

PEDAGOGISK MERITTERING VED PHS OG KRUS

Evaluering pilot 2020-2022

Anbefalinger for videre organisering

Oddbjørg Edvardsen, Førsteamanuensis PHS

Vigdis Hult, Seniorrådgiver KRUS

23.05.2022

Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse	1
1 Innledning	2
1.1 Bakgrunn for merittering.....	2
1.2 Samarbeid KRUS og PHS – utvikling av merittering.....	2
1.3 Implementering av pilot	3
2 Rapportens innhold	4
3 Rapportens bakgrunnsmateriale – metode for evaluering	4
4 Implementering av ordningen	5
4.1 Forankring og aktiviteter.....	5
4.2 Uklarheter i forankring - dokumentgrunnlag. Avklaring foretatt	7
4.3 Etablering av hensiktsmessige søknadsprosedyrer	8
4.4 Veiledningsgruppe for de som søker merittering.....	9
4.5 Etablere organisatorisk drift.....	9
4.6 Oppnevning av kommisjon, opplæring av kommisjon	10
5 Søkernes erfaringer fra veiledning	10
6 Vurdering av kriteriene og læringspunkter	11
6.1 Uklart hvordan vektlegge kriteriene i søknadsprosess.....	11
7 Læringspunkter for fremtidige søknader.....	11
7.1 Søknad på avdelingsnivå – Fou-ressurs	12
7.2 Krav til refleksivitet	12
7.3 Dokumentasjon av genuint arbeid og å være pådriver i pedagogisk utviklingsarbeid	12
7.4 Kommisjonsarbeid.....	14
7.4.1 Oppnevning av kommisjon og kommisjonssammensetning.....	13
7.4.2 Studentrepresentasjon i kommisjon	14
7.4.3 Vurderingsarbeid og tvil ved søknader	15
8 Merittert underviser – forventninger til rollen	15
9 Anbefalinger for videre drift og organisering	16
Vedlegg	19

1 Innledning

1.1 Bakgrunn for merittering

Spørsmål knyttet til undervisningskvalitet i høyere utdanning har fått stor oppmerksomhet de siste årene, både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Ett av tiltakene for å styrke undervisningskvalitet er å sidestille pedagogisk kompetanse med forskningskompetanse. God undervisning og pedagogisk kompetanse skal dokumenteres og gi status. Som en følge av dette ble det i Stortingsmelding *Kultur for kvalitet* (Meld St. 16 (2016-2017) fremsatt følgende krav til sektoren: "Regjeringen krever at universitetene og høyskolene utvikler pedagogiske meritteringssystemer for å stimulere til økt undervisningsinnsats og for å belønne viktig utviklingsarbeid. Meritteringssystemene skal fremme utdanningskvalitet gjennom å gi de faglig ansatte uttelling for dokumenterte resultater» (kap.1.5 s.22).

På bakgrunn av disse sentrale føringene har Politihøgskolen (PHS) og Kriminalomsorgens utdanningssenter (KRUS) sammen utviklet system for merittering av fremragende undervisere.

1.2 Samarbeid KRUS og PHS – utvikling av merittering

PHS og KRUS har i mange år samarbeidet tett innenfor ulike arenaer ved de respektive høyskolene, som deltagelse ved ulike arrangementer, regelmessige møter med ledelsene ved de to høyskolene, faglig samarbeid, herunder kompetanseutvikling. Dette arbeidet er formalisert i en avtale mellom de to institusjonene i 2017.

På grunn av det allerede veletablerte samarbeidet mellom de to institusjonene, var det enighet om å utvikle en felles meritteringsordning for *fremragende undervisere* ved de to høyskolene.

I 2018 ble det nedsatt en arbeidsgruppe med medlemmer fra begge høyskolene, for å utvikle et felles meritteringssystem. Arbeidsgruppen ledet av Annette Kathrine Sund, seniorrådgiver, PHS, leverte sin rapport "En fremragende underviser" (Vedlegg 1), hvor det foreslås en pilot med varighet over to år med gjennomføring av søknadsprosess og med eventuell tildeling, før ordningen settes ut i drift. Gjennomføring av pilot skulle beskrive hvordan meritterende kompetanse skal dokumenteres og hvilke kriterier som skal ligge til grunn for bedømming av kompetansen. Det forutsettes for søker (-e) dokumentasjon av pedagogisk basiskompetanse tilsvarende høyskole/universitetspedagogikk.

Følgende kriterier bla av arbeidsgruppen lagt til grunn for merittering:

Fokus på studentenes læring

Undervisningen legger til rette for studentenes læring og et godt læringsmiljø.

Undervisningsform, veiledning, vurderingsformer velges for å fremme studentenes læringsutbytte. Undervisningen begrunnes med søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisning og læring. Tilbakemeldinger fra studentene gis en konstruktiv funksjon i undervisningen.

En klar utvikling over tid

Undervisningen er systematisk videreutviklet for å støtte opp under studentenes læring.

Søkeren(-e) har idéer og planer for videreutvikling av egen undervisningskompetanse og praksis.

En kunnskapsbasert og utforskende tilnærming

Tilbakemeldinger og evalueringer brukes aktivt i videreutvikling av undervisningen.

Undervisningen begrunnes av universitetspedagogisk teori og profesjonsdidaktisk kunnskap.

Undervisningen er forskningsbasert.

En kollegial holdning

Søkeren(e) samhandler med studenter og kollegaer for å utvikle undervisningen og undervisningskvaliteten. Søkeren(-e) deltar i erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner. Søkeren(e) har gjennomført/ledet pedagogisk utviklingsarbeid. Søkeren(-e) har deltatt i studieplanarbeid, samarbeidsprosjekt eller forskningsprosjekt knyttet til utdanningen.

