



Styre: Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Styresak:

Møtedato: 12.06.2018

Dato: 30.05.2018

Arkivsaksnr: 2017/14698-

HIRO

Meritteringsordning for undervisere ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bakgrunn

Fakultetsstyret nedsatte i sitt møte den 12. desember 2017 en arbeidsgruppe som skulle foreslå rammer for en meritteringsmodell ved fakultetet ([sak 100/17](#)).

Gruppen var satt sammen av visedekan Dag Elgesem, undervisningsleder Leiv Marsteintredet (Institutt for sammenliknende politikk), førsteamanuensis Knut Hidle (Institutt for geografi), seksjonssjef Ingrid Christensen (Studieseksjonen), og administrasjonssjef Rannveig Nina Myklebust (Institutt for økonomi/sekretær for arbeidsgruppa).

Arbeidsgruppen leverte sin innstilling til fakultetsledelsen 30. mars 2018. Forslaget ble deretter sendt på høring til instituttene med svarfrist 16.mai. Basert på arbeidsgruppens innstilling og høringsuttalelsene fra instituttene foreslår fakultetsledelsen at følgende meritteringsordning skal gjelde ved SV-fakultetet. Meritteringsordningen for underviserne ved fakultetet lyses ut første gang i august 2018.

Forslag til meritteringsmodell

Hvem kan søke

- Professorer og førsteamanuenser i faste stillinger kan søke om anerkjennelse som fremragende underviser.
- Ordningen er uavhengig av de akademiske opprykksordningene
- Merittering tildeles personer som systematisk og over tid videreutvikler sin undervisningskompetanse i henhold til kriteriene.

Kriterier for tildeling

1. 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.

2. En klar utvikling over tid
 - Søkeren har bevisst og systematisk tilstrebet å videreutvikle undervisningens form og innhold for å støtte opp under studentenes læring, og kan dokumentere resultater gjennom for eksempel nivået på studentenes prestasjoner, evalueringer eller gjennomføringstall.
 - Søkeren har idéer og planer for fortsatt utviklingsarbeid og videreutvikling av sin egen undervisningskompetanse og praksis i fremtiden.
3. 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 forholder seg til relevant kunnskap om hva som fremmer læring i faget.
 - 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.
4. 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.

Dokumentasjon og søknad

- Det lages et veiledningsdokument til støtte for søkerne som konkretiserer de nevnte kravene til søknad og dokumentasjon. I tillegg arrangeres informasjonsmøter om meritteringsordningen. Det bør avholdes minst en workshop om søknadsutforming, som handler om hvordan man lager en pedagogisk mappe/teaching portfolio, og hvordan man oppfyller kravene til dokumentasjon i søknaden. Søkerne kan få tilbud om gjennomlesing av søknaden før innsending.

Belønning

- Undervisere som vurderes til å være fremragende undervisere belønnes med et fast, individuelt lønnstillegg i størrelsesorden 50.000 per år.

Synliggjøring

- De som oppnår den pedagogiske kompetansegraden Fremragende underviser (Excellent Teaching Practitioner) blir presentert for fakultetet i et felles studiekvalitetsarrangement.
- Meritteringsordningen bør reflekteres i stillingsutlysninger i form av at det opplyses om at vi har en meritteringsordning, og at teaching portfolio/pedagogisk mappe skal vedlegges stillingssøknad og være en del av vurderingsgrunnlaget for tilsettelse.

Vurdering og organisering

- Det settes ned en styringsgruppe ledet av visedekan for utdanning. Gruppen bør også ha en representant med universitetspedagogisk kompetanse, en studentrepresentant og minst en ekstern representant med erfaring fra lignende systemer. Studiesjef ved fakultetet bør være sekretær for arbeidet.
- Etter søknadsfristen setter styringsgruppen ned bedømmelseskomitéer bestående av tre personer, der minst ett medlem er eksternt. Sammensetningen av bedømmelseskomitéene må reflektere den faglige tilhørigheten til søkerne, og gjerne fra en institusjon som allerede har innført meritteringsordning. På sikt kan meritterte undervisere ved fakultetet inngå i bedømmelseskomitéer.
- Arbeidsgruppen foreslår som en kvalitetssikring at forslag til sammensetning av bedømmelseskomiteer forelegges Utdanningsforum for kommentarer og råd.
- På grunnlag av innstillingene fra bedømmelseskomiteene inviteres kandidater med potensial til å få anerkjennelse, til intervju.
- På grunnlag av innstillingene fra bedømmelseskomitéene og intervjuene legger styringsgruppa frem sin innstilling til fakultetsstyret som fatter endelig vedtak.
- Alle søkere skal få grundig og konstruktiv tilbakemelding på sin søknad.
- Meritteringsordningen bør lyses ut hvert andre eller tredje år.

Høringssvarene

Fakultetet mottok seks høringssvar, som alle var positive til ordningen og forslaget til organisering. Flere av innspillene understreket viktigheten av det kollegiale aspektet og inneholdt også gode forslag til konkretisering av kriteriene. Det ble i tillegg stilt spørsmål ved om meritteringsordningen vil bidra til å likestille undervisning med forskning, og det ble meldt inn ønske om at undervisningserfaring også bør vektlegges i lønnsforhandlinger og når det gjelder ansettelser.

Det kollegiale aspektet er et eget punkt i kriteriene og vil bli vektlagt i søknadsprosessen. Ønsket om konkretisering av kriteriene har blitt innarbeidet i den foreslåtte modellen, gjennom å spesifisere eksempler på hvordan søkeren kan dokumentere sin utvikling. I tillegg er kriteriet om en forskende tilnærming styrket i forslaget, og det er inkludert et punkt om at søkeren skal forholde seg til relevant kunnskap om hva som fremmer læring i faget.

