



Spørreundersøkelse 2023- meritteringsordning

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

Oddfrid Førland

Innhald

Innleiing og bakgrunn	3
<i>Spørjeundersøkinga.....</i>	<i>3</i>
Kjennskap og informasjon.....	4
<i>Figur 1a. Kjennskap til ETP.</i>	<i>5</i>
<i>Figur 1b. Kjennskap til Pedagogisk akademi.</i>	<i>5</i>
<i>Figur 1d. Informasjon.</i>	<i>5</i>
<i>Figur 1c. Informasjonskjelder.</i>	<i>5</i>
<i>Figur 1e. Har du blitt oppfordra til å søke?</i>	<i>6</i>
Haldningar til ordninga og kriterier	6
<i>Figur 2a. Haldningar til ordninga</i>	<i>8</i>
<i>Figur 2b. Haldingar til kriteriene</i>	<i>9</i>
<i>Figur 2c . Haldingar og undervisningserfaring</i>	<i>10</i>
Rolla til framifrå undervisarar og Pedagogisk akademi	11
<i>Tabell 2. Rolla til ETP</i>	<i>12</i>
<i>Tabell 3. Rolla til Pedagogisk akademi.....</i>	<i>12</i>
Søkarane sine erfaringar	14
<i>Tabell 4. Grunnar til å søke/vurdere å søke</i>	<i>14</i>
<i>Bedømmelse og tilbakemelding</i>	<i>15</i>
<i>Figur 3b. Vurdering av bedømmelseskomiteens kompetanse og samansetnad.....</i>	<i>16</i>
<i>Figur 3a. Vurdering av tilbakemelding fra bedømmelseskomiteen på søknaden</i>	<i>16</i>
Grunnar til ikkje å søke	17
<i>Figur 4. Grunnar til ikkje å søke.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabell 5. Tema frå utdjupande kommentar om grunnar til ikkje å søke.....</i>	<i>18</i>
Appendiks 1 – Spørreskjema	19

Framsidedfoto: Vigdis Vandvik

Spørreundersøkinga denne rapporten omhandlar er ein del av evalueringa av meritteringsordninga Framifrå undervisar (FUND) og Pedagogisk akademi ved Det matematisk-naturvitskaplege fakultet, UiB.

Innleiing og bakgrunn

Sidan oppstart av meritteringsordninga Fremragende underviser/Excellent teaching practitioner (FUND/ETP¹) har det vore fire utlysingsrunder i 2016 (utnemning i 2017), 2018 (utnemning 2019), 2021 (utnemning 2021) og 2022 (utnemning 2023). Tabell 1 viser ei oversikt over talet på søknader og meritterte. Det er verdt å merke seg at det er total 42 søkarar (individ) som står for dei 53 søknadane, fordi fleire har søkt på nytt når dei ikkje lukkast første gongen. Universitetssenteret på Svalbard (UNIS) vart med i ordninga i 2018, og har såleis vore med i tre runder. Blant søkarane er det 48% kvinner, og 58% av ETP er kvinner. Ser vi kun på MN-fakultetet (eksl. UNIS) er 44% av søkarane kvinner og 53% av ETP (kvinne-andel i stillingar som kan søke ETP på MN-fakultetet er 26%). Alle søkarar frå UNIS er kvinner. 45% av søkarane er førsteamanuensis og 55% professor, for ETP er det høvesvis 47% og 53% (67% av potensielle søkarar på MN-fakultetet er professorar). Alle institutt ved fakultetet har hatt søkarar, og fem av sju institutt har meritterte (Tabell 1).

Tabell 1 Oversikt over talet på søknader og meritterte 2016-2023

Institutt	Totalt		2016-17		2018-19		2020-21		2022-23	
	ETP søkere	ETP	ETP søkere	ETP	ETP søkere	ETP	ETP søkere	ETP	ETP søkere	ETP
Geofysisk institutt	1	1							1	1
Institutt for biovitenskap*	21	7	7	1	4	1	3	1	7	4
Institutt for fysikk og teknologi	7	3	5	2	1		1	1		
Institutt for geovitenskap	9	5	4	1	1		3	3	1	1
Institutt for informatikk	5	1	3	1	1				1	
Kjemisk institutt	2				2					
Matematisk institutt	4		1						3	
UNIS	4	2			2	1	1		1	1
Sum	53	19	20	5	11	2	8	5	14	7

Spørjeundersøkinga

Som del av evalueringa av meritteringsordninga vart det sendt ei anonymt spørjeundersøking til fast vitenskapleg tilsette (førsteamanuensis og professor) i forskings- og undervisningsstillinger (N=250) i løpet av august 2023. Undersøkinga vart gjennomført digitalt (SurveyXact by Rambøll), og kunne gjennomførast på norsk eller engelsk.

Undersøkinga² hadde spørsmål om informasjon, haldningar til ordninga og kriteriene, i tillegg til spørsmål tilpassa dei som har søkt/vurderer å søke og dei som ikkje har vurdert å søke. Spørsmåla var ei blanding av fleirval med likert-skala (kor einig er du på ein skala 1-5) og fritekst (opne

¹ ETP blir brukt som kortform på meritteringsstatusen vidare i rapporten.

² Heile spørreundersøkinga finn du i Appendiks A.

kommentarfelt). Det var til sist i undersøkinga opne spørsmål om kva som bør vere rolla til meritterte undervisarar og Pedagogisk akademi (PA) ved fakultetet. For å beskytte anonymitet, vart respondentar *ikkje* spurt om kva institutt dei er tilsett på, eller om dei var merittert eller ikkje, kun om dei hadde søkt.

Svarprosent (etter to påminningar) vart på 44% (110 av 250 undervisarar). Sidan ingen av spørsmåla var obligatoriske å svare på, varierer talet på respondentar noko mellom spørsmål (min. 98 og max 110 for fleirval, for fritekst blir talet på kommentarar gitt). Blant respondentane er det 78% professorar (22% førsteamanuensis) og 61% har undervist i 11 år eller meir, 22% har undervist 5 år eller mindre.

Blant respondentane er den største gruppa dei som *ikkje har vurdert å søke* (63%, N=70), medan *dei som har søkt* utgjer 23 % (N=25) og *dei som vurderer å søke* 14% (N=15). Sidan det er rimeleg å anta at desse tre gruppene har hatt ulik grad av kjennskap, involvering og erfaring med meritteringsordninga, vert resultatane vidare rapportert for desse tre kategoriane av respondentar der det er føremålstenleg.

Kjennskap og informasjon

Undervisarane ved fakultetet har god kjennskap til meritteringsordninga og statusen Fremragende underviser/Excellent Teaching Practitioner (figur 1a). 91% (68% ja og 23% delvis) av respondentane har kjennskap til ordninga, og berre 9% kjenner ikkje til ordninga. Blant dei som ikkje har vurdert å søke har 87% kjennskap til ordninga delvis (56% ja og 31% delvis). Pedagogisk akademi er mindre kjent i alle grupper av respondentar, og 32% oppgjer at dei ikkje kjenner til Pedagogisk akademi (figur 1b).