1.3 Implementering av pilot

Etter beslutningen om å etablere en felles meritteringsordning (Styrevedtak 02.04.2019 PHS, KRUS Sak 112-19 (Se kap. 4.1)) ga en ny arbeidsgruppe ledet av Annette Kathrine Sund innspill til justeringer og konkretiseringer av ordningen i rapporten «Merittering av undervisere ved Politihøgskolen og KRUS» (vedlegg 2). I «oversendelsesbrev fra arbeidsgruppen» (vedlegg 3), anbefales en ordning med aktivitetsplan for merittering, en kvalifiseringsgruppe for de som søker merittering, samt å se hen til andre kvalifiseringsordninger institusjonelt.

Gruppen for implementering av pedagogisk merittering ved PHS og KRUS (kalt *implementeringsgruppe*) ble etablert mai 2020, bestående av seniorrådgiver Vigdis Hult fra

KRUS, høyskolelektor Karsten Olaf Frammarsvik Ingvaldsen fra PHS, Stavern, førstelektor Ragnhild Holm, PHS Oslo, og leder for gruppen, førsteamanuensis Oddbjørg Edvardsen fra PHS Bodø. Gruppen fikk med utgangspunkt i styrevedtak (Se kap. 4.1) og i nevnte dokumenter (se vedlegg 1, 2 og 3) overlevert fra arbeidsgruppen, mandat til å utforme og gjennomføre en pilot for merittering for PHS og KRUS, med målsetting om å få frem inntil 2 meritterte undervisere i pilotperioden.

2 Rapportens innhold

Denne rapporten er en evaluering av første gjennomføring av merittering for våre institusjoner, omtalt som *pilot for merittering* ved PHS og KRUS, og vil gi en oversikt over aktiviteter som har fulgt implementering av piloten med oppstart mai 2020. Rapporten gir foruten en oversikt over aktivitetene, en evaluering av ordningen, og anbefalinger for videre organisering og drift. Den vil danne grunnlag for beslutninger om ordningen på avdelingsnivå og rektor/direktørnivå, og for styret ved PHS' og ledergruppen ved KRUS sin behandling av fremtidig organisering og drift av pedagogisk merittering ved våre to institusjoner.

3 Rapportens bakgrunnsmateriale – metode for evaluering

- Rapport fra arbeidsgruppe 1, ledet av Annette Kathrine Sund: «En fremragende underviser» (vedlegg 1).
- Styrevedtak 02. April, 2019 (Se kap. 4).
- KRUS Sak 112-19 (Se kap. 4).
- Rapport fra arbeidsgruppe 2 etter høringsinnspill: Merittering av undervisere ved Politihøgskolen og KRUS (Vedlegg 2)
- Oversendelsesbrev fra arbeidsgruppe, ledet av Annette Kathrine Sund, med forslag til justeringer av styrevedtak (vedlegg 3).
- Erfaringer, utprøvinger og underveis refleksjoner/evalueringer i implementeringsgruppa, gjennom pilotperioden (nedtegnet i prosessnotater og i referater).
- Vurderinger og samrådsmøter med assisterende rektor Tor Tanke Holm, seniorrådgiver Anette Sund; avdelingsleder PHS Bodø, Johnny Steinbakk; studieleder i Bodø, Viktor Madsen, HR/PHS Oddrun Hennie Johansen og leder for FoU – utvalg, PHS, Lene Bomann - Larsen. Fra KRUS har direktør Kristina

Lægreid, høgskolelektor Kirsti Nymo, dekan Kjersti Hove og HR deltatt i samrådsmøter internt på KRUS, initiert av Vigdis Hult.

- Tilbakemeldingsmøte til implementeringsgruppa, 27.10.202, med 2 kandidater som har fulgt søkeprosess og veiledning.
- Spørreskjemaundersøkelse sendt ut gjennom *nettskjema.no* (vedlegg) april 22, til de 4 søkerne som har mottatt veiledning i første kvalifiseringsgruppe. Informasjon gitt til søkerne om anonymisering av svar og at deres personvern er ivaretatt. Alle fire søkerne har svart på nettskjema.
- Kommisjonens tilbakemeldinger på søknader og på organisering av kommisjonsarbeid, gjennom et felles møte med kommisjonen etter vurdering av søknader.

4 Implementering av ordningen

4.1 Forankring og aktiviteter

Første møte i implementeringsgruppe var i juni 2020. Implementeringsgruppen har arbeidet for å imøtekomme PHS styret og KRUS intensjoner med pilot, slik det fremkom i Styrevedtak PHS, 2. april 2019, og i Ledermøte ved KRUS 27.05.19.

4 søkere ble tatt opp i kvalifiseringsgruppe februar 2021, hvorav to stykker i april 2022 har fått tittel; *merittert underviser*. 3 nye søkere er tatt inn for inneværende år, med oppstart i ny veiledningsgruppe april 2022.

Vi har sett hen til dokumenter fra arbeidsgruppen 1 og 2. “En fremragende underviser” (Vedlegg 1) og “Merittering av undervisere ved Politihøgskolen og KRUS» (Vedlegg 2) og Forslag til justeringer i styrevedtak, gjennom «Oversendelsesbrev fra arbeidsgruppe» (Vedlegg 3).

