

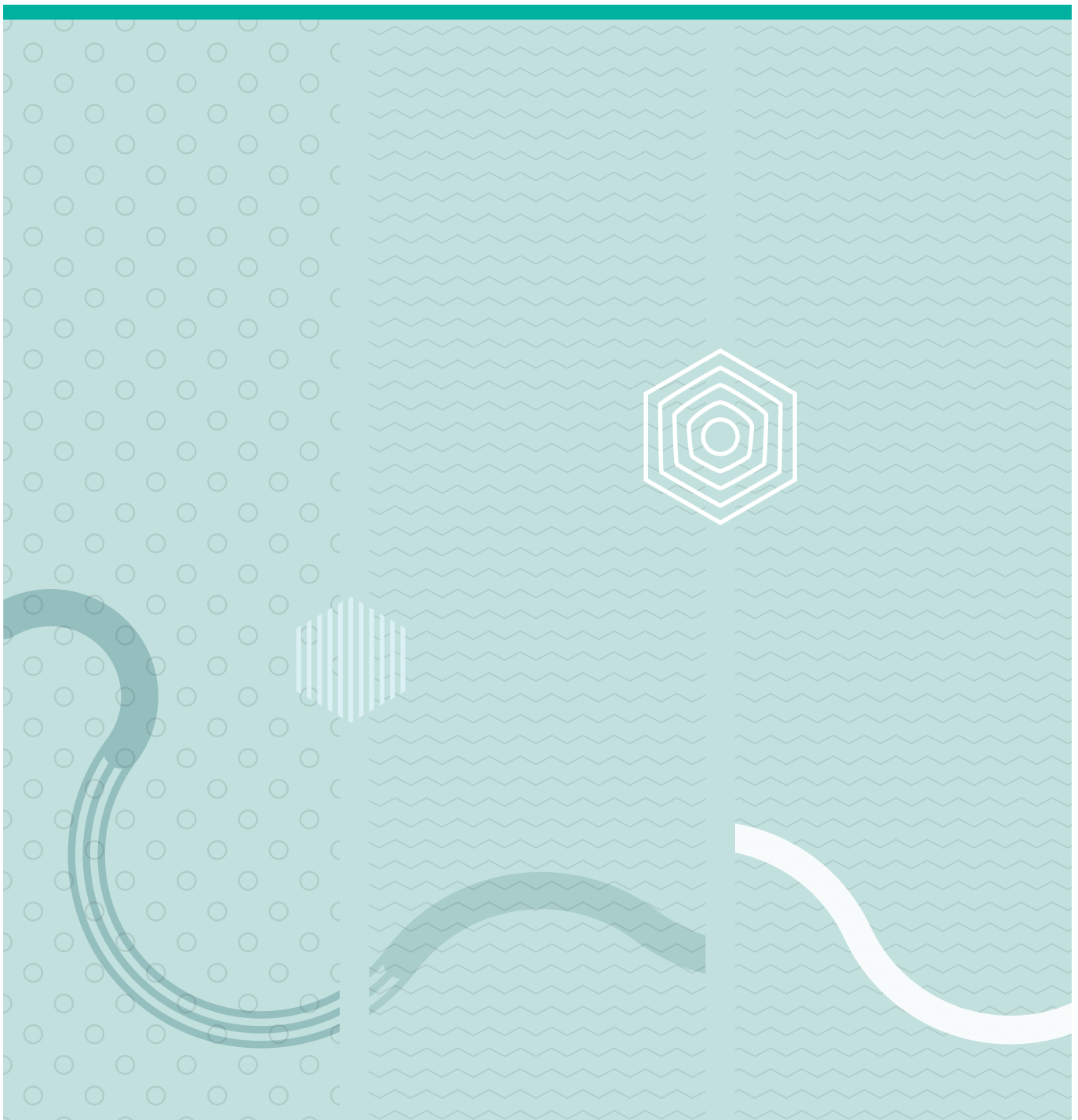
Meritteringsordningen ved Universitetet i Sørøst-Norge

Sluttevaluering av pilotprosjekt om
merittering (2019-2022)

Hilde Larsen Damsgaard

Cecilie Aurvoll

Cecilie Enqvist-Jensen





Hilde Larsen Damsgaard, Cecilie Aurvoll og
Cecilie Enqvist-Jensen

Meritteringsordningen ved Universitetet i Sørøst-Norge

Sluttevaluering av pilotprosjekt om
merittering (2019-2022)

© 2022 Forfatterne

Universitetet i Sørøst-Norge

Porsgrunn, 2022

Skriftserien fra Universitetet i Sørøst-Norge nr. 96

ISSN: 2535-5325 (online)

ISBN: 978-82-7206-689-4 (online)



Utgivelser i publiseres som Creative Commons* og kan kopieres fritt og videreformidles til andre interesserte uten avgift. Navn på utgiver og forfatter(e) angis korrekt. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.no>

Forord

I denne rapporten beskriver vi grunnlaget for og erfaringene fra et treårig pilotprosjekt som har som målsetting å innføre en meritteringsordning ved Universitetet i Sørøst-Norge. Pilotprosjektet startet våren 2019 og avsluttes våren 2022. Det er nå gjennomført en sluttevaluering i form av intervjuer og spørreskjemaer til ulike informantgrupper ved USN for å få et solid grunnlag for å videreutvikle og forankre meritteringsordningen ved USN når den fra høsten 2022 etableres som en fast ordning. Sluttevalueringen og de implikasjonene den medfører er en sentral del av denne rapporten.