Forslag til vedtak:

Styret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet godkjenner forslaget til meritteringsordning for undervisere ved fakultetet. Meritteringsordningen lyses ut første gang i august 2018.

Jan Erik Askildsen
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt
fakultetsdirektør

Vedlegg
Arbeidsgruppens forslag til meritteringsordning
Instituttens høringssvar



FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL VED DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

MARS 2018

Rapport fra Arbeidsgruppe

INNHALDSFORTEGNELSE

Innhold

Innledning	1
Arbeidsgruppens sammensetning og mandat	2
Hvem kan søke	3
Kriterier for tildeling	4
Dokumentasjon og søknad	6
Vurdering og organisering	7
Belønning	9
Synliggjøring	9

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

Innledning

I Meld. St. 16 Kultur for kvalitet i høyere utdanning, stiller Regjeringen krav om at «alle universiteter og høyskoler, alene eller sammen med andre, i løpet av to år skal ha etablert meritteringssystemer som bidrar til at arbeidet med å utvikle god undervisning verdsettes». I Universitetsstyresak 60/17 ble det vedtatt at UiB skal innføre en meritteringsordning. Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet nedsatte i møte 12.12.2017, sak 100/17 en arbeidsgruppe for å foreslå rammer for en meritteringsmodell ved fakultetet med leveringsfrist for sin innstilling 30. mars 2018. Arbeidsgruppens rapport redegjør for hvordan ordningen kan implementeres ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

BAKGRUNN

Innføring av en meritteringsordning ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet vil gi et tydelig signal om at fakultetet har fokus på studentene og studentenes læring i arbeid med utdanningskvalitet. Arbeidsgruppen mener at en slik ordning vil synliggjøre, og gi status til, systematisk arbeid med undervisningsutvikling, og bidra til å utvikle en kollegial og profesjonell undervisnings- og lærerkultur. En meritteringsordning vil anerkjenne både undervisere og undervisningsmiljøer som i spesielt høy grad bidrar til å heve kvaliteten i undervisningen ved institusjonen. Gjennom at undervisning i vid forstand anerkjennes og får ekstra oppmerksomhet, vil ordningen kunne bidra til at arbeidet med undervisning videreutvikles og mer fremragende kvalitet skapes. I tillegg kan ordningen synliggjøre at utdanning og forskning er likestilte oppgaver. At også undervisningsmiljøer kan få anerkjennelse, understreker at undervisning og utdanningskvalitet er et kollektivt ansvar, avhengig av et godt samarbeid.

Det har ved UiB vært gjennomført et utredningsarbeid i forbindelse med meritteringsordning. En arbeidsgruppe fikk i 2015 i oppgave å se nærmere på mulighetene for å få implementert en meritteringsordning for fremragende undervisere etter en modell fra Lund Tekniska Høgskola. De har en ordning som består av et Pedagogiska Akademi og en pedagogisk kompetansegrad, Excellent Teaching Practitioner (ETP).

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) er det første fakultetet som har etablert en prøveordning for «meritterende undervisning». Meritteringsordningen ved MN har nå virket i ett år. I juni 2017 ble fem vitenskapelig ansatte tildelt status som

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

Fremragende undervisere ved UiB. Ordningen har gitt gode erfaringer og har fungert som utgangspunkt for arbeidsgruppens forslag til meritteringsordning også ved SV-fakultetet.

Arbeidsgruppens sammensetning og mandat

Den nedsatte arbeidsgruppen har bestått av:

- Dag Elgesem, visedekan for utdanning
- Leiv Marsteintredet, undervisningsleder ved Institutt for sammenliknende politikk
- Knut Hidle, førsteamanuensis ved Institutt for geografi
- Ingrid Christensen, seksjonssjef for studieseksjonen

Sekretær for arbeidsgruppen har vært Rannveig Nina Myklebust, administrasjonssjef ved Institutt for økonomi.

Det går frem av mandatet at følgende momenter skal vurderes særlig:

- Diskutere og foreslå hvem som kan søke og hvem som skal vurdere søknadene om fremragende underviser/fremragende undervisningsmiljø, herunder særlig vurdere sammensetning av bedømmelseskomite
- Diskutere og foreslå hvordan bedømmelsesprosessen skal foregå
- Diskutere og foreslå belønningssystem
- Diskutere og foreslå hvordan ordningen skal reflekteres i stillingsutlysninger
- Organisatorisk tilrettelegging (styringsgruppe, rolle til utdanningsforum/fakultetsstyret)
- Diskutere og foreslå hvordan ordningen skal synliggjøres

Gruppen har hatt tre møter; 9/1, 26/1 og 9/3. Til møtet 26/1 var prodekan for utdanning ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet invitert for å orientere om deres prosess, og særskilt utdype hvordan kriteriene for tildeling kan dokumenteres av søkerne.

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

Hvem kan søke

I modellen som er implementert ved MN belønnes den enkelte underviser, men vedtaket i Universitetsstyret åpner for at også ordninger som belønner grupper av personer som sammen har utviklet fremragende undervisningstilbud, kan være aktuelle.