Styrevedtak PHS, 2. april 2019:

Det etableres en felles meritteringsordning for fremragende undervisning som en felles samarbeidsordning mellom Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter og Politihøgskolen, basert på arbeidsgruppens forslag. Det kan gis inntil to meritteringer i året på Politihøgskolen. Ordningen etableres som en pilot med en tidsramme på to år, som skal sikre utvikling av felles kriterier og hensiktsmessige

administrative rutiner og retningslinjer, en gjennomføring av en søkeprosess, samt tildeling. Etter to år skal meritteringsordningen ved Politihøgskolen evalueres. Evalueringen skal forelegges Politihøgskolens styre før etablering av permanent ordning.

Ledermøtet ved KRUS 27.05.19:

Sak 112-19; Meritteringsordning

Meritteringsordningen foreslås som en samarbeidsordning med PHS. Ordningen vil ikke omfatte ansatte som i dag er i kvalifiseringsløp (Phd, førstelektor professor, dosent). Ordningen innføres som en pilot for to år, og skal evalueres. Det nedsettes en arbeidsgruppe med deltakere fra PHS og KRUS som skal arbeide videre med ordningen. PHS vil lede arbeidsgruppen.

Implementeringsgruppen har i sin gjennomføring av pilot tatt hensyn til de ulike behov og beslutninger som PHS og KRUS på ledernivå har satt som forutsetninger for utprøving, jamfør ovenstående hensyn til hvem ordningen skal omfatte, og de ulike administrative løsninger som finnes på PHS og KRUS. Det er ulike hensyn til kriterier for opptak ved våre to høyskoler. For eksempel er det ved PHS muligheter for alle fagansatte i undervisningsstillinger å søke merittering, mens KRUS forbeholder i sitt vedtak for pilot, ordningen til de som ikke er i andre kvalifiseringsløp.

Vi har tatt utgangspunkt i arbeidet som er gjort i arbeidsgruppene og dokumentene som er oversendt. Styrevedtaket, forslag fra arbeidsgruppe 1 og 2 og mandatet gitt i oversendelsesbrev har gitt følgende aktiviteter for implementeringsgruppen:

- 1) Informasjon om ordningen – søknadsprosedyrer
- 2) Etablere hensiktsmessige søknadsprosedyrer
- 3) Se hen til andre ordninger, institusjonelt
- 4) Danne og veilede en veiledningsgruppe for de som søker merittering
- 5) Få frem inntil 2 meritterte undervisere i pilot
- 6) Organisere kommisjonsarbeid for søkere
- 7) Etablere organisatorisk drift
- 8) Evaluere ordningen
- 9) Forberede til PHS/styrets og Direktør/KRUS for behandling av endelig ordning

Vi har sett hen til erfaringer ved NTNU og Universitet i Tromsø (UIT) i utformingen av ordningen. Professor Gunnar Grepperud (UIT), som har vært sentral i arbeidet med

implementering av pedagogisk merittering både ved UIT og ved NTNU, har fungert som ekstern rådgiver og veileder for vårt arbeid, både organisatorisk, men også faglig overfor søkere i vår første kvalifiseringsgruppe. Vi har undersøkt meritteringsordningen ved NTNU, gjennom å lese og gjennomgå deres evaluering av ordningen, og også hentet inn informasjon på nett av meritteringsordningene ved universitetene i Oslo og Bergen.

4.2 Uklarheter i forankring - dokumentgrunnlag. Avklaring foretatt

Dokumenter fra arbeidsgruppene og oversendelsesbrev har gitt viktige innspill, men samtidig vært uklare ift hvordan kompensere merittering, og hvordan organisere søkeprosess ift institusjonenes ordinære FoU- arbeid, ledelse og HR – system. Foruten Styrevedtak PHS og beslutningsgrunnlag fra KRUS, er de øvrige dokumenter ikke å regne som beslutningskraftige, og vi har valgt å behandle dem som forslag og forarbeid til utforming av endelig ordning.

Uklarheter som har fulgt mht. kompensering av ordningen, stedlige FoU- ordninger og oppgaver for ledelse og HR, har blitt avklart gjennom samarbeid med rektorat/PHS og direktør/KRUS, avdelingsleder Johnny Steinbakk og studieleder Viktor Madsen ved avdeling Bodø, seniorrådgiver Anette Kathrine Sund, leder for FoU-utvalget ved PHS, Lene Bomann-Larsen og HR v/Oddrun Hennie Johansen Ndure. Følgende forutsetninger/rammer er nå besluttet gjennom dette samarbeidet for fremtidige søkere:

- 1) Søker (-e) må ha undervist i høyere utdanning i minst fem år, hvorav normalt minst to år ved den høghskolen det søkes merittering ved. *Merk presisering:* med dette forstås det at søkere må ha innfridd disse hensyn før søknad sendes inn til endelig kommisjonsvurdering.
- 2) Lønnskompensasjon er pt. tilsvarende 30 000 kroner påslag på lønn for tittel: *merittert underviser*. Dette vil gjelde fra det året hvor tittel *merittert underviser* erkjennes.
- 3) FoU- ressurs som kan benyttes ved PHS utgjør til sammen 15% over to semestre. Ved KRUS er det åpning for å ta ut større FoU over flere semestre, etter søknad.
- 4) Søknad og søknadsfrist til kvalifiseringsgruppe følger FoU søknadsprosedyrer og tildeling ved de to institusjoner.
- 5) HR ved respektive institusjoner oppnevner kommisjoner og sørger for administrasjon rundt kommisjon og utnevning av merittert underviser.

4.3 Etablering av hensiktsmessige søknadsprosedyrer

Siden vår gruppe har hatt som målsetting å få frem to meritterte undervisere i pilotperioden, jamfør styrevedtak, har vi organisert *ad hoc* søknadsrutiner, ved siden av ordinære rutiner og regler for utviklingsarbeid ved våre institusjoner. Vi har vurdert søknader fra søkere, og godkjent søkere for deltagelse i veiledning frem mot merittering. 7 søkere er tatt inn til kvalifiseringsgruppe.