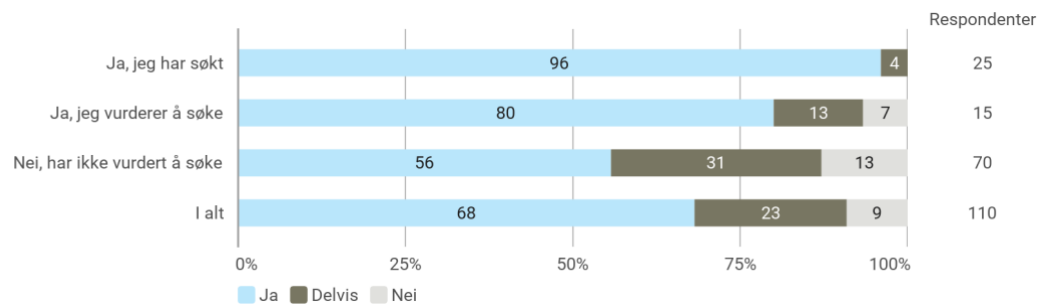
Dei fleste får informasjon om ordninga frå kollegaer og instituttet sitt (figur 1c). På spørsmål om informasjon om søknad og prosess er god nok (figur 1d) svarar omlag halvparten *vet ikkje*, 39% ja og 11 % nei. Her har fakultetet altså litt å gå på for å gje god nok informasjon.

16 respondentar (hovudsakleg blant dei som har søkt eller vurderer å søke) kommenterte kva type støtte og oppfølging som evt. mangla (utval av kommentarar under). Fleire er nøgde med portefølje-workshops, og nokre er usikre på krav til søknaden når det kjem til dokumentasjon og forskning på eiga utdanning. Nokre respondentar kommenterer at informasjon i «linja» ikkje alltid når fram, og at det kan vere bra å sende informasjonen direkte til alle potensielle søkarar. Enkelte av dei som er negative til ordninga gjentar kritikken frå andre spørsmål om lite nøytral evaluering og uklare krav.

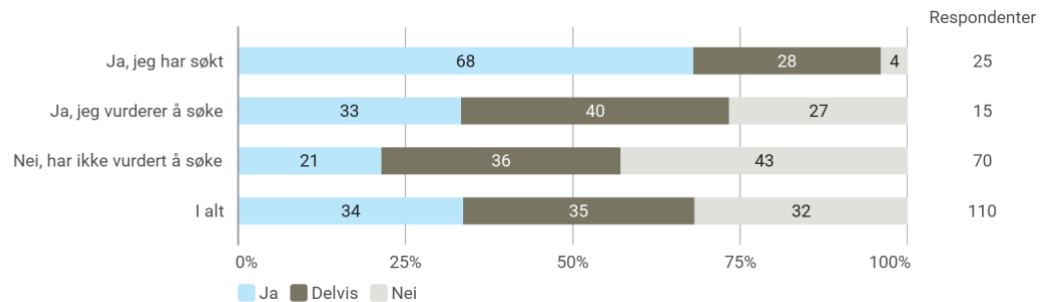
I was really not clear about supplementary materials were most useful, so I provided A LOT of additional documentation.

Jeg er usikker på hva som kreves i forhold til strukturert forskning av didaktisk metodikk. Jeg har gjort mange endringer i flere emner men har veldig lite forskning på effektene av tiltakene, utover tilfredshet blandt studentene. Kreves det publikasjoner innen universitetspedagogikk?

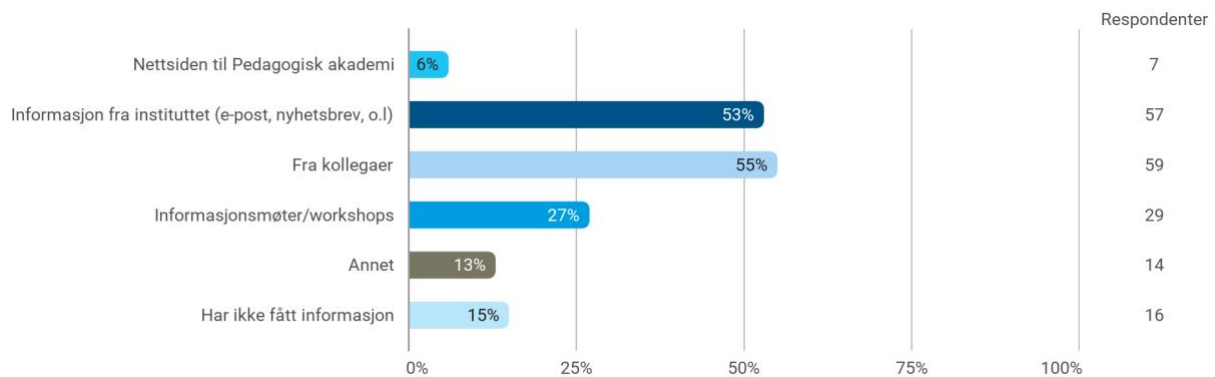
Informasjonen er "god nok" i den forstand at den kommer gjennom "linjen" tilsvarende veldig mye annet. Men fremdeles er ordningen såpass ny og med såpass få som har status, at det er lite drahjelp gjennom at ordningen/status rett og slett finnes.



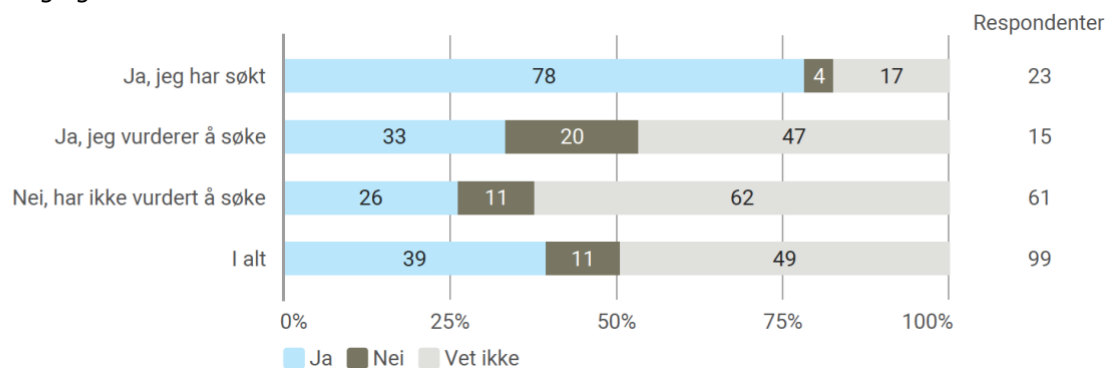
Figur 1a. Kjennskap til ETP. Kjenner du til meritteringen Fremragende underviser/Excellent Teaching Practitioner? N=110.



Figur 1b. Kjennskap til Pedagogisk akademi. Kjenner du til Pedagogisk akademi? N=110.

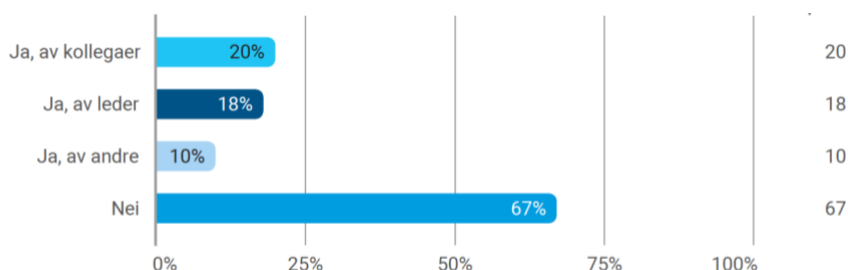


Figur 1c. Informasjonskilder. Hvordan har du fått informasjon om meritteringsordningen? N=100. Fleire svar mogleg.



Figur 1d. Informasjon. Er informasjon om søknad og prosess god nok? N=99.

På spørsmål om dei har blitt oppfordra til søke (figur 1e) svarar 1/3 at dei har blitt oppfordra til søke, flest av kollegaer og/eller leiar. Dei fleste (78%) av dei som har søkt har blitt oppfordra, medan halvparten av dei som vurderer å søke har blitt oppfordra til å søke. Nokre (11) av dei som ikkje har vurdert å søke har òg har blitt oppfordra.



Figur 1e. Har du blitt oppfordra til å søke? N=100. Fleire svar mulig.