Arbeidsgruppen har diskutert dette spørsmålet. Vi er opptatt av at det stimuleres til å utvikle en kultur for å arbeide med undervisningskvalitet, men mener samtidig at det er sterke argumenter for at det er den enkelte underviser som bør gis anerkjennelse. For det første skal ordningen anerkjenne arbeid med undervisningskvalitet over tid, og da er den enkelte underviser den naturlige enheten. Grupper består av ulike personer på ulike tidspunkt, og hvem som bør krediteres kan være vanskelig å identifisere. Med en modell som krediterer den enkelte underviser kan man også ta i betraktning utvikling som eventuelt har skjedd før ansettelse ved UiB, noe vi mener er rimelig. Et annet argument for belønning av en enkelt underviser, er at det tydeliggjør sidestillingen av undervisning med forskning, hvor anerkjennelse er knytte til den enkelte forskeren. For det tredje mener vi at individuell lønnsøkning gir et sterkere insentiv enn driftsmidler til en gruppe. For det fjerde mener vi at gruppers innsats for å forbedre undervisningskvalitet mer hensiktsmessig kan gis anerkjennelse gjennom blant annet prisen for utdanningskvalitet, og gjennom tildeling av midler satt av til utdanningsstrategiske tiltak.

Vi mener imidlertid at selv om den meritteringsmodellen vi foreslår anerkjenner og belønner den enkelte underviser, skal den også ta hensyn til miljøenes rolle i utvikling av undervisningskvalitet. Dette vil reflekteres både i de kriteriene for merittering vi foreslår, og i den rollen meritterte undervisere bør ha som ressurs for arbeidet med undervisningskvalitet ved fakultetet.

Arbeidsgruppens forslag:

Arbeidsgruppen foreslår en meritteringsordning der bare fast vitenskapelig ansatte kan søke om anerkjennelse som fremragende underviser.

Ordningen bør være uavhengig av de akademiske opprykksordningene og merittering bør tildeles personer som systematisk og over tid videreutvikler sin undervisningskompetanse i henhold til de kriterier som vedtas av fakultetsstyret.

Kriterier for tildeling

Gruppen mener det er viktig at kriteriene for tildeling er så tydelige og godt operasjonaliserte som mulig. I arbeidet har vi blant annet skjelt til MN og de kriteriene de la til grunn ved innføring av sin meritteringsordning. Videre har vi sett på kriteriene NTNU og UIT har utarbeidet for sin meritteringsordning <http://result.uit.no/uniped/merittering/>.

MN-fakultetet la til grunn følgende kriterier for bedømmelse:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

4. 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.

Arbeidsgruppen mener disse kriteriene bør være de sentrale i bedømming av god undervisning også ved vårt fakultet.

Når det gjelder kriteriet om fokus på studentenes læring, så handler det om å ha klare og gjennomtenkte oppfatninger om hva god undervisning er, og være i stand til å omsette disse prinsippene i undervisningsopplegg som i praksis fremmer studentens læring.

Kravet om en klar utvikling over tid innebærer at den som får anerkjennelse som fremragende underviser har arbeidet systematisk med å utvikle kvaliteten på undervisningen sin gjennom en lengre prosess. Det betyr ikke en sammenhengende rekke av vellykkede undervisningstiltak, men at det har vært en løpende, systematisk evaluering av egen undervisning og et systematisk forbedringsarbeid. Relevant arbeid med undervisning kan være utført før man ble tilsatt ved UiB. Selv om forbedringsprosessen må ha foregått over en viss tid for å kunne anerkjennes, vil ikke arbeidsgruppen foreslå å sette en absolutt, nedre grense for å kunne søke, på for eksempel 5 år, slik man har gjort ved UiT. Det viktige er at det har vært nok tid til at en betydelig utviklingsprosess har funnet sted. Kravet om utvikling over tid innebærer også konkrete planer for videreutvikling av undervisningskvalitet i fremtiden.

Kriteriet om en forskende tilnærming er et krav til at arbeidet med å forbedre undervisningskvalitet må være preget av en metodisk tilnærming. Arbeidsgruppen mener at en forskende tilnærming også må innebære å forholde seg til relevant kunnskap om hva som fremmer læring. Gruppen vil ikke foreslå et krav om å trekke inn pedagogisk og didaktisk teori, slik MN gjør. Vi mener imidlertid at et krav om forskningsbasert undervisning er en selvfølge i denne sammenhengen.

Kravet om kollegial holdning og praksis må tillegges stor vekt også ved SV-fakultetet, fordi det understreker at god undervisning bør utvikles i samarbeid med andre. Det er

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

viktig at modellen for merittering stimulerer til kollegialt samarbeid om utvikling av undervisningskvalitet, og bidrar til å motvirke tendensen til privatisering av undervisning.

Arbeidsgruppens forslag:

Modellen for merittering av fremragende undervisning ved SV-fakultetet legger til grunn de samme kriteriene som ved MN-fakultetet, med unntak av at kravet om refleksjon i lys av pedagogisk og didaktisk teori tas ut.

Dokumentasjon og søknad

Gruppens vurdering er at søknaden bør være et personlig dokument i form av en pedagogisk mappe med eksempler fra underviserens undervisningspraksis som dokumenterer søkerens kvalifikasjoner inn mot de fire kriterieområdene ovenfor. Den skal inneholde underviserens refleksjoner rundt læring og undervisning, og skal baseres på søkerens egne erfaringer og kunnskaper i samspill med pedagogisk / fagdidaktisk litteratur.