I vurderinger av søknader til kvalifiseringsgruppe ble følgende lagt til grunn:

- At søker skriver sitt prosjekt i lys av kriterier, hentet fra dokumentet “En fremragende underviser”
- Pedagogisk CV

Praksis med en egen gruppe for vurdering og søknadsfrist for merittering vil opphøre etter pilot. Vi har i samråd med rektoratet, direktørnivå (KRUS), avdelingsledernivå og leder for FoU- utvalget Lene Bomann-Larsen, fått aksept for at fremtidige søkere søker ordinær FoU – tildeling på sine respektive avdelinger, og følger vanlig FoU søknads prosedyrer, hvor pedagogisk CV og søknad i henhold til kriterier for merittering, skrives inn i en FoU- søknad.

Deltagelse i veiledningsgruppe, og FoU ressurser tildeles avdelingsvis, og gir en ramme for søkerne til å skrive sin søknad for innsendelse til kommisjonsvurdering over to semestre, som er den tidsrammen veiledningen foregår i.

På KRUS har søkere kunne søke om FoU- midler til merittering, hvor søknad vurderes og vedtas i FoU – utvalget etter gitte retningslinjer. Det har først i år vært med deltager fra KRUS, hvor kandidat er kommet med i årets veiledningsgruppe. Retningslinjene for bruk av FoU til merittering, er under revidering på KRUS. Søkere kan delta i veiledningsgrupper over flere semestre, og også søke FoU – midler utover 2 semestre ved KRUS.

På PHS har søknader utløst en omtrentlig ramme for bruk av midler på avdelingsnivå.

Ordningen har vært under revidering. I inneværende søkeår, er det for alle søkere satt en grense for maks 2 semestre uttak av FoU - tid, med inn til 15% FoU- ressurs, til sammen for begge semestre.

Vi anbefaler for videre drift at søknad følger retningslinjer for FoU. Søker kan bruke lengre tid enn to semestre, men uten at ressurs for arbeidet følger. Om det er kapasitet i veiledningsgruppen, kan søker delta utover to semestre.

Frister for innsending av søknader, har blitt utformet ut fra vårt mandat om å få frem to meritterte undervisere i pilotperioden. Fremtidig ordning vil ikke være bundet til pilot, og vi foreslår at fremtidig ordning og søknadsfrist ivaretas gjennom institusjonelle HR – ordninger og FoU – søknader.

4.4 Veiledningsgruppe for de som søker merittering

Veiledningen til søkere har bestått av fire dager organisert over to semestre med veiledning i gruppe, på Teams. Ragnhild Holm/PHS og Vidar Skogvold/KRUS har veiledet kandidatene, og har knyttet til seg ekstern veileder, Gunnar Grepperud. Begrunnelsen for å organisere veiledning på Teams, har først og fremst vært pandemien.

For neste år er tre nye fagansatte kommet med i ny veiledningsgruppe; en fra KRUS og to fra PHS. Gruppen er inneværende år organisert fra PHS, Bodø, med ekstern veileder; førsteamanuensis Kjersti Sunde Mæhre fra UIT. De to som startet ved første gjennomføring av veiledning og som skal ferdigstille sine søknader, har inneværende år fått tilbud om å følge kvalifiseringsgruppen til Sunde Mæhre. Det settes av 4 hele dager til veiledning, gjennomført over to semestre, med veksling mellom fysiske og digitale møter.

Siden ordningen skal være et spleiselag mellom PHS og KRUS, vil KRUS stille med veileder for neste år. Vi gjennomfører og planlegger slik for en årlig veksling mht. organisering og ansvar for veiledning mellom våre to institusjoner.

KRUS og PHS har etablert samarbeidsordninger knyttet til andre meritteringsordninger med Forsvarets høyskole. Det er aktuelt å vurdere et fremtidig samarbeid mellom våre tre institusjoner for pedagogisk merittering, for å sikre forsvarlig drift, tilgang til flere veiledningsressurser, tilgang til fagpersoner til kommisjoner, og et større fagmiljø for meritterende pedagogisk utvikling.

4.5 Etablere organisatorisk drift

En viktig målsetting i pilot har vært å få på plass effektive organisatoriske rammer som sikrer ordningen institusjonelt både ved KRUS og PHS. Dette har involvert et samarbeid på ledelsesnivå og med HR ved PHS/KRUS, for å forankre prosesser institusjonelt, samt ivareta søknadsprosedyrer, veiledning til søkere på ordningen, samarbeide med andre

universitet/høgskoler, organisering av kommisjonsarbeidet for de som har levert sine søknader, utnevning og bekjentgjøring av meritterte, og endelig evaluering av ordningen.

4.6 Oppnevning av kommisjon, opplæring av kommisjon

Siden ordningen har vært en pilot, og ikke forankret i våre organisasjoner, har oppnevning av kommisjon vært særlig utfordrende. Det har tatt for lang tid å oppnevne kommisjon, noe som både har gått utover fagansatte som har ønsket å sitte i kommisjon, men også for søkere, som har ventet over 6 måneder på kommisjonsvurdering. Organisering og oppnevning av kommisjon har nå kommet på plass, ved at rektoratet/direktør og HR har innrullet oppnevning, organisering av kommisjonen og utnevning inn i sine respektive HR system.

