusjon om fordeler og ulemper som her er relevant. Evalueringsutvalget er av den formening at ordningen fremdeles er i en etableringsfase i Norge og ved UiT, og at det er for tidlig å vurdere mer radikale grep knyttet til ordningens kopling til ansettelses- og opprykkssystemet.

Evalueringskomiteen vil heller argumentere for at videre utvikling av systemet nettopp bør tilstrebe å realisere den balansen mellom individuell kompetanseutvikling og organisatorisk

kulturendring som ordningen startet ut med – men som fremdeles ikke helt har funnet sin form.

Evalueringsutvalget er av den formening at UiT hadde en fornuftig ambisjon om å etablere en ordning der individuelle og organisatoriske hensyn skulle avveies. Samtidig mener vi at de organisatoriske tiltakene knyttet til ordningen har vært for svake og for usystematiske. Skal en balanse oppnås, bør derfor de organisatoriske kulturendringsstiltakene prioriteres opp – uten at dette bør innebære en svekkelse av dagens individinsentiver. Vi kommer med noen anbefalinger om dette i neste avsnitt.

5.3 Anbefalinger

Våre generelle anbefalinger handler først og fremst om behovet for en systematisk organisasjonsutvikling knyttet til meritteringsordningen, og der ordningen knyttes tettere til andre strategiske kvalitetsutviklingstiltak og prosjekter ved UiT. De meritterte underviserne bør utnyttes bedre av UiT – lokalt og institusjonelt. Vi mener UiT derfor bør vurdere følgende tiltak:

- Skal man styrke kulturendringsprosessene, bør UiT styrke den organisatoriske kapasiteten som kan jobbe med større prosjekter og utviklingsprosesser. Innføringen av utdanningstermin er et godt grep i så måte, men her bør slike utdanningsterminer systematiseres slik at meritterte undervisere kan planlegge prosjekter og prosesser i et mer langsiktig perspektiv. Her bør personal- og juridiske aspekter også tas hensyn til: evalueringsutvalget ser en fordel i at formelle lønnsopprykk, utdanningsterminer og konkrete oppgaver koples tydeligere sammen – der det skapes formelle rammer rundt økonomi, prosjekter og tidsbruk.
- Organisatorisk kapasitet må imidlertid også sikres gjennom at det miljø de meritterte underviserne er en del av kan bidra tungt inn i de prosjekter og prosesser som implementeres. I dag får fagmiljøet som er vertskap for en merittert underviser en liten pengesum som kan brukes til utviklingsarbeid. Denne er såpass liten at den i liten grad kan brukes til større frikjøp og engasjering av nødvendig personale. UiT kan med fordel øke de ressurser som tilfaller fagmiljøet som den meritterte

underviseren tilhører, alternativt skape overgripende prosjekter der flere miljøer får ressurser sammen.

- Organisatorisk kapasitet bør også handle om å skape nettverk og rom for kreativitet og utvikling som skjer i samspill med andre. Evalueringsutvalget mener at meritterte undervisere bør inngå i et pedagogisk akademi/nettverk eller lignende for å ha en arena som kan tilrettelegge for læring på tvers og som kan skape dynamikk i kvalitetsutviklingsarbeidet i stort. Et slikt akademi bør etableres av UiT, og alle meritterte undervisere bør få tilbud om medlemskap. Det bør sikres en del administrative ressurser til denne aktiviteten. En mulighet er også at et pedagogisk akademi får en tydeligere rolle som drivere i større strategiske utviklingsprosjekter.
- I dag har Result en viktig rolle å spille både med hensyn til kompetanse- og kvalitetsutvikling ved UiT – sammen med UiTs ledelse på ulike nivåer. De meritterte underviserne har vært invitert inn i ulike aktiviteter i regi av Result, men måten dette skjer på synes noe tilfeldig. Evalueringsutvalget mener at de meritterte underviserne i større grad kan trekkes inn i diskusjoner om strategiske kvalitetsutviklingsprosesser der deres ståsteder og erfaringer kan komme til nytte – på institutt, fakultets- og institusjonsnivå.
- Som et organisasjonsutviklingstiltak kan det hevdes at en ordning hvor mange søker, men hvor kun et mindretall oppnår status, er en ordning som mer assosieres med en «pris», som noe de færreste får, heller enn et tiltak for kulturendring. Evalueringsutvalget er ikke av den oppfatning at alle som søker, bør få tilkjent status, men en bedre balanse mellom søkere og oppnådd status bør tilstrebes. UiT kan bidra til dette gjennom å støtte opp under søkerne og sørge for en større systematikk og oppfølging på veien mot en søknad. Her kan ikke minst instituttledere, utdanningsledere og meritterte undervisere spille en viktig rolle som mentorer og støtter. Dagens karanteneordning – som av flere oppleves som en «sanksjon» – bør i denne sammenheng også revurderes.
- Skal man skape organisatorisk kapasitet og strategisk retning på arbeidet, er det viktig at instituttene koples sterkere til meritteringsordningen enn hva som i dag er tilfelle. I