- Dokumentet skal gi innsyn i hvordan underviseren forstår forholdet mellom læring og undervisning i sin undervisningspraksis.
- Gjennom eksempel fra egen undervisningspraksis skal søkeren redegjøre for sitt personlige pedagogiske grunnsyn og undervisningskompetanse. Utvalget av eksempler skal begrunnes, og de skal belyse og utdype tema og forhold som ut fra det pedagogiske grunnsynet fremstår som viktige.
- Søknaden skal også dokumentere hvordan søkerens innsats bidrar til å oppfylle institusjonens og enhetens strategier for utdanningskvalitet.
- Søknaden skal ha vedlegg med dokumentasjon som understøtter tema og eksempel brukt i søknaden. Dette kan være i form av studentevalueringer, eller kollegaers vurderinger og tilbakemeldinger, men også tiltak i form av studieplanendring som er gjort som ledd i utvikling av undervisningen kan tjene som dokumentasjon. Det åpnes for ulike dokumentasjonsformer.

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

Søknadens totale omfang, inkludert diskusjon av eksempler fra egen undervisning, bør være på maks 10 sider.

Arbeidsgruppens forslag:

Det lages et veiledningsdokument til støtte for søkerne som konkretiserer de nevnte kravene til søknad og dokumentasjon. I tillegg arrangeres informasjonsmøter om meritteringsordningen. Det bør avholdes minst en workshop om søknadsutforming, som handler om hvordan man lager en pedagogisk mappe/teaching portfolio, og hvordan man oppfyller kravene til dokumentasjon i søknaden. Gruppen anbefaler også at søkerne får tilbud om gjennomlesing av søknaden før innsending.

Vurdering og organisering

Ved MN organiserte de bedømmelsesprosessen etter følgende modell; det ble nedsatt en styringsgruppe der både eksterne med erfaring fra lignende systemer (Lund og Luleå), studenter og universitetspedagoger var representert i tillegg til representanter fra fakultetsledelsen. Videre ble det ut fra søkermengde utnevnt tre tremannsgrupper bestående av en pedagog og to faglige fra egen disiplin for å bedømme søknadene, og der begge kjønn er representert. Gruppene vurderte søkerne etter en på forhånd utarbeidet felles mal. Deretter ble vurderingene diskutert og kalibrert av bedømmelseskomiteene sammen med eksterne medlemmer og studentrepresentanter i en workshop. Etter workshopen ble 8 av 20 søkere invitert til intervju, og etter en ny workshop ble 5 anbefalt gitt status som fremragende undervisere til fakultetsstyret, som gjorde endelig vedtak.

De som oppnår merittering danner på MN et Pedagogisk akademi, der det forventes at de er fortsatt aktive i undervisningsutvikling og erfaringsdeling, og deltar i disiplin-, didaktiske og pedagogiske fora og er spydspisser på dette området.

Alle søkerne fikk fyldig feedback på søknadene sine, og etter at prosessen var gjennomført fikk styringsgruppen ved MN tilbakemelding om at det hadde vært en nyttig prosess, også fra dem som ikke nådde opp. Arbeidsgruppen mener man ved MN ser ut til å ha funnet en god modell som kan implementeres også ved vårt fakultet.

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

For at bedømmingen skal ha legitimitet må sammensetning av bedømmelseskomitéene matche søkerens faglige bakgrunn, men ikke komme fra samme lokale fagmiljø. Komiteene må derfor nedsettes først når søknadene foreligger. Av legitimitetshensyn er det også viktig at det på overordnet nivå er bred sammensetning av involverte, herunder målgruppen for undervisningen; studentene.

Arbeidsgruppens forslag:

Arbeidsgruppen foreslår at vurderingsprosessen blir tilsvarende den de har ved MN-fakultetet. Denne modellen er allerede testet ut, og ledelsen ved dette fakultetet fremhever at søkerne hadde tillit til både prosessen og bedømmelseskomitéen.

Det settes ned en styringsgruppe ledet av visedekan for utdanning. Gruppen bør også ha en representant med universitetspedagogisk kompetanse, en studentrepresentant og minst en eksternt representant med erfaring fra lignende systemer. Studiesjef fra fakultetet bør være sekretær for arbeidet.

Etter søknadsfristen setter styringsgruppen ned bedømmelseskomitéer bestående av tre personer, der minst ett medlem er eksternt. Sammensetningen av bedømmelseskomitéene må reflektere den faglige tilhørigheten til søkerne. Det vil være en fordel om eksternt medlem kommer fra institusjon som allerede har innført meritteringsordning, f.eks. HVL, NHH, UiT eller MN. På sikt vil det være naturlig at meritterte undervisere ved vårt fakultet inngår i bedømmelseskomitéer.

Arbeidsgruppen foreslår som en kvalitetssikring at forslag til sammensetning av bedømmelseskomiteer forelegges Utdanningsforum for kommentarer og råd.

På grunnlag av innstillingene fra bedømmelseskomiteene inviteres kandidater med potensial til å få anerkjennelse, til intervju.

På grunnlag av innstillingene fra bedømmelseskomitéene og intervjuene legger styringsgruppa frem sin innstilling til fakultetsstyret som fatter endelig vedtak.

Alle søkere skal få grundig og konstruktiv tilbakemelding på sin søknad.

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

Belønning

Siden det er den enkelte underviser som i følge vårt forslag kan søke om status som fremragende underviser, bør belønningen være et individuelt lønnstillegg. Nivået MN la seg på er ca 50 000 kr. Arbeidsgruppen foreslår at man ved SV-fakultetet legger seg på samme nivå som MN. Belønningen på 50 000 kr omgjøres i lønnstrinn for den enkelte ut fra gjeldende lønnstrinns plassering ved søknadstidspunktet.

Arbeidsgruppens forslag:

Undervisere som vurderes til å være fremragende undervisere belønnes med et fast, individuelt lønnstillegg i størrelsesorden 50.000 per år.