Opplæring av kommisjon inneværende år har ikke blitt realisert. Dette handler mye om at vi har manglet erfaringer med hva en kommisjon for pedagogisk merittering skal gjøre, og hva som forventes av en kommisjon. Tidspres og mangel på ressurser i vår implementeringsgruppe, har også bidratt til at vi ikke har kunne tilby opplæring av kommisjon. De erfaringer vi nå har gjort i pilot, mener vi vil danne et bedre grunnlag for fremtidig opplæring av kommisjonsmedlemmer. Det henvises spesielt til evalueringsrapporten kap. 7. der *læringspunkter* fremheves, og øvrige punkter og dokumenter som følger pilot, der kriterier, søknader, pedagogisk cv, pedagogisk mappe og kommisjonsarbeid beskrives, som et grunnlag for opplæring av fremtidige kommisjoner.

For kommisjonsvurdering av søknader viser vi til kriterier i dokumentet “En fremragende underviser” utviklet av arbeidsgruppe 1, og til utvikling av CV og pedagogisk mappe beskrevet i dokumentet fra arbeidsgruppen 2 etter høringsinnspill: Merittering av undervisere ved PHS og KRUS.

5 Søkernes erfaringer fra veiledning

Vidar Skogvold fra KRUS, Ragnhild Holm fra PHS og Gunnar Grepperud, ekstern veileder fra Tromsø, har veiledet gruppen. Alle fire deltagerne har svart ut spørreskjema på nett (nettskjema.no). To av de fire søkerne har gitt tilbakemelding om sine erfaringer fra veiledning i gruppe. Veiledningen beskrives av disse to som ivaretagende, hvor tilrettelegging for diskusjoner, refleksjoner i gruppen samt tilbakemeldinger fra veilederne, har vært viktige

for skriving av søknader. Begge søkerne trekker frem positive erfaringer med å gi tilbakemeldinger på hverandres produkter, og lærerike diskusjoner i gruppen som ga større bevissthet om egen prosess og utforming av søknad.

6 Vurdering av kriteriene og læringspunkter

6.1 Uklart hvordan vektlegge kriteriene i søknadsprosess

Hvordan man skal skrive frem kriteriene og hvilket innhold de bør har, har vært uklart for søkerne. Dette kommer frem både i søkerens evalueringer og i søknader. Dette gjør seg gjeldende i flere faser: først når søkerne skal formidle søknaden til sin nærmeste leder for godkjenning til å delta i meritteringsordningen, dernest når søknaden til kommisjonen skal utformes.

Implementeringsgruppen oppfatter derimot at kriteriene er klart formulert (se kap. 1.2). Det er disse kriteriene som både skal brukes for søknad om ressurser/tid avsatt som avdelingen skal vurdere, og som skal videreutvikles i selve veiledningen frem mot endelig kommisjonsvurdering. Kriteriene synes tydelige formulert og relevant for merittering ved PHS og KRUS, og å være godt forankret og tilpasset våre to pedagogiske institusjoner. Samtidig er det behov for utdypninger/avklaringer i hvordan søkerne skal skrive frem kriteriene, både på sine respektive avdelinger før de starter i veiledningsgruppe, og i endelig utforming for kommisjonsvurdering.

Vi velger i første omgang å ikke anbefale en endring av selve kriteriene, men heller å understreke betydningen av en klargjøring av begge søketrinn: at leder som anbefaler og gir FoU til søker på sin avdeling, leser søkerens FoU- søknad i lys av alle de fire kriteriene og kvalitetssikrer søknad, og at pedagogisk veiledning frem mot levering av søknad til kommisjonsvurdering omhandler en utdyping, både praktisk og refleksivt, av kriteriene.

7. Læringspunkter for fremtidige søknader

Basert på erfaringer med søkeprosess, bruk av kriterier og kommisjonsvurderinger, anbefales noen ytterligere læringspunkter lagt til grunn i utvikling av fremtidige søknader. En slik anbefaling er i henhold til forventninger fra arbeidsgruppe 1 (Vedlegg 2), hvor vi bes om å

vurdere hvordan meritterende kompetanse skal dokumenteres og hvilke kriterier som skal ligge til grunn for bedømming av kompetansen.

7.1 Søknad på avdelingsnivå, FoU- ressurs

Siden skriving av søknad skal skje ila. 2 semestre etter at søker er tatt opp i veiledningsgruppe, og FoU- ressurser skal følge to semestre, er det viktig at søknad til avdeling tar utgangspunkt i de samme kriteriene som skal skrives frem for kommisjonsvurdering, og at pedagogisk CV og kriterier er godt forankret og bearbeidet i en søknad til FoU. Dette danner utgangspunktet for lederens vurdering av om søknad skal gi midler og avsatt tid til deltagelse i veiledningsgruppe.

Veiledningen i gruppe vil ha som hensikt å bidra til utdyping av kriterier, samt fremskriving av pedagogisk mappe. Det er viktig at kandidaten har startet et selvstendig arbeid med sin CV og sin pedagogiske profil, for å komme videre med sin søknad.

7.2 Krav til refleksivitet

Siden pedagogisk merittering handler om praktisk pedagogisk arbeid, er det fare for at refleksivitet og analyse får en underordnet behandling (eller begrenset oppmerksomhet) i søknaden. Kommisjonen skal vurdere søknaden ut fra om det praktiske pedagogiske arbeidet løftes frem; teoretisk, analytisk og refleksivt i lys av de fire kriteriene. Det er samtidig det praktiske arbeidet som er selve kjernen i søknaden.

Siden kravet om å søke merittering krever pedagogisk basiskompetanse tilsvarende høgskole/universitetspedagogikk, er krav om refleksivitet naturlig å tilfredsstille i enhver søknad. Dette innebærer også at krav til kildebruk følger gitte standarder ved institusjonene, som for eksempel APA7 ved PHS.