Prosjektgruppen som har hatt hovedansvar for pilotprosjektet, består av førsteamanuensis Cecilie Enqvist-Jensen, universitetslektor Cecilie Aurvoll og dosent Hilde Larsen Damsgaard. Sistnevnte er leder av pilotprosjektet. Frem til april 2021 var også førsteamanuensis Kine Dørum fra Universitetet i Tromsø (UiT) tilknyttet prosjektet. Arbeidet med merittering har i pilotprosjektperioden vært tilknyttet Enhet for digitalisering og utdanningskvalitet (eDU) som er en del av Avdeling for utdanning og studiekvalitet (AUS). Prosjektgruppen for meritteringsordningen har hatt ansvar for planlegging og gjennomføring av evalueringsarbeidet, og prosjektlederen har hatt hovedansvar for utarbeidelse av denne rapporten. Professor og viserektor Bjørn Stensaker ved Universitetet i Oslo (UiO) har vært ekstern reviewer i arbeidet med de instrumentene som er brukt overfor de ulike informantgruppene i evalueringsarbeidet. Han har også vært kritisk leser av rapporten og hatt spesielt fokus på hvordan sentrale funn i evalueringene gjenspeiles i anbefalinger for det videre meritteringsarbeidet ved USN.

Vi vil takke alle som har deltatt i evalueringen og gjennom det gitt oss et godt grunnlag for å stake ut kursen når det gjelder å etablere en solid og permanent meritteringsordning ved USN. Vi vil takke medlemmene av vurderingskomiteene spesielt. Fordi dette har vært upløyd mark har det vært av stor betydning med komiteer som har vist genuin interesse for arbeidet og har deltatt i felles diskusjoner om hvordan vi skal kunne forbedre ordningen både underveis og når ordningen blir fast. Dette har gjort oss klokere sammen.

En takk også til alle søkerne. De tilbakemeldingene vi har fått om tilgjengelig informasjon, søknadsprosessen og tilbakemeldingene fra komiteen har vært og er et viktig grunnlag for videreutvikling av ordningen. Vi vil også takke professor Bjørn Stensaker for verdifulle innspill. Sist, men ikke minst: Takk til kollegaer som jobber med merittering på andre institusjoner for samarbeidet så langt. Vi har delt erfaringer og bistått hverandre for at ikke alle skal trenge å «finne opp hjulet på nytt». Et slikt samarbeid er nødvendig for å utvikle gode meritteringsordninger med felles grunnlagstenkning og samtidig rom for lokal tilpasning. Arbeidet med å etablere en meritteringsordning har dermed også bidratt til utvikling av en delingskultur, noe som kan sies å være i tråd med meritteringsordningens intensjon: Å skape kultur for og felleskap omkring det kontinuerlige arbeidet med utdanningskvalitet i høyere utdanning.

USN, mai 2022

Hilde Larsen Damsgaard

Cecilie Aurvoll

Cecilie Enqvist-Jensen

Sammendrag

Samlet har 33 vitenskapelig ansatte søkt status som merittert underviser ved USN i pilotprosjektperioden. 13 av disse har blitt merittert underviser. Antall søknader har gått ned i løpet av pilotperioden, men det siste året økte andelen som ble meritterte.

I sluttevalueringen av pilotprosjektet om merittering ved USN 2019-2022 er det foretatt gruppeintervju med dekaner, visedekaner, meritterte og vurderingskomiteens medlemmer. I tillegg har instituttledere, søkere/webinardeltakere og komitémedlemmene svart på individuelle spørreskjemaer. Prosjektgruppens erfaringer inngår også i evalueringen.

I flere informantgrupper forstås merittering primært som noe som handler om fremragende undervisning. Det å være en kollegial bidragsyter trekkes også frem, men det er det individuelle ved ordningen som er mest vektlagt.