Synliggjøring

Den overordnede hensikten med en meritteringsordning for fremragende undervisning og undervisningsmiljø, er å synliggjøre og heve undervisningens status. Det er derfor viktig at de som får status som fremragende undervisere blir en ressurs i arbeide med å utvikle undervisningskvaliteten ved fakultetet. De bør derfor bli fremhevet i miljøet som personer med spesiell kompetanse, som kan hjelpe andre i sitt arbeid med å forbedre undervisningskvalitet. De vil bidra i ulike arrangementer for fakultetets ansatte, og fungere som ekspertråd for fakultetet i arbeidet for bedre undervisningskvalitet.

Arbeidsgruppens forslag:

Arbeidsgruppen foreslår at de som oppnår den pedagogiske kompetansegraden Fremragende underviser (Excellent Teaching Practitioner) blir presentert for fakultetet i et felles studiekvalitetsarrangement.

Gruppen foreslår videre at ordningen reflekteres i stillingsutlysninger i form av at det opplyses om at vi har en meritteringsordning, og at undervisnings-mappe skal vedlegges stillingssøknad og være en del av vurderingsgrunnlaget for tilsettelse.



Instituttene ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

2017/14698-INC

Dato

04.04.2018

Høring - forslag til meritteringsordning ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

I fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet ble det i møte 12.12.2017 satt ned en arbeidsgruppe som skulle foreslå rammer for en meritteringsmodell ved fakultetet. Arbeidsgruppen leverer sin innstilling 30. mars 2018.

Gruppen fikk i oppdrag å særlig vurdere følgende momenter:

- Diskutere og foreslå hvem som kan søke og hvem som skal vurdere søknadene om fremragende underviser/fremragende undervisningsmiljø, herunder særlig vurdere sammensetning av bedømmelseskomite
- Diskutere og foreslå hvordan bedømmelsesprosessen skal foregå
- Diskutere og foreslå belønningssystem
- Diskutere og foreslå hvordan ordningen skal reflekteres i stillingsutlysninger
- Organisatorisk tilrettelegging (styringsgruppe, rolle til utdanningsforum/fakultetsstyret)
- Diskutere og foreslå hvordan ordningen skal synliggjøres

Gruppen hadde følgende sammensetning:

- Dag Elgesem, visedekan for utdanning
- Leiv Marsteintredet, undervisningsleder ved Institutt for sammenliknende politikk
- Knut Hidle, førsteamanuensis ved Institutt for geografi
- Ingrid Christensen, seksjonssjef for studieseksjonen

Sekretær for arbeidsgruppen var Rannveig Nina Myklebust, administrasjonssjef ved Institutt for økonomi.

Vedlagt er rapporten fra arbeidsgruppen. Denne sendes med dette på høring til fagmiljøene med **svarfrist 16. mai**.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Under følger en oppsummering av arbeidsgruppens hovedforslag.

Hvem kan søke

- Arbeidsgruppen foreslår en individuell meritteringsordning der bare fast vitenskapelig ansatte kan søke om anerkjennelse som fremragende underviser.
- Ordningen bør være uavhengig av de akademiske opprykksordningene og merittering bør tildeles personer som systematisk og over tid videreutvikler sin undervisningskompetanse i henhold til de kriterier som vedtas av fakultetsstyret.

Kriterier for tildeling

- Modellen for merittering av fremragende undervisning ved SV-fakultetet legger til grunn de samme kriteriene som ved MN-fakultetet, med unntak av at kravet om refleksjon i lys av pedagogisk og didaktisk teori tas ut (se rapporten for detaljer rundt kriteriene)

Dokumentasjon og søknad

- Det lages et veiledningsdokument til støtte for søkerne som konkretiserer de nevnte kravene til søknad og dokumentasjon. I tillegg arrangeres informasjonsmøter om meritteringsordningen. Det bør avholdes minst en workshop om søknadsutforming, som handler om hvordan man lager en pedagogisk mappe/teaching portfolio, og hvordan man oppfyller kravene til dokumentasjon i søknaden. Gruppen anbefaler også at søkerne får tilbud om gjennomlesing av søknaden før innsending.

Vurdering og organisering

- Arbeidsgruppen foreslår at vurderingsprosessen blir tilsvarende den de har ved MN-fakultetet. Denne modellen er allerede testet ut, og ledelsen ved dette fakultetet fremhever at søkerne hadde tillit til både prosessen og bedømmelseskomitéen.
- Det settes ned en styringsgruppe ledet av visedekan for utdanning. Gruppen bør også ha en representant med universitetspedagogisk kompetanse, en studentrepresentant og minst en eksternt representant med erfaring fra lignende systemer. Studiesjef fra fakultetet bør være sekretær for arbeidet.
- Etter søknadsfristen setter styringsgruppen ned bedømmelseskomitéer bestående av tre personer, der minst ett medlem er eksternt. Sammensetningen av bedømmelseskomitéene må reflektere den faglige tilhørigheten til søkerne. Det vil være en fordel om eksternt medlem kommer fra institusjon som allerede har innført meritteringsordning, f.eks. HVL, NHH, UiT eller MN. På sikt vil det være naturlig at meritterte undervisere ved vårt fakultet inngår i bedømmelseskomitéer.
- Arbeidsgruppen foreslår som en kvalitetssikring at forslag til sammensetning av bedømmelseskomiteer forelegges Utdanningsforum for kommentarer og råd.
- På grunnlag av innstillingene fra bedømmelseskomiteene inviteres kandidater med potensial til å få anerkjennelse, til intervju.
- På grunnlag av innstillingene fra bedømmelseskomitéene og intervjuene legger styringsgruppa frem sin innstilling til fakultetsstyret som fatter endelig vedtak.
- Alle søkere skal få grundig og konstruktiv tilbakemelding på sin søknad.