Haldningar til ordninga og kriterier

Respondentane vart bedt om å ta stilling til (likert skala; helt enig, enig, nøytral, uening, svært uening, og vet ikke) ei rekkje påstandar om meritteringssystemet og kriteriene. Påstandane er designa³ for å fange opp haldningar til ordninga og kriteriene, og er basert på i) måla for ordninga og kriteriene⁴ (til dømes *En meritteringsordning som denne kan bidra til å heve statusen til undervisning*), ii) belyse haldningar til aspekt ved ordninga (til dømes *Det bør ikke knyttes lønnsøkning til status som fremragende underviser*) og iii) fange opp vanlege kritiske motargument mot ordninga og kriteriene (som til dømes *Kriteriene er vage og uklare*). Analyser av svara viser god indre konsistens som indikerer at resultata er pålitelege.

Resultata for haldningsspørsmåla om meritteringsordninga (figur 2a) viser at respondentane i stor grad positive til ordninga (*Det er bra at vi har en meritteringsordning for undervisning*, totalt 78 % enige eller helt enige). Dei er og i stor grad positive til at ordninga kan bidra til å heve statusen til undervisning (67% helt enig eller enig). Dei respondentane som har søkt, eller vurderer å søke, er meir positive enn dei som ikkje har vurdert å søke, men også den siste gruppa er mykje meir positive enn negative (figur 2a). For enkelte påstandar er det meir spreing i haldningane, særleg i spørsmål om lønnsauke for meritterte og vurdering av utdanningsfagleg kompetanse. Eit av måla med meritteringsordninga var å støtte utvikling av ein kollegial og delande undervisningskultur ved fakultetet. Særleg respondentar som ikkje har vurdert å søke merittering sjølv er delt i sine haldningar om ordninga har leidd til meir erfaringsutveksling.

³ For å sikre best mogleg validitet og relevans på formuleringane vart påstandane testa og revidert med innspel frå andre med kompetanse på meritteringssystem og survey design, blant andre førsteamanuensis Lucas Jenø (UiB), førsteamanuensis Anja Møgelvang (HVL), førsteamanuensis II Roy Andersson (bioCEED/LTH), universitetslektor Torgny Roxå (LTH), rådgjevar Kristin Holtermann, professor Harald Walderhaug, professor Sigrunn Eliassen.

⁴ Som formulert i informasjonmateriale om ordninga <https://www.uib.no/pedagogiskakademi/mn/112159/samling-av-dokumenter>

Kriterier

Søkere skal i en undervisningsportefølje med vedlegg beskrive, analysere, diskutere og dokumentere et systematisk og målrettet arbeid med utdanningskvalitet inn mot fire kriterieområder:

Fokus på studentenes læring

- Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisnings-virksomhet.
- Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisnings-form, læringsutbytte, vurderingsform, og typer av læring.
- Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunn-leggende oppfatninger om undervisning og læring, og undervisnings-virksomhet.
- Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.

En klar utvikling over tid

- Søkeren har bevisst og systematisk tilstrebet å videreutvikle undervisnings-form og innhold for å støtte opp under studentenes læring.
- Søkeren har idéer og planer for fortsatt utviklingsarbeid og videreutvikling av sin egen undervisningskompetanse og praksis i fremtiden.

En forskende tilnærming

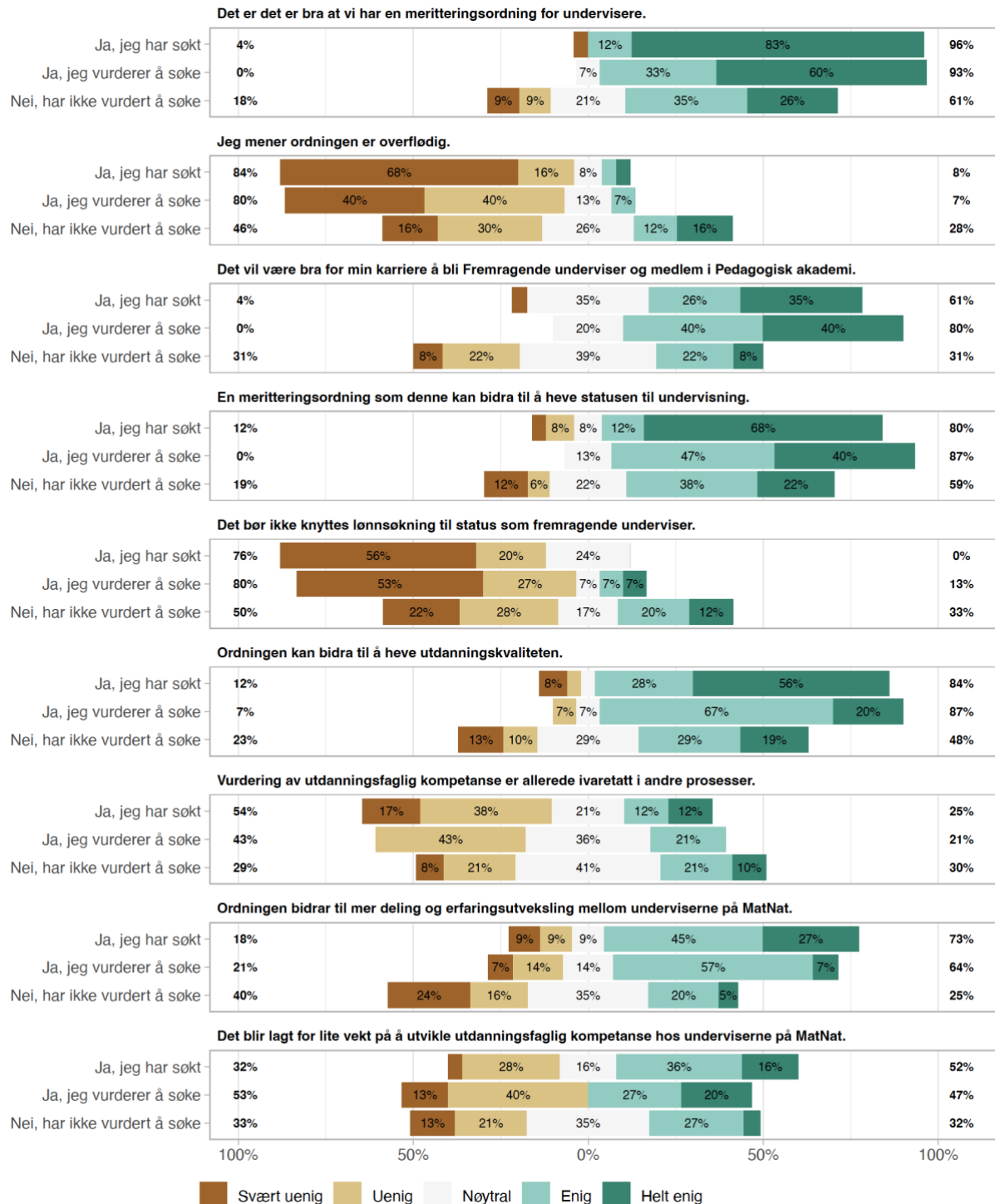
- Søkeren planlegger, kartlegger, vurderer og modifiserer sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring.
- Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av universitetspedagogisk teori og fagdidaktisk kunnskap.
- Søkeren driver forskningsbasert utdanning, både i form av at det faglige innholdet er basert på oppdatert og aktuell forskning i faget, og at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid.