Informasjonen om meritteringsordningen ved USN vurderes samlet sett som god eller tilfredsstillende med få behov for forbedring. Søknadsprosessen oppleves som krevende, men lærerik og bevisstgjørende. Støtten underveis i prosessen og den hjelpen som ligger i god og tydelig informasjon og lett tilgjengelige nettressurser, trekkes frem som positive elementer. Webinarene vurderes som informative og åpne for at deltakerne kan komme med innspill. Informasjonen til og organiseringen og ledelsen av vurderingskomiteens arbeid vurderes også som god. Selve vurderingsarbeidet beskrives som lærerikt, interessant og givende, men omfanget og søknadenes utforming kan gjøre arbeidet krevende. Vurderingskomiteen trekker spesielt frem betydningen av at samarbeidet om meritteringsvurdering på tvers av fagområder og institusjoner bidrar til at det utvikles et faglig fellesskap og en felles kultur for kvalitet. Dette er en positiv bieffekt av arbeidet. Blant de som svarer på spørsmål om hvorvidt intervju bør inngå som en del av prosessen, er det et klart flertall som oppgir at de ønsker å videreføre bruk av intervju. Det bør benyttes for de søkerne som gjennomgående tilfredsstillende de tre hovedkriteriene på en svært god måte, og det bør ha en kvalitetssikrende funksjon samtidig som det gir mulighet til utdyping, avklaring og dialog om søknaden. De økonomiske insentivene i meritteringsordningen ved USN oppfattes som for lave sammenlignet med andre utdanningsinstitusjoner.

Flere informanter er av den oppfatning at ansatte ikke nødvendigvis kjenner til meritteringsordningen. Det ser derfor ut til at den informasjonen som foreligger, ikke i tilstrekkelig grad når ut til de vitenskapelig ansatte ved USN. Noen uttrykker også skepsis til meritteringsordningen. Skepsisen er knyttet til at ordningen ikke er forskriftsfestet og derfor ikke anses som like viktig som opprykk, at den ikke inkluderer universitetslektorer og at den har hatt få ringvirkninger i fagmiljøene eller i kvalitetsarbeid på institusjonsnivå. For de meritterte selv har det betydd mye personlig å få status som merittert underviser. De fleste gir likevel uttrykk for at de ikke har fått noen annen rolle eller utfører annet arbeid etter at de ble meritterte. Merittering ser derfor ut til først og fremst å fungere som en individuell belønning som foreløpig har hatt liten organisatorisk effekt. Dette fremstår sammen med manglende kjennskap til ordningen og uklare omkring hvilken

rolle status som merittert fører med seg, som hovedutfordringer med meritteringsordningen ved USN til nå.

Prosjektgruppens viktigste anbefalinger er å inkludere universitetslektorer i ordningen, gi instituttlederne et større ansvar og forpliktelse til å spre informasjon om ordningen, etablere en referansegruppe bestående av visedekanene for å koble merittering tettere til arbeid med utdanningskvalitet på fakultetene, inkludere merittering som et fast punkt i medarbeidersamtalen og øke de økonomiske insentivene for å tilpasse USNs insentiver til sektoren for øvrig. I tillegg anbefaler prosjektgruppen å etablere et nettverk av de meritterte. Det er et sentralt tiltak for å klargjøre de meritteres rolle og bidra til at de merittertes kompetanse blir «brukt». Et nettverk kan også bidra til at ordningen får effekt i studieprogram og fagmiljø samt i institusjonens arbeid med utdanningskvalitet. Nettverkets arbeidsområder kan omfatte utdanningskvalitet, studiekvalitet og undervisningskvalitet. Innenfor disse områdene kan de meritterte ha ulike arbeidsoppgaver basert på kompetanse, ønsker og behov. Forutsetningen for at de meritterte skal kunne brukes i fagmiljø og på institusjonsnivå, er at det settes av tid og ressurser til arbeid i rollen som merittert underviser. Det er også av betydning at de meritterte selv får mulighet til å skape nye prosjekter og ta initiativ til arbeid som kan fremme kvalitet i utdanningene. For å øke meritteringsordningens organisatoriske betydning, mener prosjektgruppen at meritteringsordningen må kobles tettere til det øvrige arbeidet med utdanningskvalitet ved USN, og at dette arbeidet som helhet må ha SoTL som et sentralt grunnlag.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1 Bakgrunn for meritteringsordningen ved USN	2
1.2 Grunnlag for pilotprosjektet	4
1.2.1 Intern arbeidsgruppe	4
1.2.2 Styrevedtak, oppfølging og prosjektledelse.....	4
1.3 Kjennetegn ved meritteringsordningen ved USN	6
1.4 Søkere og merittede i pilotprosjektperioden 2019-2022	8
1.4.1 Antall søkere og merittede fordelt på fakulteter	8
1.4.2 Antall søkere fordelt på stillingskategori	8
1.4.3 Antall søkere fordelt på kjønn	9
2. Evalueringer av første runde i 2020 og veien videre.....	10
2.1 Oppsummering av evalueringene	10
2.1.1 Intervju med de merittede	10
2.1.2 Intervju med medlemmene i hovedkomiteen	10
2.1.3 Nettskjema til fakultetsrepresentanter	10
2.1.4 Andre kommentarer og innspill	11
2.2 Videreføring og endringer i runde to.....	12
2.2.1 Kriteriene og utforming av søknaden	12
2.2.2 Vurderingskomiteens sammensetning og arbeid	12
2.2.3 Målgruppe, kjønnsfordeling, klagemulighet og karantene	13
3. Evalueringer av andre runde i 2021 og veien videre	14
3.1 Ulike evalueringer	14
3.2 Positive tilbakemeldinger	14
3.2.1 Positive tilbakemeldinger fra vurdererne	14
3.2.2 Positive tilbakemeldinger fra søkere	15
3.3 Forslag til forbedringer	15
3.4 Endringer i 2022.....	16
3.4.1 Presisering av kriterier	16
3.4.2 Dokumentert utdanningsfaglig basiskompetanse	18
3.4.3 Nettverk for de merittede	18
3.4.4 Arbeid i vurderingskomiteen	19
3.4.5 Andre forbedringer/endringer i 2022	19
4. Sluttevaluering 2022	20
4.1 Evalueringsinstrumenter	20
4.2 Deltakelse i og gjennomføring av evalueringen	21
4.3 Evalueringsresultater	22
4.3.1 En merittede underviser	23
4.3.2 Meritteringsordningens betydning	24
4.3.3 Informasjon om meritteringsordningen	25