Belønning

- Undervisere som vurderes til å være fremragende undervisere belønnes med et fast, individuelt lønnstillegg i størrelsesorden 50.000 per år.

Synliggjøring

- Arbeidsgruppen foreslår at de som oppnår den pedagogiske kompetansegraden Fremragende underviser (Excellent Teaching Practitioner) blir presentert for fakultetet i et felles studiekvalitetsarrangement.
- Gruppen foreslår videre at ordningen reflekteres i stillingsutlysninger i form av at det opplyses om at vi har en meritteringsordning, og at undervisnings-mappe skal vedlegges stillingssøknad og være en del av vurderingsgrunnlaget for tilsettelse.

Vi ber fagmiljøene ta stilling til forslaget fra arbeidsgruppen og eventuelt komme med endringsforslag før saken behandles i fakultetsstyret 12. juni. Dersom forslaget vedtas i fakultetsstyret, vil første utlysningsrunde finne sted høsten 2018.

Vennlig hilsen

Jan Erik Askildsen
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt
fakultetsdirektør



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

2017/14698-CHLI

Dato

14.05.2018

Forslag til meritteringsordning - høringssvar fra Institutt for sammenliknende politikk

Fakultetet har sendt ut et høringsutkast med foreslåtte rammer for en ny meritteringsordning der det foreslås at fast vitenskapelig ansatte skal kunne søke om anerkjennelse som fremragende underviser. Instituttrådet ved Institutt for sammenliknende politikk drøftet denne saken i møte 16. april 2018.

Institutt for sammenliknende politikk takker arbeidsgruppen for godt arbeid. Instituttet anser forslaget til meritteringsordning som å være i samsvar med det som forventes av fakultetene og i tråd med nasjonal politikk. Forslaget er derfor et godt initiativ. Samtidig synes det fortsatt å herske noe uklarhet omkring hva en slik ordning innebærer i praksis.

Et første usikkerhetsmoment gjelder spørsmålet om en slik meritteringsordning skal være en anerkjennelse som alle som kvalifiserer til det skal få, ved at det defineres en eksplisitt terskel som må overstiges, eller om det vil være en ordning med konkurranse om et visst antall titler.

Det ble i instituttrådet videre pekt på at kriteriene framstår som lite konkrete og at det er uklart om pedagogisk opplæring skal være et krav.

Videre pekes det på at en omfattende og arbeidskrevende søknadsprosess kan påvirke lysten til å søke om en slik merittering, samt at det lett kan bli etablert et stort apparat omkring prosessen.

I instituttrådet framkom det også en bekymring knyttet til valget av en *individbasert* merittering, nærmere bestemt at det pågående arbeidet med å få bukt med individualisert og enkeltpersonbasert undervisning til fordel for et mer felles ansvar for undervisning kan bli skadelidende. En individuell meritteringsordning må balanseres i forhold til hensynet til felles ansvar og kollegialitet i ansvaret for utvikling av undervisningen.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

I instituttrådet ble det uttrykt bekymring for om ordningen kommer til å få det ønskede antall søkere. Viktigheten av å kommunisere kriterier, hva tittelen innebærer, hva lønnstillegget er og hvor lenge beholder man det, ble holdt fram som viktig faktorer i denne sammenhengen.

Vennlig hilsen

Jan Oskar Engene
instituttleder

Charlotte Lillefjære-Tertnæs
administrasjonssjef



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

2017/14698-CHLI

Dato

14.05.2018

Forslag til meritteringsordning - høringsuttalelse fra Sosiologi

En arbeidsgruppe ved SV fakultetet ledet av Dag Elgsem, visedekan for utdanning har utarbeidet et forslag til meritteringsordning for utdanning ved SV-fakultetet. Ved sosiologisk institutt er saken drøftet i stabsmøtet 2 mai 2018.

Ved Sosiologisk institutt er vi positive til intensjonen med meritteringsordningen; å vise at fakultetet har fokus på undervisning og studentenes læring. Synliggjøring av utdanning og forskning som likestilte oppgaver er vesentlig om vi skal være et undervisnings- og forskningsuniversitet med god forskningsbasert undervisning. Her kan en meritteringsordning være et av mange virkemiddel.

For øvrig har vi følgende kommentarer til forslaget:

- Vi vil peke på at det også er sterke argumenter mot for stor vekt på belønning av enkeltpersoner. Slike ordninger vil blant annet bidra til større ulikheter mellom ansatte, og virkningen av individuelle insentiver er at de kan være demotiverende for de som ikke får slik anerkjennelse.
Vi vil også påpeke at det i dag ofte ikke er den enkelte underviser som er en naturlig enhet; et undervisningstiltak vil på vårt institutt ofte være et samarbeid mellom en emneansvarlig, en eller flere ansatte, en eller flere seminarledere og studiekonsulent. Det er dermed svært viktig at SV-fakultet også utvikler virkemidler for å styrke det kollegiale samarbeidet og kunnskapsutvekslingen med hensyn til undervisning.
- Vi ser det som viktig at erfaringene til de som meritteres brukes til å bidra til å styrke refleksjon og diskusjon om undervisning i tillegg til å være en markering av de som får prisen. Vi er derfor positive til at arbeidsgruppen i kriteriene for meritteringen legger vekt på kollegiale holdninger og praksis, og at de som får prisen skal presenteres for fakultetet i et felles studiekvalitetsarrangement.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

- Vi er også positive til forslaget om at ordningene skal reflekteres i stillingsutlysninger (blant annet ved presisering av at undervisnings-mappe skal vedlegges stillingssøknad og være en del av vurderingsgrunnlaget for tilsetting). I utformingen av retningslinjer for dette, er det derimot viktig å søke å hindre at dette blir en standardisert prosedyre, men noe som bidrar til undervisningskvalitet og refleksjon. Her er presiseringene arbeidsgruppen kommer med et godt utgangspunkt.