En kollegial holdning og praksis

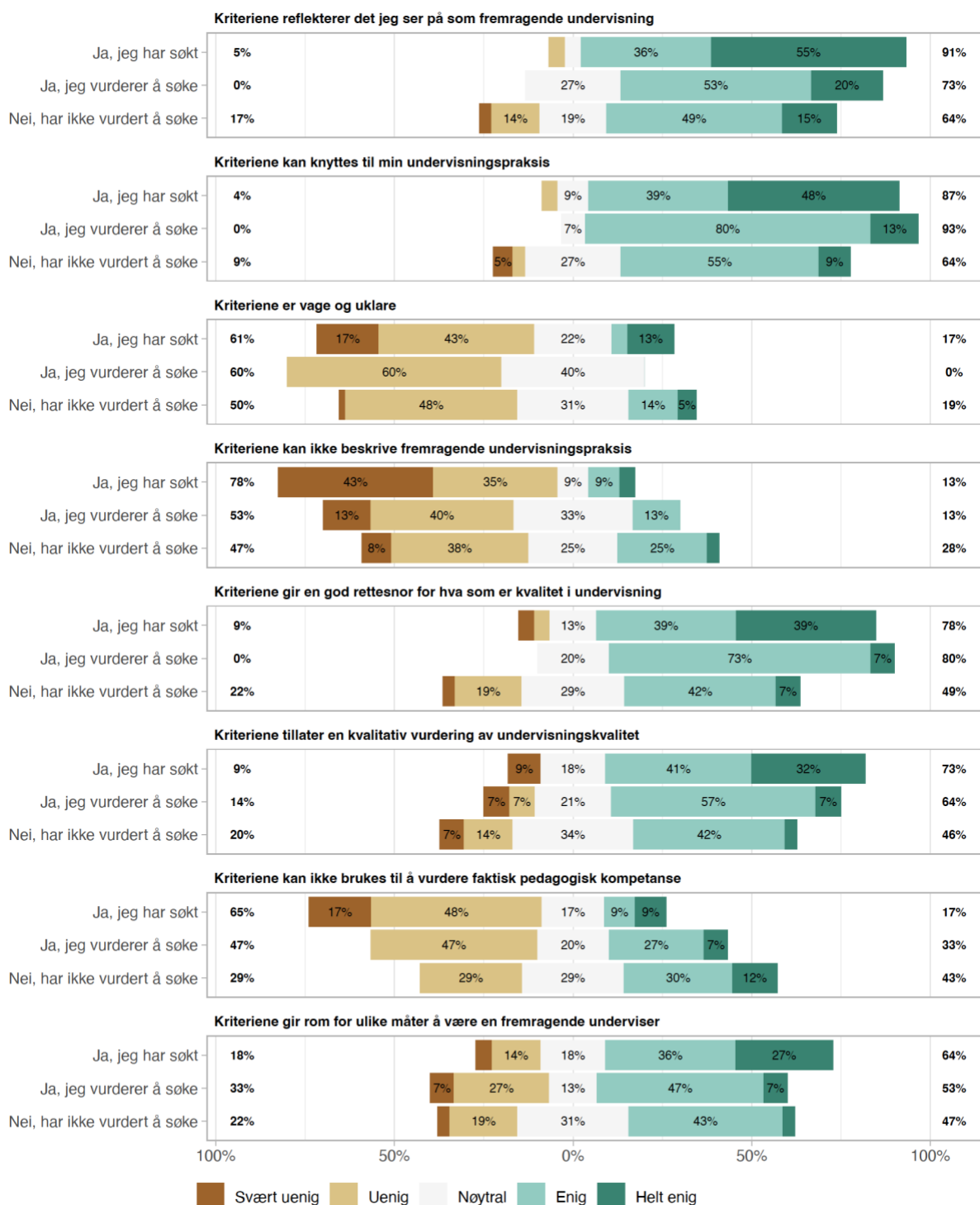
- Søkeren deler erfaringer med andre og samhandler konstruktivt med studenter og kollegaer for å utvikle undervisningen og undervisnings-kvaliteten.
- Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.
- Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet.

Eit fleirtal av respondentane er einige i at kriteria reflekterer det dei ser som framifrå undervisning (69% er helt enig eller enig), og at kriteria kan knyttast til eigen undervisningspraksis (71% er helt enig eller enig). Denne positive haldninga til kriteriene finn vi hos alle kategoriane av respondentar, inkludert dei som ikkje har vurdert å søke (64% er helt enig eller enig, N=61). Kriteriene blir i liten grad sett på som vage og uklare av respondentane (figur 2a).

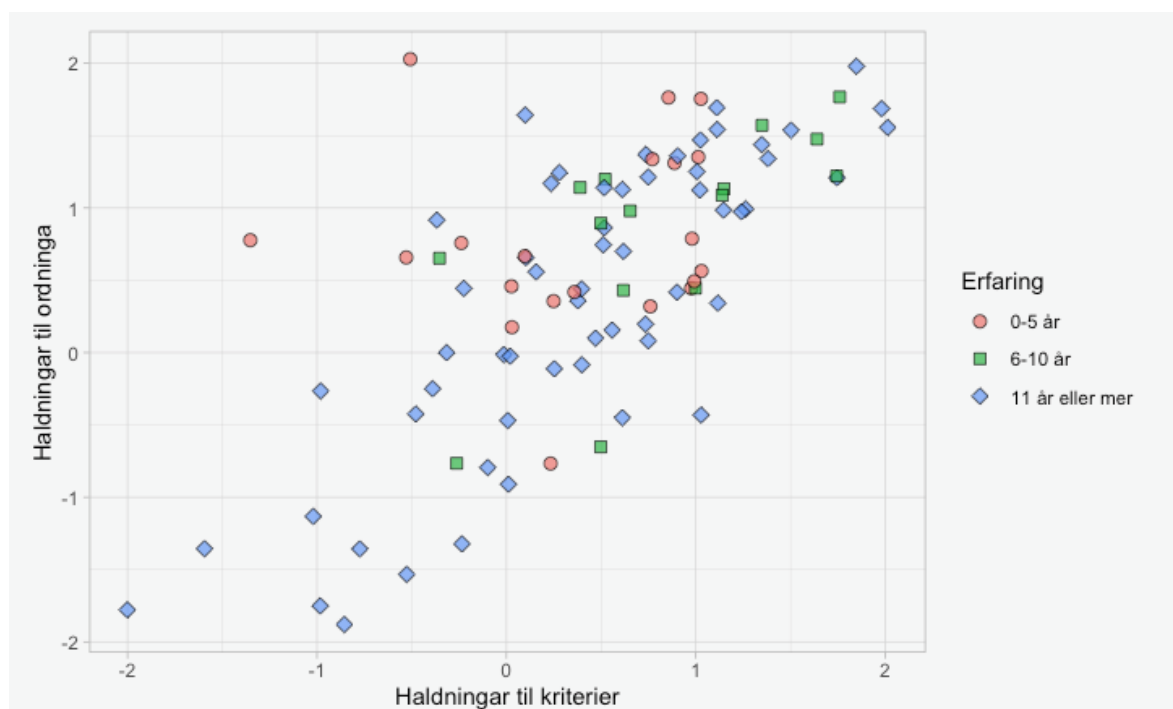
Samla viser resultata at undervisarene i stor grad har ei positiv haldning til ordninga og kriteriene. Dei er i stor grad einige i at ordninga kan bidra til å styrke utdanningskvalitet en og statusen til undervisning. Dei positive haldningane indikerer at kriteriene i stor grad samsvarar med undervisarane si oppfatning av framifrå undervisningspraksis.



Figur 2a. Haldningar til ordninga. Respondentane oppgjer i kva grad dei er einige med påstandar om meritteringsordninga, på ein skala likert skala; svært uenig (venstre) uenig, nøytral, enig, helt enig (høgre). Resulta er rapportert for tre kategoriar av respondentar: Nei, har ikke vurdert å søke (63% av alle respondentar, N for items 67 - 70), Ja, jeg har søket (23% av respondentane, N for items 23 - 25) og Ja, jeg vurderer å søke (14% av respondentane, N for items 14 - 15). Prosent negative (helt uenig, uenig) og positive (enig, helt enig) for kvar kategori til venstre og høgre i figuren.