4.3.4	Kjennskap til ordningen	26
4.3.5	Vurderingskomiteens arbeid.....	28
4.3.6	Erfaringer med søknadsprosessen	30
4.3.7	Webinarer	31
4.3.8	Målgruppe.....	31
4.3.9	Karantene.....	33
4.3.10	Intervju	34
4.3.11	Nettverk og de meritteres rolle.....	35
4.3.12	Økonomiske insentiver	37
4.3.13	Styrker og svakheter ved meritteringsordningen ved USN	38
4.4	Prosjektgruppens erfaringer og refleksjoner	40
4.4.1	Meningsfullt og interessant arbeid	40
4.4.2	Arbeid i vurderingskomiteen	40
4.4.3	Ansvar, myndighet og samarbeid	41
4.4.4	Forståelse av merittering og nettverkets funksjon	41
4.4.5	Skepsis mot ordningen.....	42
4.4.6	Lederbekreftelse	43
4.4.7	Form på søknaden	44
4.4.8	Webinarene	44
4.4.9	Økonomiske insentiver	44
5.	Refleksjoner og anbefalinger	46
5.1	46
	Sentrale utfordringer med meritteringsordningen ved USN.....	46
5.1.1	Primært individuell betydning	46
5.1.2	Mangel på kjennskap og tillit til ordningen.....	48
5.1.3	Uavklart rolle.....	49
5.2	Anbefalinger for meritteringsordningen ved USN.....	50
5.3	Anbefalinger for nettverk av de meritterte ved USN	53
5.3.1	Nettverkets mandat.....	53
5.3.2	Arbeidsområder	53
5.3.3	Andre avklaringer.....	56
Referanser	58

1. Innledning

Denne rapporten, Sluttrapport Pilotprosjekt for merittering ved USN, er den tredje rapporten fra pilotprosjektet om merittering. I [Rapport 1 Merittering ved USN](#) og [Rapport 2 Merittering ved USN](#) beskrives gjennomføring og evaluering av de to første rundene med merittering. Disse to rapportene ligger til grunn for endringer i 2022. Følgelig er evaluering et gjennomgående element i pilotprosjektperioden. Når det gjelder endringer i siste runde, har vi også hentet inspirasjon fra evalueringsrapportene knyttet til merittering på Universitetet i Tromsø (UiT) og Norges teknisk-naturvitenskapelig universitet (NTNU).

Sluttrapporten er basert på en samlet evaluering av dagens meritteringsordning. Evalueringen er gjort i perioden fra februar til mai 2022 og består av gruppeintervjuer, spørreskjemaer som er besvart individuelt, og en sammenfatning av prosjektgruppens erfaringer med og refleksjoner som gjelder meritteringsarbeidet på institusjonen i pilotprosjektet. Felles for intervjuguider og spørreskjemaer som er brukt i sluttevalueringen, er at de inneholder både spørsmål om hvordan dagens ordning fungerer og om veien videre. Slik får vi ikke bare innspill fra ulike aktører om erfaringene så langt, men også deres tanker om hvordan den faste meritteringsordningen bør være.

Videre i denne innledningen er det en kort redegjøring for bakgrunnen for meritteringsordningen ved USN. Vi ser her nærmere både på Meld St. 16 *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld. St. 16 (2016-2017)) og Scholarship for Teaching and Learning (SoTL). Videre redegjør vi for interne føringer som har vært styrende for meritteringsarbeidet ved USN. I siste del av innledningen er det en beskrivelse av sentrale kjennetegn ved dagens meritteringsordning ved USN og en samlet oversikt over antall søkere og merittede i pilotprosjektperioden.

Del to og tre består av en sammenfatning av evalueringene og erfaringene fra de to første rundene, videre også omtalt som henholdsvis 2020 og 2021. Disse evalueringene er omtalt også i sluttrapporten for å tydeliggjøre at det er gjort mange endringer underveis i pilotprosjektet, hvilke endringer som er gjort og hva grunnlaget for disse endringene er. Slik tegnes det også et bilde av utviklingen av ordningen frem mot tredje og siste år i pilotprosjektet.