Vennlig hilsen

Liv Syltevik
instituttleder

Charlotte Lillefjære-Tertnæs
administrasjonssjef



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

2017/14698-NIDA

Dato

16.05.2018

Høring - forslag til meritteringsordning ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet - høringssvar fra Institutt for sosialantropologi

På bakgrunn av krav stilt i Meld. St. 16 Kultur for kvalitet i høyere utdanning og universitetsstyrets vedtak (sak 60/17) om å etablere meritteringssystem for god undervisning ved UiB, nedsatte fakultetsstyret ved SVF en arbeidsgruppe som skulle utarbeide forslag til hvordan ordningen kan implementeres her.

Institutt ved sosialantropologi har hatt arbeidsgruppens forslag samt fakultetsledelsens oppsummering av hovedforslagene til diskusjon, og vil uttale følgende:

Det er viktig at de vitenskapelig ansattes innsats knyttet til alt som har med undervisning å gjøre, verdsettes på lik linje med annen vitenskapelig virksomhet. Gitt universitetets forpliktelse til å gi forskningsbasert undervisning, er det ingen grunn til ikke å anse også undervisningen som forskningsvirksomhet – riktignok på dens egne premisser. Arbeidsgruppens notat tydeliggjør fakultetets ansvar for å systematisere verdsettelsen av den vitenskapelige stabens undervisningsinnsats.

På denne bakgrunn sier Institutt for sosialantropologi seg enig i alle forslag. Et par kommentarer, bare:

1. Det er fornuftig at meritteringsordningen forbeholdes de *fast* vitenskapelig ansatte. Likeså er det rimelig at meritter søkeren har opparbeidet ved en annen institusjon enn UiB skal inngå i søknaden. Det bør imidlertid presiseres at også meritter søkeren har opparbeidet seg som *midlertidig* vitenskapelig ansatt skal inngå i søknaden. Det bør videre presiseres at ordningen gjelder også fast ansatte *førstelektorer* – de bruker ennå mer av arbeidstiden sin enn andre vitenskapelig ansatte på nettopp undervisning. Endelig, og viktigst: Det bør presiseres at en tydeligere oppvurdering av den rollen som undervisning har for universitetet (og landet) som sådan *ikke* skal begrenses til den foreslåtte meritteringsordningen som – inntil videre – vil gjelde de få. Verdsetting av undervisning bør altså komme tydeligere frem gjennom regulære lønnsforhandlinger, ansettelses og opprykk. Med andre ord: selve *hovedformålet* med den foreslåtte meritteringsordningen må være *synliggjøre* fakultetets verdsetting av betydningen av undervisning.

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

2. Arbeidsgruppen foreslår at status som fremragende underviser skal belønnes med NOK 50.000 – en rundsum som skal omgjøres til lønnstrinn ut fra gjeldende lønnstrinns plassering ved søknadstidspunktet. For det første: Gitt at Statens lønnstrinnsordning som sådan er i spill under forhandlingene mellom Staten og arbeidstakerorganisasjonene mens dette skrives, bør fakultetet vurdere hvordan vedtaksforslag knyttet til «lønnstrinn» skal formuleres. For det andre: Slik formuleringen nå står, kan den leses som om fremragende undervisere får et lønnstillegg per år stort NOK 50.000. Altså at tillegget etter to år er på NOK 100.000 og så videre. Den endelige formuleringen bør søke å gjøre en slik lesning umulig.

Vennlig hilsen

Ståle Knudsen
instituttleder

Olaf H. Smedal
undervisningsleder



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

2017/14698-ELOT

Dato

16.05.2018

Svar fra Infomedia på Høring - forslag til meritteringsordning ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Vi viser til høring datert 04.04.18 hvor instituttene ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet blir bedt om å ta stilling til forslaget fra arbeidsgruppen.

Institutt for informasjons- og medievitenskap støtter arbeidsgruppens forslag med følgende endringsforslag:

Arbeidsgruppen anbefaler at SV kopierer modellen fra MN, med unntak av andre kulepunkt under "En forskende tilnærming", som gruppen foreslår fjernet: "Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av universitetspedagogisk teori og fagdidaktisk kunnskap". Begrunnelsen de gir er at denne formuleringen er for rigid.

Instituttet foreslår at man heller setter inn en lett modifisert variant av formuleringen fra arbeidsgruppens egne kommentarer som kriterium under "En forskende tilnærming":
«Søkeren forholder seg til relevant kunnskap om hva som fremmer læring i faget.»

Vennlig hilsen

Rune Klevjer
undervisningsleder

Carina Ottesen
administrasjonssjef

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Institutt for informasjons- og
medievitenskap
Telefon 55589100
post@infomedia.uib.no

Postadresse
Postboks 7802
5020 Bergen

Besøksadresse
Bergen

Saksbehandler
Ellen Carina Ottesen



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

2017/14698-RAMY

Dato

16.05.2018

Forslag til meritteringsordning ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet - Høringssvar fra Institutt for økonomi

Instituttet har diskutert forslaget til meritteringsordning på sitt internseminar, og har følgende innspill:

Gitt at det er bestemt fra høyere hold at en eller annen meritteringsordning skal på plass i løpet av relativt kort tid er det mye fornuftig i arbeidsgruppens rapport. Vi vil her peke på det vi mener er mindre bra.