Figur 2b. Haldingar til kriteriene. Respondentane oppgjer i kva grad dei er einige med påstandar om kriteriene (sjå boks), på ein skala likert skala; svært uenig (venstre) uenig, nøytral, enig, helt enig (høgre). Resulta er rapportert for tre kategoriar av responde. ntar: Nei, har ikke vurdert å søke (63% av alle respondentar, N for items 67 - 70), Ja, jeg har søket (23% av respondentane, N for items 23 - 25) og Ja, jeg vurderer å søke (14% av respondentane, N for items 14 - 15). Prosent negative (helt uenig, uenig) og positive (enig, helt enig) for kvar kategori til venstre og høgre i figuren.



Figur 2c . Haldingar og undervisningserfaring. Haldningar til ordning (y-akse) og kriterier (x-akse) for respondentar med ulik lang erfaring (raud prikk 0-5 år, grøn firkant 6-10 år og blå firkant 11 år eller meir). Skala: -2 helt uenig, -1 uenig, 0 nøytral, 1 enig, 2 helt enig.

Når vi ser samla på haldningar til ordninga og kriteriene, ser vi i hovudsak positive haldningar i alle kategoriar undervisningserfaring (figur 2c). Dei med lengst undervisningserfaring (11 år eller meir, N=58, 59% av desse har ikkje vurdert å søke) er også i stor grad positive, men dei aller mest negative finn og vi og i denne gruppa.

Det kom totalt 18 fritekst-kommentarar om kriterier, og blant dei som har kommentert er det 12 som har ikkje vurdert å søke, 2 har søkt og 4 vurderer å søke. Kategorisering av kommentarane: 3 klart negative, 3 noko negative, 6 nøytrale, 3 noko positive og 3 positive.

Dei mest negative kommentarane er frå dei som ikkje har vurdert å søke (og har lengst erfaring, figur 2c) og kritiserer blant anna:

- «fikse ideer» som kjem frå pedagogane
- Kriteriene måler ikkje utdanningskvalitet eller undervisningskvalitet
- Vage kriterier, kan ikkje målast, kan ikkje knyttast til praksis
- Fokus på individ er feil

Blant dei som vurderer å søke, eller har søkt, er kommentarane meir positive men peikar på områder som ikkje kriteriene dekkjer godt nok, til dømes:

- Manglar fokus på heile studieprogram/heile studieløpet
- Tek for lite omsyn til tilbakemelding frå studentane
- Tek for lite omsyn til kor viktig det er å skape gode relasjonar til studentar

I kommentarane kjem det fram nokre område der kriteriene blir tolka ulikt av undervisarane, som til dømes *forskningsbasert utdanning* – der ein meiner at det kun gjeld for dei som underviser vidarekomne studentar. Ein kommenterer at det er enkelte miljø som har ein fordel (bias) ved at dei «forvaltar» kriteriene, og andre skriv at ved enkelte institutt er det ikkje mogleg å drive systematisk utvikling av emne på grunn av organiseringa av, og rammebetingelsar for, undervisinga. Enkelte kommentarar handlar ikkje om kriteria eller ordninga spesifikt, men peiker på andre hinder, som t.d. betre koordinering av emne og timeplanar og undervisningsrom lite tilpassa aktiv undervisning.

Det var totalt 20 kommentarar om ordninga generelt (*Har du ytterligere kommentarer til meritteringsordningen*), kor av 12 ikkje har vurdert å søke, 5 har søkt og 3 vurderer å søke. Kategorisering av kommentarane: 5 var negative, 8 var nøytrale og 7 var positive.

Negative kommentarar tar opp aspekt som:

- Unødvendig ordning som er byråkratisk og ressurskrevjande.
- For mykje vekt på pedagogikk vs. fagkunnskap.
- bidrag frå meritterte undervisarar mindre enn forventet

Positive kommentarar peiker på ting som:

- Bra at undervising er meritterande, insentiv for undervisarar til å utvikle seg og undervisinga si.
- Ordning bidrar til at innsats i undervising er meir synleg.
- Ordning bidrar til meir diskusjon om undervising.

Forslag til forbetring og andre kommentarar:

- Pedagogisk akademi bør utviklast og må vere meir enn flaggskip.
- Studentevaluering av emne bør vere systematisk og fast, og gjerast meir tilgjengeleg for undervisarane og andre.
- Meritterte bør bruke statusen som argument i lønssamtalar.
- Det er vanskeleg å prioritere tid til utvikle undervising og søke merittering i ein travel arbeidskvardag.

Rolla til framifrå undervisarar og Pedagogisk akademi

Respondentane fekk svar i fritekst på spørsmål om kva roller framifrå undervisarar/ETP (40 kommentarar) og Pedagogisk akademi (43 kommentarar) bør ha. Under er kommentarane sortert tematisk i tabell 2 og 3.

Rollene til ETP fell hovudsakleg inn under tre hovudtema; *dele, utvikle og vere forbilde og ressurs* (Tabell 2). Flest kommentarar nemner at meritterte er rollemodellar for kollegaer interesserte i undervising, og kan ha ei mentorrolle. Å vere ein ressurs, pådrivar og initiativtakar for kollegaer, institutt og fakultet – og dele sine erfaringar, formidle god praksis og kunnskap om undervising og læring går igjen som roller respondentane meiner ETP bør ha. Det er verdt å merke seg at meir bruk av meritterte lokalt på institutta vert etterlyst av fleire.

Tabell 2. Rolla til ETP, tematisk framstilling. 40 kommentarar. Antal gongar nemnt..

Tema – Kva bør rolla til ein ETP vere?	Antal
Rollemodell og mentor	10
Vere ein ressurs for kollegaer	6
Dele egen erfaring	5
Delta i undervisningsutvikling i samarbeid med andre	5
Pådrivar og initiativtakar for utvikling og innovasjon	5
Å drive god egen undervisning	4
Formidle om god undervisning	4
Vere ein ressurs for fakultetet	3
Inspirere	3
Fremje kollegial kultur	2
Delta i Pedagogisk Akademi	2
Forske	1

Pedagogisk akademi (PA) bør ha rolla som pådrivar og ressurs for MatNat-spesifikk undervisningsutvikling (tabell 3). Flest nemner at PA bør ta initiativ til ulike aktivitetar for undervisarane på fakultetet og arenaer for erfaringsdeling og kompetanseheving. PA bør og gje råd til fakultetet i prosessar for kvalitetsutvikling og utdanning, og kan bidra til meir samarbeid på tvers av program, institutt og fakultet. Fleire respondentar er opptekne av at informasjon, aktivitetar og ressursar som delast bør vere tilpassa våre fag, og vere konsis (ikkje ta for mykje tid) og tilgjengeleg (gjerne digitalt, opptak).

Tabell 3. Rolla til Pedagogisk akademi, 43 kommentarar, tematisk framstilt. Antal gonger nemnt.

Tema – kva bør rolla til Pedagogisk akademi vere?	antal
Organisere aktivitetar/seminar/samlingspunkt	11
Pådrivar for utvikling, fremme initiativ	8
Ressurs for fakultetet og undervisarane	6
Formidle gode praksisar og kunnskap	6
Auke samarbeid på tvers (fag, program, fakultet) og støtte kollegial praksis	5

Gi råd i prosesser	5
Inspirere	4
Kompetansemiljø, nettverk	4
Drive opplæring tilpassa fakultet og våre fag	3
Jobbe systematisk med utdanningskvalitet på fakultet	3
Synleggjere utdanningskvalitet og undervisningsutvikling	3
Bygge opp pedagogiske ressurser	3
Mentorere	2
Lage en «handlingsplan» for utdanning på fakultet – kritiske aspekt	2
Drive meritteringsordning	1
Videreføre arbeidet til SFUene	1

I kommentarane kjem det òg andre innspel. Fleire peikar på at PA med fordel kunne bli meir synlege og at meritterte undervisarar bør bli brukt meir lokalt. Det er og fleire som tek opp tidsbruk og interesse – at det er viktig å ikkje lesse ned meritterte med arbeidsoppgåver. Under følgjer ei liste med moment frå kommentarane.