tidligere undersøkelser har det kommet frem at mange institutter ikke har meritteringsordningen som en del av instituttets strategi for å styrke utdanningskvalitet. Våre egne intervjuer tyder også på at instituttledelse gir veldig varierende støtte til ansatte som ønsker å søke ordningen. I et organisasjonsutviklingsperspektiv fremstår instituttlederrollen som sentral, og UiT bør derfor se på hvordan ledelsen på dette nivået i sterkere grad kan ha en tydeligere rolle i meritteringsordningen – både i forkant av søkeprosessen, og for å følge opp søkere som har fått avslag eller blitt tildelt status som merittert underviser.

Det er viktig for evalueringsutvalget å understreke at mange av disse anbefalingene må ses i sammenheng. Eksempelvis er en tydeligere rolle for instituttene som antydes over betinget av støtte fra UiT og evne til samarbeid over instituttgrenser og styringsnivåer.

Samtidig som evalueringsutvalget understreker betydningen av en sterkere organisatorisk satsing fremover, er det flere forhold rundt ordningen som kompetanseutviklingstiltak som også med fordel kan justeres noe. I mandatet ble evalueringsutvalget utfordret til å besvare følgende spørsmål som kvitteres ut under.

5.3.1 Skal det fortsatt stilles krav om dokumentasjon av basiskompetanse for å søke status som merittert underviser?

Siden meritteringsordningen ble etablert har Kunnskapsdepartementet også fremmet regler om at ansatte i vitenskapelig stilling må kunne dokumentere utdanningsfaglig kompetanseutvikling på minimum 200 timers omfang. Dette betyr i realiteten at dette er «inngangsbilletten» til en fast stilling i akademia. Meritteringsordningen er ment å være en spissordning for de som yter og har demonstrert en ekstraordinær innsats på undervisningsfeltet. Det er naturlig at basiskompetanse og dokumentasjon på dette må være en del av grunnlaget for å søke status som merittert underviser.

5.3.2 Skal meritteringsordningen være et tilbud for alle undervisningsstillinger eller være forbeholdt toppstillinger?

Evalueringsutvalget er av den formening at meritteringsordningen nettopp bør tilstrebe en balanse mellom kompetanseutvikling og kulturendring. I dette perspektivet vil en ordning

som kun omfatter deler av det vitenskapelige personalet ikke være noe som bidrar til kulturendring i bredden. Utvalget mener derfor at meritteringsordningen prinsipielt skal være et tilbud for alle som innehar undervisningsstillinger. Hvis ambisjonen med ordningen fremdeles handler om å fremme statusen til undervisning – bør ordningen være mest mulig universell i sin utforming. Her er det imidlertid viktig å understreke at UiT som organisasjon da også må utvikle kapasiteten for å ivareta de merittede – og for å kople dem til systematiske kvalitetsutviklingsprosjekter.

5.3.3 Bør det innføres intervju som del av vurderingsprosessen?

I intervjuene med ulike merittede undervisere og med vurderingskomiteen fremkom det at søkere noen ganger har vært i tvil om hvordan søknaden skal utformes, og at dette også har medført at søknader har blitt utformet på måter som det er vanskelig å fortolke for de som skal vurdere søknaden. Innføring av et intervju kan i denne sammenhengen bidra til å skape en dialog og oppklare eventuelle misforståelser som har oppstått i prosessen. Komiteen er mer usikker på hensiktsmessigheten av i tillegg å kreve «prøveundervisning» som en del av prosessen. Slik «prøveundervisning» vil kunne snevre inn det pedagogiske rommet som potensielt kan medføre merittering (utdanningslederansvar, redesign av læreplaner og undervisningsopplegg mer generelt). Samtidig ser komiteen at meritteringsgrunnlaget noen ganger kan bli for abstrakt og ser det som interessant hvis ulike «praksiselementer» kunne inkluderes som en del av et intervju.

5.3.4 Hvordan skal studentperspektivet sikres?

I dag er en studentrepresentant med i komiteen som skal vurdere søkere til ordningen. Dette synes å fungere uproblematisk. Hvorvidt en studentrepresentant dermed sikrer et studentperspektiv, er imidlertid en annen sak. I prinsippet kan det hevdes at ordningen gjennom kriteriene som søkerne må forholde seg til (fokus på studentenes læring) bidrar til et studentperspektiv. Evalueringsutvalget er av den oppfatning at studentenes tilbakemeldinger og synspunkter bør bli en obligatorisk del av en pedagogisk mappe – på linje med dokumentasjon knyttet til kollegaveiledning etc.