Fjerde del er konsentrert om den sluttevalueringen som er gjennomført våren 2022 i pilotprosjektets tredje og siste år. Denne delen innledes med en oversikt over hvilke aktører som er inkludert som informanter og hvordan informasjonen er innhentet. Funnene presenteres så tematisk med en beskrivelse av hvordan ulike informantgrupper har svart på spørsmål innenfor det enkelte tema. Del fire avsluttes med beskrivelse av noen av de erfaringene og refleksjonene prosjektgruppen har fra arbeidet med merittering, og som vi oppfatter som vesentlige for det videre arbeidet med merittering ved USN.

I femte og siste del er det først en kort oppsummerende refleksjon knyttet til hovedutfordringene med meritteringsordningen i pilotperioden før vi kommer med anbefalinger for det videre arbeidet med meritteringsordningen når den nå går over i en ny fase som etablert ordning ved USN.

1.1 Bakgrunn for meritteringsordningen ved USN

Kultur for kvalitet i høyere utdanning (Meld. St. 16 (2016–2017), s. 77-79) fremhever at utdanningsvirksomhetens status i høyere utdanning skal økes og at undervisningskompetanse skal vektlegges tyngre enn i dag. Dette gjelder ikke bare ved ansettelse, men gjennom hele karrieren for vitenskapelig ansatte i UH-sektoren. Meritteringsordningen er nettopp et ledd i å verdsette god undervisning og stimulere til økt undervisningsinnsats med studentenes læring som omdreiningspunkt. Tanken bak ordningen er også å fremme og belønne utviklings- og innovasjonsarbeid knyttet til undervisning og læring. Et systematisk arbeid med utdanningskvalitet kan bidra til å styrke faglige fellesskap om utdanningene. En status som merittert underviser er dermed både en anerkjennelse av undervisere med innsats ut over det ordinære og et tiltak for å fremme en felles kultur for læring. I meldingen kommer det frem at flere utdanningsinstitusjoner knytter merittering til det å være en fremragende underviser som videreutvikler undervisningskompetansen til et nivå som er vesentlig høyere enn den forventede basiskompetansen. Sentralt i merittering er også å systematisere undervisningserfaringer og dele dem med andre.

Lunds Tekniska Högskola (LTH) ved Lunds Universitet innførte allerede i 2001 et system for merittering av undervisere. Denne ordningen er senere evaluert og justert. Ordningen, som kalles «Excellent Teaching Practitioner (ETP) er knyttet til at undervisere må reflektere over egne praksiser og analysere disse ved hjelp av forskning om undervisning og læring. Hovedformålet med ordningen, slik den er utviklet i Lund, er å heve statusen til utdanning, signalisere viktigheten av studenters læring og gi høyere prioritet til kontinuerlig pedagogisk utviklingsarbeid. Det legges vekt på planlegging, gjennomføring og vurdering av undervisning, en systematisk forskende og vitenskapelig tilnærming til egen undervisning og spredning av erfaringer (Meld. St. 16 (2016-2017), s. 77).

En slik vektlegging er basert på det som er sentralt innenfor Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)¹. Denne tankegangen er også basis for den norske meritteringsordningen (Meld. St. 16 (2016-2017); NOKUT, 2017). Begrepet SoTL var opprinnelig motivert av ønsket om å utligne statusforskjellen mellom forskning og undervisning (Boyer, 1990). Det har vært grunnleggende for å etablere noen kriterier for en utforskende tilnærming til undervisning og læring. SoTL angir et bredt sett av praksiser som innebærer en systematisk og reflektert holdning til og utvikling av egen undervisningspraksis med studenters læring i sentrum (Darling, 2003; Hutchins & Shulman, 1999). Shulman ved Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, forklarer SoTL som noe mer enn “scholarly teaching”:

¹ Opprinnelig ble begrepet “Scholarship of teaching” (Boyer, 1990) tatt i bruk. I de senere år er dette erstattet av «*Scholarship of teaching and learning*» (Darling, 2003).

Scholarly teaching is what every one of us should be engaged in every day that we are in a classroom, in our office with students, tutoring, lecturing, conducting discussions, all the roles we play pedagogically. Our work as teachers should meet the highest scholarly standards of groundedness, of openness, of clarity and complexity. But it is only when we step back and reflect systematically on the teaching we have done, in a form that can be publicly reviewed and built upon by our peers, that we have moved from scholarly teaching to the scholarship of teaching.” (Shulman, 2004, s. 166).