- **PA bør bli meir synleg - uklart «oppdrag»**
 - Forbetre nettsida med informasjon.
 - PA bør ha ressursar/midlar til å støtte andre undervisarar som vil utvikle og dokumentere det.
 - Skepsis mot formell rolle og arbeidsoppgåver for PA
- **ETP**
 - ETP bør brukast meir lokalt (instituttnivå)
 - Viktig å vere bevisst på når og korleis vi «bruker» ETP (tidsbruk)
 - La den enkelte ETP delta utfra egne interesser og kompetanse.
- **Kvalitetsarbeid**
 - Kva blir studentevalueringar brukt til
 - Viktig å ha fokus på samkøyring og heilskaplege studieplanar.

Under følgjer eit utval av kommentarar om rolla til ETP:

Support the overall improvement of teaching and pedagogical competences by organizing regular meetings and seminars, supporting teachers and helping solving potential conflicts and specific challenges. Make a critical review of students evaluation to identify criticalities in teaching, and helping to find a smooth solution.

Delta aktivt i forbedring av undervisnings- og utdanningskvalitet og en kollegial undervisningskultur ved fakultet, men dette kan skje på ulike arenaer avhengig av den enkelte ETPs interesser og spisskompetanse

To me the main purpose/benefit of the program is to encourage people to be aware of, and systematic about, their pedagogic approaches and development. I think this happens often without being recognized, but I suspect the system (and salary bump) does motivate people to do this when they have the time/capacity.

Rollen bør være å vise at det er mulig å utvikle seg som underviser gjennom å bruke forskning og erfaringsgrunnlag fra andre om hva god undervisning er. En ETP bør også være med på å dele sine egne erfaringer med andre, og løfte kompetanse hos kollegane, og være til inspirasjon for andre. Det følger med et ansvar for å øke forståelsen for pedagogisk kompetanse og forskning.

Eit utval av kommentarar om rolla til Pedagogisk akademi:

Pedagogisk akademi (PA) bør bli litt mere synlige på instituttnivå gjennom året (og ikke bare på de fine underviserseminarene som har vært arrangert de to siste årene). Nå virker det litt "lukket" hvem de er og kva de "driver på med". Hvilke tema & saker jobber Pedagogisk akademi (PA) med. Bør PA invitere seg selv til instituttene og fortelle om "seg selv", arrangere workshops på instituttnivå på "spennede" undervisningssaker. Kan også ansatte sende inn "saker" til PA som instituttene ønsker råd tilbake på etc?

Være synlig i utdanningsutvikling og gjerne rådgivende i ulike prosesser, men bør være forsiktig med å kun drukne ETPene med roller i pålagte undervisningsrelaterte utvalg. Bør ha en selvstendig rolle også i å fremme egne initiativ.

Akademiet kan med fordel være mer profilert enn det er i dag. Jeg merker i grunnen ikke at det finnes. Det må altså brukes aktivt av fakultets- og instituttledelsene. Gis oppgaver som handler om å tilrettelegge for en faglig tilnærming til utdanningskvalitet hos hele fakultetets lærestab.

Søkarane sine erfaringar

Respondentar som har søkt (N=25) eller vurderer å søke merittering (N= 15) fekk høve til å svare i fritext på kvifor dei vil/ville søke merittering (totalt 25 kommentarar). Eit tematisk framstilling av grunnane til søke/vurdere å søke i tabell 4. Merk at dei fleste hadde meir enn ein grunn til søke/vurdere å søke. Dei aller fleste hadde ein kombinasjon av personlege (t.d. ønske å om anerkjennelse) og strategiske/politiske grunnar (til dømes auke merksemd rundt undervisningsutvikling). Tre respondentar oppgjer lønsauke som einaste grunn til å søke.

Tabell 4. Grunnar til å søke/vurdere å søke (25 kommentarar). Antall gongar nemnt.

Tema – grunnar til å søke/vurdere å søke	Antall
Anerkjennelse av innsats og kompetanse	8
Lønsauke	5
For å rettferdiggjere tid og innsats, synleggjere og gje merksemd til undervisningsutvikling	4
Høve til systematisk gjennomgang og skriving av portefølje	4
Motivasjon/insentiv til å halde fram med utvikling	3
Ønske om delta i Pedagogisk akademi (nettverk, innflytelse)	3

Fordi undervisning er det viktigaste og mest meningsfulle for meg	3
Ønske om å få kompetanse/innsats vurdert	3
Fordi meritteringsordninga er bra for karriere og synleggjering	2
Ønske om å inspirere andre	1
Blitt inspirert av andre meritterte	1
Vart oppfordra til å søke	1
Press for å søke	1

Utval av kommentarar – utdjupeing av grunnar til å søke:

Ønske om å bli sett for den innsatsen en gjør knyttet til undervisning, samt kunne inspirere andre til å utvikle undervisningen sin og kunne søke om ETP. Ønsket også å kunne delta i pedagogisk akademi og finne nye møteplasser for utveksling av erfaring og god undervisningspraksis.

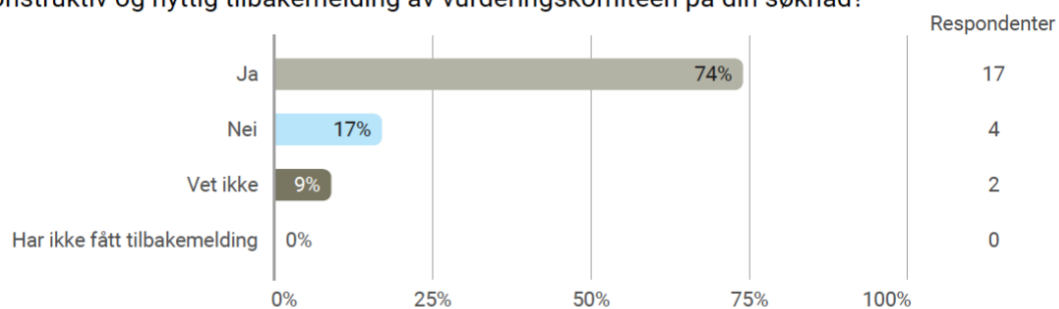
Det måtte være for å rettferdiggjøre mer tid til å utvikle undervisning av mine fag. Nå er presset stort på å skaffe forskningsmidler for å opprettholde aktivitet i forskningsgruppen.

Det gir ekstra motivasjon for å utvikle meg selv som underviser. Når jeg vet at jeg kan søke dette på sikt vil jeg ha et tydelig fokus på å bli en bedre underviser og holde meg oppdatert på forskning innen læring. Dette blir også styrket av å måtte dokumentere undervisningsmetoder og hele tiden gjøre selvevaluering av egne metoder og innsats.