Det er naturlig at det stilles høyere krav til analytisk og refleksiv bearbeiding for søkere med bakgrunn som førstelektor, førsteamanuensis og professor, enn til en søker i stilling som høgskolelektor.

7.3 Dokumentasjon av genuint arbeid og å være pådriver i pedagogisk utviklingsarbeid

Søkeren skal skrive frem sitt genuine pedagogiske utviklingsarbeid, men det kan være vanskelig for en kommisjon å få innsikt i hva som er særegent, selvstendig og genuint ved søkerens arbeid som skal dokumenteres. Det foregår omfattende pedagogisk utviklingsarbeid knyttet til det å være lærer ved PHS og KRUS. For å få frem utviklingsarbeidet og lette kommisjonens arbeid med søknaden, er det viktig at søker skriver frem hva det genuine er, og hva det selvstendige arbeidet består av. Dette betyr å løfte frem sitt eget arbeid, det særegne, sett i lys av det ordinære pedagogiske utviklingsarbeidet som foregår.

Det bør være et krav at det legges ved en forfattererklæring ved søknad, hvor det fremkommer hva det sentrale bidrag til forfatteren/den meritterte er, og hvordan dette arbeidet skiller seg fra det som forventes blir gjort i en ordinær undervisningsstilling. Det bør være lett for en leser av søknaden å kunne forstå hva det genuine handler om, ut fra forfatterens beskrivelser, og som skiller dette fra ordinært utviklingsarbeid ved institusjonen. En forfattererklæring bør også vise hva forfatterens genuine bidrag i et utviklingsarbeid er, der dette er utviklet i et samarbeid med andre kollegaer. Dette vil sørge for at kollegaer også kan skrive seg inn i et utviklingsarbeid som er utviklet i et fellesskap (Jamfør søknad fra et team), men da med sin egen profil og med et eget selvstendig arbeid. Vi anbefaler ikke at et team kan søke som *en* søker/med en søknad – men at et team sammen kan levere ut fra et felles utviklingsarbeid, men da at hver søker viser til sitt genuine verk/bidrag, med egen forfattererklæring. Forfattererklæringer undertegnes av den meritterte og kollegaer involvert i samarbeidet.

Det er viktig at veiledning frem mot levering av søknad er spesielt oppmerksom på dette punktet, og ber søker(-e) om å være helt konkret i sin forfattererklæring.

7.4 Kommisjonsarbeid

7.4.1 Oppnevning av kommisjon og kommisjonssammensetning

Ut fra erfaringer fra pilot, og hva som er vanlige rammer for kommisjonsarbeid ved våre institusjoner, er følgende praksis nå etablert for pedagogisk merittering: HR oppnevner kommisjon, og sørger for at det formelle ved kommisjonens arbeid ivaretas.

Habilitet ivaretas ved at det i kommisjonen ikke er nære og personlige forbindelser til søker. Dette sjekkes ut av HR. Habilitet er et spørsmål som er særlig relevant opp mot bruk av interne ved våre institusjoner inn i kommisjonsarbeid.

Vi anbefaler at kommisjon består av leder som er ekstern, en studentrepresentant og 2 kommisjonsmedlemmer, hvor den ene fagansatte bør komme fra egen institusjon. Siden

pedagogisk merittering handler først og fremst om at den pedagogiske praksis skal vurderes, bør det stilles krav til høy pedagogisk kompetanse i kommisjonen. Det er særlig viktig at kommisjonsleder har pedagogisk kompetanse, minimum førstelektor/førsteamanuensis med pedagogisk kompetanse, og har erfaring fra kommisjonsarbeid. Siden kriteriene for merittering er en vitenskapelig tilnærming til undervisning, kunnskap og læring, er det viktig at minst ett medlem i kommisjonen har førstestillingskompetanse, og at leder for kommisjonen har et spesielt ansvar for å vurdere søknadene i lys av disse kriteriene.

Forslaget om at leder av kommisjonen er ekstern, sikrer også ekstern representasjon slik at komitéene tilføres eksternt erfaringsgrunnlag og et utvidet faglig perspektiv.

Vi anbefaler at minst ett kommisjonsmedlem, foruten studentrepresentant og leder, kommer fra egen institusjon, og at dette medlemmet har en rolle i å kvalitetssikre at søkerens arbeid fremstår som genuint i lys av institusjonens ordinære pedagogiske utviklingsarbeid. Dette innebærer at det interne kommisjonsmedlemmet får et ekstra ansvar i å vurdere søknaden og arbeidet i lys av institusjonens pedagogiske utviklingsarbeid med læringsutbyttebeskrivelser og emneplaner, og institusjonens ordinære utviklingsarbeid på det fagfeltet som løftes frem i søknaden.

Ett av kommisjonsmedlemmene bør inneha spesiell kompetanse på emnet/undervisningstema som løftes frem i meritteringssøknad. Dette betyr at søknad bør ha en avgrenset og tydelig faglig/tematisk profil, og at medlemmet kan hentes utenfra egen organisasjon.

7.4.2 Studentrepresentasjon i kommisjon

I piloten har vi invitert inn studentrepresentanter til kommisjonsarbeid. Representant for studentene har vært viktige bidragsytere inn i kommisjonens vurderinger.

Det er ulike meninger om bruk av studentrepresentant i kommisjon. I arbeidet med kriteriene for meritteringsordningen vurderer for eksempel en av arbeidsgruppene at studentrepresentasjon i kommisjonene vil være problematisk av flere grunner. De peker spesielt på at kompetansen som kreves for å delta i et slikt arbeid er utover det som kan forventes fra studenter ved våre institusjoner, og at det er krevende å finne studenter som har mulighet til å sitte i en vurderingskomité.