Denne beskrivelsen viser hvordan en SoTL-tilnærming til merittering ikke bare handler om å ha en engasjert og gjennomtenkt praksis, men også om at man bygger på det beste fra forskerkulturen og trekker dette inn i utdanningen. Eksempler på dette er systematikk, en vitenskapelig tilnærming, det å bygge på hverandres resultater, dokumentasjon og fagfellevurdering. (Boyer, 1990; Olsson & Roxå 2013). Refleksjon er et annet viktig kjennetegn ved en SoTL-tilnærming. En merittert underviser evner å reflektere over egen undervisningspraksis og hvordan denne praksisen er utviklet systematisk og begrunner egen undervisningsvirksomhet med teori. Videre legges det i SoTL-tenkningen vekt på betydningen av å dele erfaringer om undervisningsvirksomhet med andre gjennom publisering eller gjennom andre former for formidling. Dette kan danne grunnlag for diskusjoner rundt studentsentrerte undervisningsformer og læring både innad i et fagmiljø og på tvers av fag og fagmiljøer. En SoTL-tilnærming innebærer med andre ord å spre egen læring, erfaring og kunnskap til andre, slik at andre kan lære av erfaringene, diskutere funnene og bygge videre på erfaringene og de etablerte undervisningspraksisene (Kreber, 2002). Slik kan man fremme utdanningskvalitet og etablere faglige fellesskap omkring utdanning og utdanningskvalitet.

I Norge var UiB først ute med et meritteringssystem, etterfulgt av NTNU og UiT. Ordningen i Norge har i hovedsak blitt utviklet etter Lunds modell og er basert på SoTL-tilnærmingen, men med en styrking av de kollegiale aspektene både i kriteriene for merittering og i ordningens funksjon. Følgelig er intensjonen med merittering også å underbygge samarbeid om undervisning og skape kultur for kvalitet. I Norge er SoTL-kriteriene gjennomgående konkretisert ved fokus på studentenes læring, en tydelig utvikling over tid, en forskende tilnærming og en kollegial holdning og praksis (Stensaker et al., 2021, s. 28). Ved USN er de to første kriteriene slått sammen. Hovedkriteriene har i hele pilotprosjektet vært som følger:

1. En merittert underviser har med vekt på studenters læring utviklet sin undervisningskompetanse kvalitativt over tid.
2. En merittert underviser har en utforskende og vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring.
3. En merittert underviser er en engasjert og dyktig pedagogisk bidragsyter i fagmiljøers og institusjonens arbeid med utdanningskvalitet.

1.2 Grunnlag for pilotprosjektet

Ved USN startet arbeidet med merittering med at det ble oppnevnt en intern og bredt sammensatt arbeidsgruppe som skulle utarbeide et grunnlagsdokument for meritteringsarbeidet og for styrets vedtak om igangsetting av merittering.

1.2.1 Intern arbeidsgruppe

Arbeidsgruppen ble igangsatt i august 2017. Gruppen fikk som mandat å utarbeide anbefaling til et helhetlig system for merittering av undervisning og utdanningsfaglig kompetanse ved daværende HSN (nå USN). Mandatet innebar også å beskrive hvilke elementer som ligger i og kjennetegner HSNs utdanningsfaglige kompetanse og hvilke utfordringer det foreslåtte meritteringssystemet ville bidra til å løse. Gruppen skulle videre skissere sammenhengen og grenseoppganger mellom HSNs andre utdanningsfaglige kompetansehevende tiltak og merittering av utdanningsfaglig kompetanse. I konkretiseringen av det overordnede mandatet lå blant annet avklaring av målgruppe, synliggjøring av ordningen, sammensetting av vurderingskomiteer, klargjøring av kriterier for vurdering og belønning. Arbeidsgruppen besto av følgende medlemmer:

- Førstemanuensis Rune Åkvik Nilsen (HH)
- Førstemanuensis Toril Aagaard (HIU)
- Instituttleder Live Semb Vestergarden (Institutt for natur, helse og miljø, TNM)
- Visedekan Randi Toreskås Holta (TNM)
- Dosent Hilde Larsen Damsgaard (Institutt for sosialfag, HS)
- Professor Grethe Eilertsen (Institutt for sykepleie, HS)
- Viserektor for utdanning og studiekvalitet Halvor Austenå
- Personal- og organisasjonsdirektør Elisabeth E. Borhaug
- Sekretariat: seniorrådgiver Erik Eliassen, Avdeling for utdanning og studiekvalitet.

1.2.2 Styrevedtak, oppfølging og prosjektledelse

Forslaget fra arbeidsgruppen ble sendt til høring i organisasjonen. Etter høringsrunden ble forslaget til meritteringsordning behandlet i styret. I styremøte 19.10.2018 ble det fattet følgende vedtak:

1. Det etableres et meritteringssystem for fremragende undervisning ved USN som følger:
 - a. Det etableres et Nettverk for fremragende undervisere ved USN. Nettverkets formål er å være en arena til utdanningsfaglig utvikling i USN som institusjon og for nettverkets medlemmer.
 - b. Ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved USN på førstestillings- eller toppstillingsnivå kan etter søknad bli merittert underviser og medlem av nettverket, dersom de etter vurdering oppfyller kriteriene for medlemskap. Søknaden skal tydelig dokumentere vesentlige høyere undervisningskompetanse enn det som forventes i stillingskategorien de har på søknadstidspunktet. Rektor får fullmakt til å utvide målgruppen for søkere dersom det er hensiktsmessig.
 - c. Kriteriene for å bli merittert underviser fastsettes slik det foreslås av rektor.

d. Rektor får fullmakt til å oppnevne en eller flere vurderingskomiteer for søknader om å bli merittert underviser. Det skal være minst en student med studierett i vurderingskomiteer.