Bedømmelse og tilbakemelding

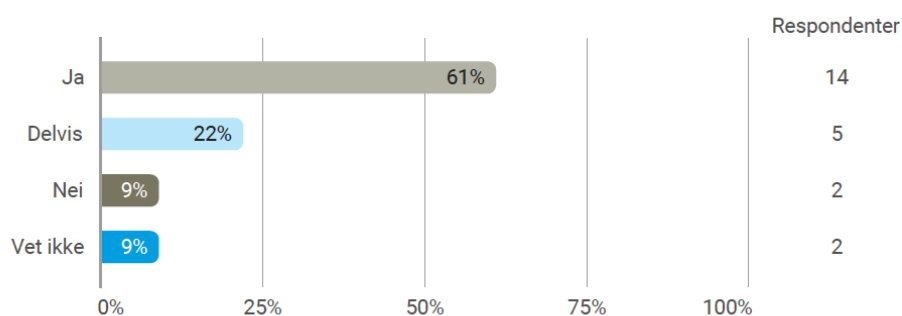
Respondentar som hadde søkt (N=25, 23 svarte) fekk spørsmål om dei fekk god og konstruktiv tilbakemelding (Figur 3a) og om dei opplevde at bedømmelseskomiteen hadde rett kompetanse og samansetnad til å bedømme søknaden (figur 3b). Dei aller fleste fekk god og konstruktiv tilbakemelding (fig 3a) og at bedømmelseskomiteen hadde rett samansetnad og kompetanse (fig 3b). Respondentane fekk høve til å utdjupe i fritekst (6 kommentarar) om bedømmelse og tilbakemelding. Dei positive kommentarane trekk fram at det er verdfullt med personleg tilbakemelding, og at denne var nyttig. Dei meir negative har opplevd tilbakemelding som lite konstruktiv og bedømming som ikkje var uhilda (intern, kameratskap). Andre igjen foreslår meir deling og samarbeid mellom søkarar, med meir støtte frå Pedagogisk akademi. Ein åttvarar mot for mykje vekt på pedagogisk terminologi, som kan ekskludere «annerledestenkende».

Fikk du konstruktiv og nyttig tilbakemelding av vurderingskomiteen på din søknad?



Figur 3a. Vurdering av tilbakemelding fra bedømmelseskomiteen på søknaden. N= 23.

Synes du at bedømmelseskomiteen hadde rett kompetanse og sammensetning til å bedømme din søknad?

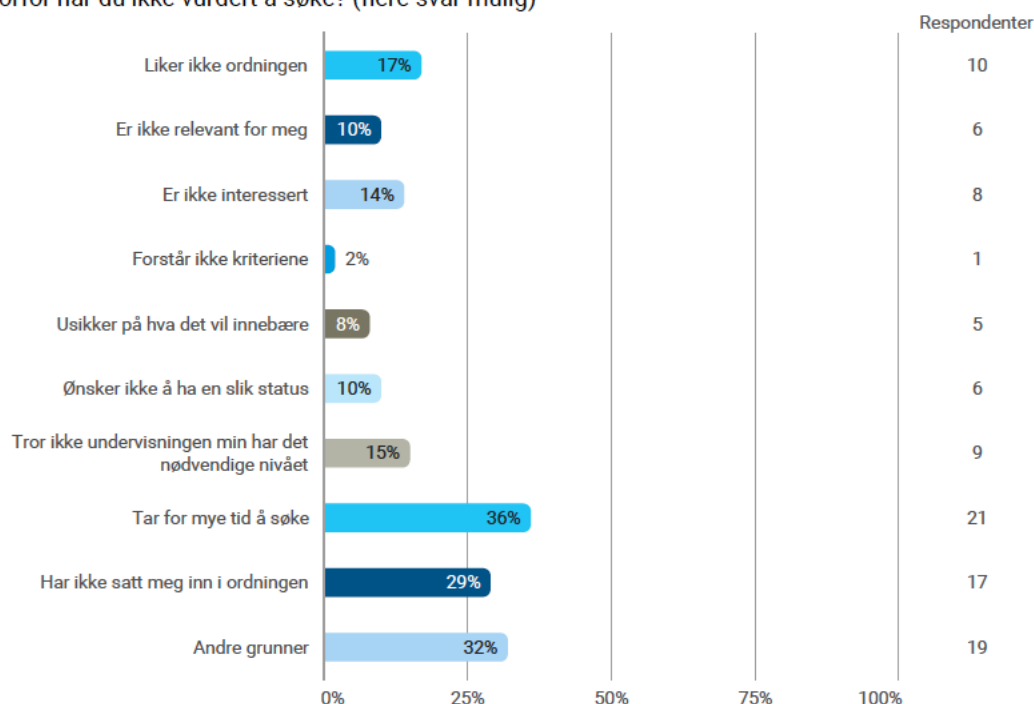


Figur 3b. Vurdering av bedømmelseskomiteens kompetanse og samansetnad. N=23

Grunnar til ikkje å søke

Respondentar som ikkje har vurdert å søke vart spurt kvifor (figur 4). I fleirvalsspørsmålet svarar flest at grunnen er at det tek for mykje tid å søke (36%), at dei ikkje har satt seg inn i ordninga (29%), og andre grunnar (32%). 17% oppgjer at dei ikkje har vurdert å søke fordi dei ikkje likar ordninga. Respondentane fekk høve til å utdjupe i fritext (19 kommentarar) og svara er tematisk sortert i tabell 5, med eit utval av kommentarar under. Flest kommentarar peikar på tidsbruken ved å søke og vere medlem i Pedagogisk akademi som viktig grunn til ikkje å søke. Fem respondentar seier dei foreløpig har for lite fartstid, men kanskje vil søke seinare – medan tre respondentar seier dei nærmar seg pensjonsalder, men syns at ordninga er bra for dei yngre kollegaene. Dei kritiske kommentarane viser at enkelte ikkje har tillit til bedømminga, og syns kriteriene ikkje reflekterer undervisningskvalitet.

Hvorfor har du ikke vurdert å søke? (flere svar mulig)



Figur 4. Grunnar til ikkje å søke. N=59. Fleire svar mogleg.

Tabell 5. Tema frå utdjupande kommentar om grunnar til ikkje å søke. 19 kommentarar.

Tema – utdjupande kommentar om grunnar til ikkje å søke	antal
Tar for mykje tid i ein travel arbeidskvardag	5
For tidleg i karrieren no, men gjerne seinare	5
Kritisk til kriterier og bedømming	4
For seint i karrieren no, men bra for dei yngre kollegaene	3
Rammebetingelsar lokalt er eit hinder	2
Ukomfortabel med sjølvnominering	1
Meiner ordninga er overflødig	1

Utval av kommentarar om grunnar til ikkje å søke:

Hovedgrunn: Man blir med i pedagogisk akademi som igjen - desverre - blir enda en "ekstra" ting som skal gjøres i tillegg til alt annet.

Kriteriene er satt for tilfeldig (jeg mener de ikke er forskningsbasert, men heller gjettet frem basert på forskning). Jeg mener også man burde fokusere på å løfte frem hele miljøer, ikke individer. Fra det jeg kan se blir ikke undervisningen totalt sett bedre ved å løfte frem individer (dersom dere mener at det er tilfelle, bør dere kunne vise det basert på forskning).

bessevisserer som dommer over flere fagområders underviserer? Uten dialog? Nei takk. The game is already rigged.

Hvis man ikke følger de pedagogiske trendene er det ikke noen som helst mening å legge tid på å søke. Det betyr ikke at jeg ikke tror at min undervisning holder mål.

Appendiks 1 – Spørreskjema

Informasjon om undersøkelsen

(you can change language to English below)

Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet finnes meritteringsordningen Fremragende underviser/Excellent Teaching Practitioner (Fund/ETP), der undervisere (faste vitenskapelig ansatte) kan søke om å få sin undervisningskompetanse vurdert og bli tatt opp i Fakultetets pedagogiske akademi, få Fund/ETP-status og lønnsøkning.