Nevnte arbeidsgruppe trekker frem viktige momenter som til enhver tid bør vurderes mht. bruk av studentrepresentanter. Det er derimot slik at kommisjoner ved de institusjoner vi har sett hen til, har involvert studentrepresentant i sitt kommisjonsarbeid. Dette er forankret i et

demokratisk prinsipp, mer enn at det forventes at studentrepresentant skal kunne lese søknader og gi en kvalifisert vurdering.

I vår pilot har studentrepresentasjon vist seg å være av betydning for kommisjonens arbeid. Det har ikke vært vanskelig å få inn studentrepresentant, og disse er blitt godtgjort for sitt arbeid.

Vi anbefaler at det i enhver kommisjon trekkes inn representant for studentene. Hvordan bruke studentrepresentanten blir i fremtiden særlig viktig å løfte frem, spesielt i opplæring av kommisjoner.

7.4.3 Vurderingsarbeid og tvil ved søknader

En søknad til kommisjonsvurdering vil gjerne ha både sterke sider og svake sider. Når det er tvil om en søknad skal godkjennes med tittel *merittert underviser*, anbefales det at søker kan få tilbake sin søknad med følgende muligheter:

- Mindre revisjon: bearbeide samme søknad, og rette opp de mindre justeringer som foreslås.
- Større revisjon: bearbeide søknad, rette opp og de større justeringer som foreslås
- Søknad i sin helhet avslås: det er ikke muligheter for å levere inn ny søknad, med sperrefrist 2 år.

En slik behandling av et akademisk arbeid er vanlig praksis i høgskole/universitet ved andre type meritteringer, og sikrer høyere kvalitet ved søknadene. Det foreslås at samme kommisjon vurderer etter revidering, foruten de som får sin søknad i sin helhet avslått. Kommisjonen setter selv en dato for ny frist, innen et tidsrom på 1 måned fra melding om revisjon utgår.

8 Merittert underviser – forventninger til rollen

Merittert undervisers kompetanse anbefales nyttet til kvalitetsheving på institusjonelt nivå. Dette kan skje på flere måter:

- Til informasjonsarbeid på avdelingsnivå om merittering

- Til veiledning for de som ønsker å søke FoU- ressurs for utvikling av søknad
- Til hjelp for avdelingens vurdering av innkomne søknader på FoU – ressurs
- Stille seg disponibel til kommisjonsarbeid
- Til pedagogisk utvikling og veiledning på avdeling/institusjonsnivå.
- Til å spre kunnskap til kollegaer internt, og utad gjennom konferanser og eventuelt publikasjoner som løfter frem pedagogisk utviklingsarbeid ved PHS og KRUS.

9 Anbefalinger for videre drift og organisering

Herunder følger en oppsummering av avklaringer og anbefalinger fra vårt arbeid.

Grunnlagsdokumentene med de justeringer som allerede er avklart med vår ledelse, anbefaler vi som et utgangspunkt for videre utvikling av pedagogisk merittering, og for Styrets vedtak om videre organisering.

Noen punkter og anbefalinger kan være aktuelle for avdelingsledere, HR, rektorat/direktør å vurdere, mens andre igjen kan danne et grunnlag for Styrets vurdering og vedtak som skal gjøres.

Anbefalinger:

- Ordningen med merittering videreføres med de justeringer som er foreslått, med kvalifiseringsgruppe for merittering organisert over to semestre.
- Søknad til pedagogisk merittering følger FoU- prosess, avdelingsvis PHS, studieavdelingen v/KRUS; nå benevnt instituttet, med søknadsfrister og felles formular, og felles organisatorisk behandling på avdelingsnivå/institusjonsnivå med andre FoU – søknader.
- Tildeling skjer avdelingsvis/på instituttnivå. Kriterier og søknadsside for pedagogisk merittering, legges inn som et valg/egen side, med felles FoU forside, sidestilt med andre meritteringsordninger ved PHS.
- FOU ressurs som kan benyttes ved PHS utgjør til sammen 15% over to semestre. Ved KRUS er det åpning for å ta ut større FoU over flere semestre, etter søknad.
- Søknad og søknadsfrist til kvalifiseringsgruppe, samt oppstart av veiledning for søkere, følger FoU søknadsprosedyrer og tildeling ved de to institusjoner.