2. De ansatte som etter søknad blir meritterte undervisere, får et varig lønnstillegg pr år (kronetillegg) som fastsettes etter forhandlinger med tjenestemannsorganisasjonene. Størrelsen på lønnstillegget bør harmoniseres med andre institusjoner i sektoren og anslagsvis være i størrelsesorden kr 30 000.- per år. Det instituttet der den meritterte underviser er ansatt får et engangsbeløp på kr 30 000,-, som skal benyttes til utdanningsfaglige tiltak i samråd med den meritterte. Rektor får fullmakt til å justere disse incentivene ved behov. Incentivene dekker den merittertes lønn på vanlig måte over ordinært budsjett ved fakultetet.

3. Det er et mål at antall meritterte undervisere skal være minst 25 innen utgangen av 2023. Første utlysning skal skje i løpet av 2019.

4. Det settes av 1,6 mill. pr år til meritteringssystemet. Rammen skal i hovedsak benyttes slik det fremgår i denne saken.

5. Rektor får fullmakt til å opprette og å gi mandat til en referansegruppe for meritteringssystemet. Referansegruppen skal sikre bred forankring for og informasjon om systemet i ledelsen og organisasjonen for øvrig.

6. Meritteringssystemet forankres i Avdeling for utdanning og studiekvalitet, enhet for Digitalisering og Utdanningskvalitet (eDU).

7. Meritteringssystemet skal evalueres kontinuerlig, men systemet som helhet evalueres senest i løpet av 2023

I rektornotat av 8.5.2019 fremkommer det at prosjektets hovedoppgaver er å

- operasjonalisere kriteriene fastsatt av styret i form av veiledninger rettet mot søkere
- gjøre meritteringsordningen kjent i organisasjonen, fastsette og gjøre søknadsfristen for å sende søknad kjent, i tillegg aktivt informere aktuelle søkere og faglig ledelse om ordningen
- igangsette første søknadsrunde
- opprette vurderingskomite(er) bestående av både interne og eksterne medlemmer
- sikre opplæring og veiledning/kurs knyttet til utvikling av dokumentasjon for søkere
- bygge opp vurderingskompetanse gjennom å lage veiledere for kommisjoner
- etablere nettverk av fremragende undervisere og konkretisere hvilken rolle og oppgaver de skal ha i USN
- evaluere ordningen fortløpende

I det samme notatet oppnevnte rektoratet også en referansegruppe som prosjektledelsen skulle samarbeide med i etableringen av meritteringsordningen ved USN. Referansegruppen jobbet med en operasjonalisering av kriteriene og diskuterte også hvordan vurderingskomiteen burde settes sammen. Det ble før første utlysning også klarlagt at det skulle være en karantene på to år for søkere som ikke oppnådde status som merittert underviser. Prosjektledelsen så også til andre institusjoner for å tydeliggjøre de føringene som skulle gjelde for merittering ved USN. I tillegg til det som allerede er nevnt her om målgruppe, komitésammensetning og karantene, ble det besluttet å ha en årlig utlysning og benytte intervju som et tillegg til søknaden.

Meritteringssystemet ble vedtatt forankret i Avdeling for utdanning og Studiekvalitet, ved enhet for Digitalisering og Utdanningskvalitet (eDU). Prosjektlederrollen for meritteringsordningen var ut 2020 delt mellom universitetslektor Cecilie Enqvist-Jensen (eDU) og førsteamanuensis Kine Dørum (UIT, med bistilling i eDU fram til april 2021). Fra desember 2020 overtok dosent Hilde Larsen ansvaret som prosjektleder for pilotprosjektet for merittering.

1.3 Kjennetegn ved meritteringsordningen ved USN

Målgruppen for merittering er søkere med første- eller toppkompetanse med minst 5 års erfaring fra høyere utdanning. To av disse må være fra en norsk utdanningsinstitusjon.

Merittering bygger som allerede nevnt på tre hovedkriterier som har vært opprettholdt i hele pilotperioden. Til hvert av hovedkriteriene er det utarbeidet underkriterier. Sistnevnte er justert noe underveis i prosessen. I siste utlysning i pilotprosjektet er det samlede kriteriesettet slik:

1. En merittert underviser har med vekt på studenters læring utviklet sin undervisningskompetanse kvalitativt over tid.

Dette innebærer at søkeren

1.1. har varierte erfaringer fra undervisningsarbeid med studentenes læring i fokus.

1.2. har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning og reflekterer over denne utviklingen.

1.3. har samarbeidet om utvikling av undervisning og studiekvalitet med for eksempel studenter, kollegaer og ledelse.

1.4. kan vise til planer for fortsatt utvikling av egen undervisningskompetanse.