Evalueringsutvalget mener imidlertid at studentperspektivet kanskje i enda større grad kan sikres gjennom de organisatoriske grep som vi mener UiT bør ta i etterkant av at merittede

status er oppnådd. Her kunne man tenke seg at konkrete kvalitetsutviklingsprosjekter alltid skal ha tydelig studentinvolvering, at studenter er deltakere i planleggingen av slike prosjekter, og at eventuelt også studenter frikjøpes/får godkjent ulike kvalifikasjoner/ferdigheter som en del av slike prosjekter.

5.3.5 Bør merittert status gi lønnsuttelling også i lederstillinger?

Evalueringsutvalget er blitt konfrontert med en problemstilling om meritterte undervisere raskt kan ende opp i ulike typer lederstillinger og hvor meritteringsstatus potensielt kan bli en inngang til ulike utdanningslederposisjoner. Evalueringsutvalget ser problemet hvis alle meritterte potensielt forsvinner fra undervisningen, men foreløpig synes denne problemstillingen noe fjern. Prinsipielt er evalueringsutvalget også av den formening at det er utmerket hvis personer med god kompetanse innen undervisning også er godt representert blant alle ledere ved UiT. Ikke minst mener utvalget at utdanningskompetente mennesker i ulike lederstillinger nettopp kan skape den kulturendring som UiT ønsker. Det lønnstillegg som de meritterte underviserne oppnår bør slik sett være et gode som tilkjennes helt uavhengig av hvilke øvrige posisjoner disse innehar.

6 Referanser

Chalmers, D. (2011). Progress and challenges to the recognition and reward of the Scholarship of Teaching in higher education. *Higher Education Research & Development*, 30, 1, 25-38

Danske Universiteter, Arbejdsgruppen for undervisningsmeritering (2019) [Upublisert rapport]

Elken, M. & Stensaker, B. (2018) Conceptualising ‘quality work’ in higher education, *Quality in Higher Education*, 24, 3, 189-202

Graham, R. (2018). *The Career framework for university teaching: background and overview*. Royal Academy of Engineering, London. Hentet fra <https://www.teachingframework.com/resources/Career-Framework-University-Teaching-April-2018.pdf> (sist åpnet 26.03.21)

Grepperud, G., Adolfsen, H., Bjørnsnøs, A., Blekkan, E. A., Lyng, R., Njølstad, I., Paulsen, O. A., Rønning, F. og Solbjørg, O. K. (2016). *Innsats for kvalitet – Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet*. NTNU og UiT. Hentet fra: <https://result.uit.no/merittering/wp-content/uploads/sites/37/2019/09/Innsats-for-kvalitet-Forslag-til-et-meritteringssystem-for-undervisning-ved-NTNU-og-UiT-Norges-arktiske-universitet.pdf> (sist åpnet 24.03.2021)

Holm, P., Skrøvset, S., Bendiksen, L., Mjelle, J. E. og Hansen, J. H. (2020). *Merittering ved UiT Norges arktiske universitet. Meritteringsprosjektets sluttevaluering 2020*. Hentet fra <https://result.uit.no/merittering/wp-content/uploads/sites/37/2020/10/Merittering-UiT-Prosjektgruppens-sluttevaluering-19102020.pdf> (sist åpnet 30.11.2020)

Kunnskapsdepartementet (2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld. St. 16, 2016-2017)

Land, R. & Gordon, G. (2015). *Teaching excellence initiatives: modalities and operational factors*. The Higher Education Academy, York. Hentet fra <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/teaching-excellence-initiatives-modalities-and-operational-factors> (sist åpnet 26.03.21)

Olsson, T. & Roxå, T. (2013). Assessing and rewarding excellent academic teachers for the benefit of an organization. *European Journal of Higher Education*, 3:1, 40-61

Raaheim, A., Grepperud, G., Olsson, T., Winka, K. og Stø, A.,P. (2020) Evaluering av NTNUs system for utdanningsfaglig merittering. Hentet fra <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1501950/FULLTEXT01.pdf> (sist åpnet 24.03.21)

Result (2020, 30. november) Om meritteringsprosjektet ved UiT – Norges arktiske universitet. Hentet fra <https://result.uit.no/merittering/om-prosjektet/> (sist åpnet 08.04.21)

Ryegård, Å., Apelgren, K. & Olsson, T. (2010). Att belägga, bedöma och belöna pedagogisk skicklighet. Uppsala: Enheten för utveckling och utvärdering. Uppsala universitet. Hentet fra <http://hdl.handle.net/2077/22232> (sist åpnet 26.03.21)

Sandvoll, R., Winka, K. & Allern, M. (2018). Merittering som vitenskapelig tilnærming til undervisning. *Uniped*, 41, 3, 246–258

Winka, K. (2017). *Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller i Sverige*. PIL rapport 2017:02. Göteborgs universitet. Hentet fra <https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/53276/2/pil-rapport-2017-02.pdf> (sist åpnet 26.03.21)

Winka, K. & Ryegård, Å. (2019). *Pedagogisk portfölj, för karriär och utveckling*. Studentlitteratur, Lund