- Om søker vil bruke lengre tid enn to semestre på å skrive frem sin søknad, og eventuelt følge ny veiledningsgruppe, kan dette skje etter avtale med nærmeste leder og ut fra kapasitet i veiledningsgruppen.
- Avdelingsleder/ instituttleder og studieledere tar ansvar for årlig informasjon om ordningen. Dette kan skje på mange måter. For eksempel ved at informasjonsmateriell legges frem for ansatte på fagmøter/avdelingsmøter, og at ordningen får et eget punkt i avdelingenes kvalitetsrapportering. Her kan de som har arbeidet med ordningen på avdelingen og meritterte også spørres om å bidra til informasjon. Grunnen til at vi fremhever ledelsens betydning, er nettopp at pedagogisk merittering skal komme hele organisasjonen til gode, og utvikle PHS og KRUS institusjonelt.
- Antall tildelinger av *merittert underviser* følger kvalitet på søknader, uten øvre begrensninger for antall meritterte undervisere pr år. Pedagogisk merittering er viktig for faglig utvikling av undervisningskvalitet ved våre institusjoner. I lys av dette, vil en begrensning på antall søkere være uhensiktsmessig. Kvalitet på søknad, jamfør selvstendig utvikling av kriterier, krav til CV og kvalitet på pedagogisk mappe, samt de læringspunkter vi foreslår i denne rapport, bør ligge til grunn for avdelingens vurdering av søknad.
- Søker må ha undervist i høyere utdanning i minst fem år, hvorav normalt minst to år ved den høgskolen det søkes merittering ved. *Merk presisering:* med dette forstås det at søkere må ha innfridd disse hensyn før søknad sendes inn til endelig kommisjonsvurdering.
- HR som har kompetanse og erfaring på oppnevning av kommisjoner, oppnevner kommisjonen formelt, ivaretar rammer for avlønning, og utsending av formaliteter (habilitet, taushetserklæring) til eksterne og interne medlemmer i kommisjonen. HR utnevner merittert underviser, ut fra kommisjonens vurdering.
- Vi anbefaler at kommisjonssammensetning følger anbefaling gitt i punkt 7.4 i rapport, og at kommisjonsleder har pedagogisk kompetanse, minimum førstelektor/førsteamanuensis med pedagogisk kompetanse, og har erfaring fra kommisjonsarbeid.
- Frist for kommisjonsvurdering etter søknad levert: 3 måneder.
- Når det er tvil om en søknad skal godkjennes med tittel *merittert underviser*, anbefales det at søker kan få tilbake sin søknad med muligheter skissert i kapittel 7.4.2
- Lønnskompensasjon er pt. tilsvarende 30 000 kroner påslag på lønn for tittel: *merittert underviser*. Dette vil gjelde fra det året hvor tittel *merittert underviser* erkjennes.

- Til enhver tid vil det være av betydning at rektorat/direktør støtter opp med økonomi og budsjett (allokering av ressurser) slik at ordningen fremsnakkes, institusjonaliseres og videreutvikles.
- Et fremtidig samarbeid med Forsvarets høgskole om merittering bør vurderes. Dette vil kunne sikre forsvarlig drift, tilgang til flere veiledningsressurser, flere fagressurser til kommisjonsarbeid, og et større fagmiljø. Vurdering bør ligge på rektor/direktørnivå.
- Vi anbefaler årlig veksling mht. organisering og ansvar for veiledning mellom våre institusjoner. Fordeling av økonomi for drift mellom institusjonene avklares årlig på rektor/direktørnivå.
- Ordningen omtales og synliggjøres i institusjonenes kvalitetsrapportering.

Vedlegg

Vedlegg 1:

En fremragende underviser. Prosjektrapport fra arbeidsgruppe ledet av Anette Sund, seniorrådgiver ved PHS

Vedlegg 2:

Merittering av undervisere ved PHS og KRUS

Vedlegg 3:

Oversendelsesbrev fra arbeidsgruppe 2 ledet av Anette Sund, seniorrådgiver PHS

Vedlegg 4:

Spørreskjema merittering nettskjema.no

Vedlegg 1



En fremragende
underviser (blå forsi

Vedlegg 2



Merittering av
undervisere ved Poli

Vedlegg 3

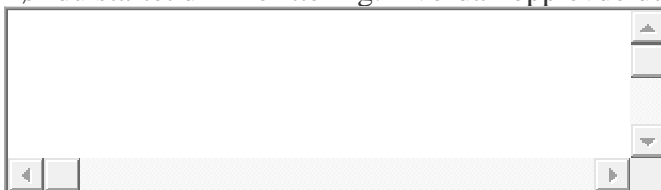


Oversendelsesbrev_
merittering av unde


Vedlegg 4

Spørreskjema merittering nettskjema.

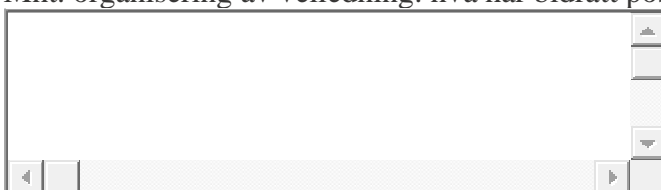
Før du startet din merittering: Hvordan opplevde du informasjonen om ordningen?

An empty rectangular text input field with a thin black border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, with the top and bottom ones containing upward and downward arrows respectively. At the bottom, there are two small square buttons, one on the left with a left-pointing arrow and one on the right with a right-pointing arrow.

Hvordan har du opplevd å forholde deg til kriteriene som ligger til grunn for søknaden?

An empty rectangular text input field with a thin black border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, with the top and bottom ones containing upward and downward arrows respectively. At the bottom, there are two small square buttons, one on the left with a left-pointing arrow and one on the right with a right-pointing arrow.

Mht. organisering av veiledning: hva har bidratt positivt til din søknad?

An empty rectangular text input field with a thin black border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, with the top and bottom ones containing upward and downward arrows respectively. At the bottom, there are two small square buttons, one on the left with a left-pointing arrow and one on the right with a right-pointing arrow.

Hvilke kvaliteter ved selve veiledningen har vært positiv for din søknad?

An empty rectangular text input field with a light gray border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, with the top and bottom ones containing upward and downward arrows respectively. On the bottom left and right corners, there are small square buttons containing left and right arrows respectively, indicating a scrollable area.

Var det noe du savnet ved måten vi tilrettela veiledningen på?

An empty rectangular text input field with a light gray border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, with the top and bottom ones containing upward and downward arrows respectively. On the bottom left and right corners, there are small square buttons containing left and right arrows respectively, indicating a scrollable area.

Har du andre kommentarer, tilbakemeldinger du vil dele om meritteringen?

An empty rectangular text input field with a light gray border. On the right side, there are three small square buttons stacked vertically, with the top and bottom ones containing upward and downward arrows respectively. On the bottom left and right corners, there are small square buttons containing left and right arrows respectively, indicating a scrollable area.

Tusen takk :)