Meritteringsordningen skal nå evalueres. Som del av evalueringen sendes dette spørreskjemaet til undervisere ved fakultetet for å få deres tilbakemelding om meritteringsordningen. En sammenstilling av resultatene vil bli presentert i en evalueringsrapport og møter, og kan bli publisert som forskningsartikkel og presentert på seminarer/ konferanser.

Det er frivillig å svare, og du svarer anonymt. For sikre anonymitet spør vi ikke om instituttilhørighet eller meritteringsstatus – kun om du har vært søker. Vi vil bare bruke opplysningene fra undersøkelsen til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Skjemaet består både av flervalgsspørsmål og fritekstsvaer, og tar 5 – 15 minutter å svare på.

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Bergen, er ansvarlig for undersøkelsen. Ta kontakt med visedekan Sigrunn Eliassen (sigrunn.eliassen@uib.no) eller seniorrådgiver Oddfrid Førland (oddfrid.forland@uib.no) om du har spørsmål.

Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet finnes meritteringsordningen Fremragende underviser/Excellent Teaching Practitioner (Fund/ETP), der undervisere kan søke om å få sin undervisningskompetanse vurdert og bli tatt opp i Fakultetets pedagogiske akademi, få Fund/ETP-status og lønnsøkning.

Kjenner du til meritteringen Fremragende underviser/Excellent Teaching Practitioner (Fund/ETP) ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Delvis
- (3) ☐ Nei

Kjenner du til Pedagogisk Akademi ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet?

- (2) ☐ Ja
- (1) ☐ Delvis
- (3) ☐ Nei

Hvordan har du fått informasjon om meritteringsordningen (Fund/ETP og Pedagogisk akademi)?
(flere svar mulig)

- (1) ☐ Nettsiden til Pedagogisk akademi
- (2) ☐ Informasjon fra instituttet (e-post, nyhetsbrev, o.l)
- (3) ☐ Fra kollegaer
- (4) ☐ Informasjonsmøter/workshops
- (5) ☐ Annet
- (6) ☐ Har ikke fått informasjon

Har du vurdert å søke?

- (1) ☐ Ja, jeg har søkt
- (4) ☐ Ja, jeg vurderer å søke
- (2) ☐ Nei, har ikke vurdert å søke

Meritteringsordningen er en del av fakultetets kvalitetsfremmende mekanismer og tiltak, og har som mål å belønne og synliggjøre ekstraordinær innsats for kvalitetsutvikling i utdanningen, heve status på undervisning, samt å styrke en kollegial lærerkultur med en forskende tilnærming til undervisning.

Ta stilling til påstandene under

	Helt enig	Enig	Nøytral	Uenig	Svært uenig	Vet ikke
Det er det er bra at vi har en meritteringsordning for undervisere.	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Jeg mener ordningen er overflødig.	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Det vil være bra for min karriere å bli Fremragende underviser og medlem i Pedagogisk akademi.	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐

En meritteringsordning som denne kan bidra til å heve statusen til undervisning.	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Det bør ikke knyttes lønnsøkning til status som fremragende underviser.	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Ordningen kan bidra til å heve utdanningskvaliteten.	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Vurdering av utdanningsfaglig kompetanse er allerede ivare tatt i andre prosesser.	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Ordningen bidrar til mer deling og erfaringsutveksling mellom underviserne på MatNat.	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Det blir lagt for lite vekt på å utvikle utdanningsfaglig kompetanse hos underviserne på MatNat.	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐

Kriterier

Søkere skal i en undervisningsportefølje med vedlegg beskrive, analysere, diskutere og dokumentere et systematisk og målrettet arbeid med utdanningskvalitet inn mot fire kriterieområder:

Fokus på studentenes læring

Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet.

Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisningsform, læringsutbytte, vurderingsform, og typer av læring.

Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisning og læring, og undervisningsvirksomhet.

Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.

En klar utvikling over tid

Søkeren har bevisst og systematisk tilstrebet å videreutvikle undervisningens form og innhold for å støtte opp under studentenes læring.

Søkeren har idéer og planer for fortsatt utviklingsarbeid og videreutvikling av sin egen undervisningskompetanse og praksis i fremtiden.

En forskende tilnærming

Søkeren planlegger, kartlegger, vurderer og modifierer sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring.

Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av universitetspedagogisk teori og fagdidaktisk kunnskap.

Søkeren driver forskningsbasert utdanning, både i form av at det faglige innholdet er basert på oppdatert og aktuell forskning i faget, og at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid.

En kollegial holdning og praksis

Søkeren deler erfaringer med andre og samhandler konstruktivt med studenter og kollegaer for å utvikle undervisningen og undervisningskvaliteten.

Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.

Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet.

Ta stilling til disse påstandene

	Helt enig	Enig	Nøytral	Uenig	Svært uenig	Vet ikke
Kriteriene reflekterer det jeg ser på som fremragende undervisning	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Kriteriene kan knyttes til min undervisningspraksis	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Kriteriene er vage og uklare	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Kriteriene kan ikke beskrive fremragende undervisningspraksis	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Kriteriene gir en god rettesnor for hva som er kvalitet i undervisning	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐
Kriteriene tillater en kvalitativ vurdering av undervisningskvalitet	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐	(6) ☐

Kriteriene kan ikke brukes til å vurdere faktisk pedagogisk kompetanse (1) ☐ (2) ☐ (3) ☐ (4) ☐ (5) ☐ (6) ☐

Kriteriene gir rom for ulike måter å være en fremragende underviser (1) ☐ (2) ☐ (3) ☐ (4) ☐ (5) ☐ (6) ☐

Utfyllende kommentarer om kriteriene

Hvorfor vil/ville du søke merittering?

Har du blitt oppfordret til å søke? (flere svar mulig)

- (1) ☐ Ja, av kollegaer
- (2) ☐ Ja, av leder
- (3) ☐ Ja, av andre
- (4) ☐ Nei

Hvorfor har du ikke vurdert å søke? (flere svar mulig)

- (1) ☐ Liker ikke ordningen
- (2) ☐ Er ikke relevant for meg
- (3) ☐ Er ikke interessert
- (4) ☐ Forstår ikke kriteriene
- (5) ☐ Usikker på hva det vil innebære
- (6) ☐ Ønsker ikke å ha en slik status
- (7) ☐ Tror ikke undervisningen min har det nødvendige nivået
- (8) ☐ Tar for mye tid å søke
- (9) ☐ Har ikke satt meg inn i ordningen

(10) ☐ Andre grunner

Utdypende kommentar om din beslutning om å ikke søke

Er informasjonen om søknad og prosess god nok?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nei
- (3) ☐ Vet ikke

Er det informasjon, oppfølging eller støtte som du mener mangler?

Fikk du konstruktiv og nyttig tilbakemelding av vurderingskomiteen på din søknad?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Nei
- (3) ☐ Vet ikke
- (4) ☐ Har ikke fått tilbakemelding

Synes du at bedømmelseskomiteen hadde rett kompetanse og sammensetning til å bedømme din søknad?

- (1) ☐ Ja
- (2) ☐ Delvis
- (3) ☐ Nei
- (4) ☐ Vet ikke

Utfyllende kommentarer og tanker om søknadsprosessen, bedømmelse og tilbakemelding

Hva bør rollen til en merittert underviser (FUND/ETP) ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet være?

Hva bør rollen til Pedagogisk akademi ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet være?

Har du flere kommentarer om meritteringsordningen?

Hvor lenge har du undervist ved fakultetet?

- (1) ☐ 0-5 år
- (2) ☐ 6-10 år
- (3) ☐ 11 år eller mer

Stillingskategori

- (1) ☐ Professor
- (2) ☐ Førsteamanuensis
- (3) ☐ Annet

Kjønn

- (1) ☐ Kvinne
- (2) ☐ Mann
- (3) ☐ Annet/Ønsker ikke å svare

Tusen takk for dine innspill!