Det mest kritiske er at arbeidsgruppen synes å vektlegge forbedret undervisning sterkere enn god undervisning. I oppsummeringens avsnitt om «Hvem kan søke» framgår det at «...merittering bør tildeles personer som systematisk og over tid videreutvikler sin undervisningskompetanse...». Dette er et merkelig kriterium, som man aldri ville ha vurdert hvis det hadde dreiet seg om forskning. Det må være nivået på undervisningskompetansen som bør gi merittering, ikke hvorvidt en underviser har vist framgang over tid.

Vi stiller oss også tvilende til om de kriteriene som foreslås griper det som virkelig skiller god undervisning fra mindre god undervisning. Noe av problemet er manglende resultatfokus, slik at man velger å fokusere på prosess i stedet – man søker å belønne noe som antas å være korrelert med god undervisning. Det er sikkert riktig som en gjennomsnittsbetraktning, men det går fint an å drive glimrende undervisning uten å skåre høyt på de foreslåtte kriteriene, og vi mistenker at det går an å skåre veldig bra på kriteriene uten at undervisningen blir veldig bra av den grunn. Et testspørsmål er om Frank Aarebrot hadde kunnet bli fremragende underviser under denne ordningen?

Meritteringsordningen blir gjennomført for å motivere enhetene til å løse utdanningsoppdraget bedre. Utdanningsoppdraget er i hovedsak et kollektivt prosjekt. Det er studieprogrammenes samlede tilbud som avgjør om rekrutteringen av gode studenter blir påvirket i positiv retning, gjennom vellykket studiegjennomføring. Universitetets budsjettssystem ligger godt til rette for å motivere grupper av ansatte med felles ansvar for studieprogram. Den vesentlig største delen av den innsatsstyrte finansieringen av UiB er

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

rettet mot studieprogrammene. Det betyr at det er mulig å belønne grupper av ansatte som lykkes godt. På gruppenivå er trolig det å få muligheter til å ansette nye kolleger sterkt motiverende. Belønningsmekanismer bør knyttes til enkelt observerbare kriterier. På gruppenivå er kriteriene for vellykket utdanning definert av departementet, og inngår direkte i budsjettmodellen.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet har alt nå en rekrutteringsmodell som gir grunnlag for denne typen motivering. Denne typen tiltak trenger i prinsippet ikke stå i motstrid til et individuelt meritterings- og motiveringssystem. Det er likevel et spørsmål om ikke et slikt system med fordel kunne blitt en integrert del av den faglige ledelsen på instituttene, der instituttledelsen spiller en større og mer selvstendig rolle enn mer sentrale opprykkskomitéer basert på vedtatte kriteriesett. Det kan innvendes mot dette at forskjellsbehandling og nepotisme kan bli et resultat av dette. Det virker derimot rimelig å styrke den faglige personalledelsen på fakultetet ved å gi instituttlederen virkemidler til å motivere de ansatte.

Vennlig hilsen

Tommy Staahl Gabrielsen
instituttleder



Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Referanse

2017/14698-CHLI

Dato

09.05.2018

Meritteringsordning ved SV-fakultetet. Høringsuttalelse fra Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap

Forslaget til meritteringsordning sammen med arbeidsgruppens forslag ble lagt frem til diskusjon i stabsmøtet ved instituttet 3. mai 2018.

Instituttets holdning er at dette er et positivt tiltak for å heve statusen til undervisningsaktiviteten blant de vitenskapelig ansatte. Selv om enkelte i staben mente at det ville være rimeligere å innrette ordningen som et kollektivt gode, for eksempel gjennom tildeling til bestemte institutter eller forskningsgrupper, er den rådende oppfatningen at tildelingen bør skje individuelt dersom den skal kunne fungere som et effektivt insentiv.

Et moment som kom frem i diskusjonen er at undervisningsformer og pedagogiske tilnærminger sjelden kan velges helt fritt, slik som den forelagte ordningen ser ut til å forutsette. Til en viss grad er slike valg begrenset av tidligere valg eller vedtatt innretning av kurset, i tillegg til tilgjengelige ressurser. Likevel vil det innenfor de fleste emner være rom for den enkelte underviser til å ta i bruk et bredt sett av pedagogiske verktøy for å gjøre undervisningen engasjerende for studentene.

Videre, selv om den foreslåtte ordningen muligens bidrar til å heve statusen til undervisning i forhold til forskning, er virkemidlene neppe sterke nok til å likestille de to aktivitetene. Det er grunn til å stille spørsmål ved om forslaget, slik det nå står, utgjør noen vesentlig endring i meritteringsordningen ved fakultetet. Den foreslåtte modellen kobler for eksempel ikke undervisningsaktivitet til den etablerte karrierestrukturen gjennom ordninger for professoropprykk eller utlysning av stillinger. Det er også gode grunner til å diskutere om det er egentlig er ønskelig å rokke ved et system der den akademiske karrieren først og fremst er knyttet til forskningsproduksjon gjennom vitenskapelig publisering.

Vennlig hilsen

Jacob Aars
instituttleder

Dag Runar Jacobsen
undervisningsleder

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Institutt for administrasjon og
organisasjonsvitenskap
Telefon 55582175
post@aorg.uib.no

Postadresse
Postboks 7802
5020 Bergen

Besøksadresse
Christiesgate 15
Bergen

Saksbehandler
Charlotte Lillefjære-Tertnæs
55589454