2. En merittert underviser har en utforskende og vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring.

Dette innebærer at søkeren

2.1. på en systematisk måte har prøvd ut eller utviklet varierte læremidler eller undervisnings- og vurderingsformer som støtter studentenes læringsprosesser.

2.2. begrunner og reflekterer over sin måte å løse undervisningsoppgavene på gjennom å anvende relevant forskning og teori om undervisning og læring i høyere utdanning og innenfor eget fagområde.

2.3. arbeider systematisk med tilbakemeldinger fra studenter og kolleger og anvender dem for å videreutvikle undervisning.

2.4. har formidlet kompetanse og erfaringer fra arbeid med undervisning på ulike måter, f.eks. gjennom presentasjoner på konferanser, i rapporter, i tidsskriftartikler eller i interne fora.

3. En merittert underviser er en engasjert og dyktig pedagogisk bidragsyter i fagmiljøers og institusjonens arbeid med utdanningskvalitet.

Dette innebærer at søkeren

3.1. har initiert, stått sentralt i eller ledet studieplanarbeid, pedagogisk eller fagdidaktisk utviklingsarbeid, studiekvalitetsarbeid eller utredningsarbeid med relevans for utdanning.

3.2. deler jevnlig erfaringer med kollegaer og samhandler med ledelse, kollegaer og studenter for å utvikle faglige fellesskap om undervisnings- og studiekvalitet.

3.3. har ambisjoner og planer om videre strategisk utviklingsarbeid for å heve studiekvaliteten i fagmiljøet.

Det stilles også noen formelle krav til søknaden. Den skal ha et omfang på maks 7500 ord, og det kan legges ved inntil 12 vedlegg. To av disse er obligatoriske: pedagogisk CV og uttalelse fra leder som bekrefter at lederen stiller seg bak søknaden. Søkeren står fritt i valg av format på søknaden.

De som leverer en søknad som tilfredsstillende minst to av de tre hovedkriteriene på en svært god måte, og ikke har noen hovedkriterier som er vurdert til mangelfullt, går videre til intervju. Det har en supplerende og kvalitetssikrende funksjon, men det er den skriftlige søknaden som er hovedgrunlaget for hvorvidt en søker tildeles status som merittert underviser eller ikke.

Søknadene vurderes av en komité som består av eksterne og interne medlemmer. En hovedkomité med fire medlemmer vurderer alle søknadene. Komiteen ledes av en intern vitenskapelig ansatt med første-/toppkompetanse, fortrinnsvis en merittert underviser. I tillegg er det to eksterne medlemmer med første-/toppkompetanse og erfaring fra arbeid innenfor universitets- og høyskolepedagogikk/annet arbeid med utdanningskvalitet og/eller meritteringsarbeid. Det siste medlemmet i hovedkomiteen er en student. Både de eksterne og studentrepresentanten har vara som kan tre inn i arbeidet ved inhabilitet eller hvis mengden søknader er omfattende og må deles på flere. I tillegg til hovedkomiteens medlemmer er en vitenskapelig ansatt med førstekompetanse/toppkompetanse, gjerne merittert, fra hvert fakultet som har søkere, med i vurderingsarbeidet. Disse vurderer bare søkere fra eget fakultet. Også her er det varaer som kan tre inn ved inhabilitet eller hvis det er behov for å dele vurderingsarbeidet på flere. En ansatt fra eDU er administrator. Vedkommende vurderer ikke søknadene.

Søkere som ikke oppnår status som merittert underviser, får to års karantene før de kan søke på nytt. Meritterte får et varig lønnstillegg på 30.000 og fagmiljøet får et tilsvarende engangsbeløp som skal benyttes i fagmiljøet i samråd med den meritterte.

1.4 Søkere og meritterte i pilotprosjektperioden 2019-2022

I denne delen presenteres en oversikt over antall søkere og meritterte ved USN i pilotprosjektets tre år fordelt på fakulteter, stillingskategorier og kjønn.

1.4.1 Antall søkere og meritterte fordelt på fakulteter

Totalt er det 33 søkere og 13 av disse har oppnådd status som merittert underviser i pilotperioden. I første runde i 2020 var det til sammen 18 søkere og seks meritterte fordelt på alle de fire fakultetene. I 2021 og 2022 var det ingen søkere fra Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag (TNM) og i 2022 var det heller ingen søkere fra Handelshøyskolen (HH).

I 2021 søkte ni ansatte, og av disse ble tre meritterte. I 2022 var det seks søkere og fire meritterte. Antallet søkere har med andre ord gått ned i prosjektperioden. Det er verd å merke seg at selv om antall søkere er lavere i 2022, er det flere meritterte dette året enn i 2021. I 2022 var det så mye som 2/3 av de som søkte som fikk status som merittert underviser. Tabell 1 viser antall søkere og meritterte fordelt på fakultet og år ut fra ansettelse på tildelingstidspunktet.

Tabell 1: Søkere og meritterte fordelt på fakulteter og i pilotperioden 2020-2022

Fakultet/år	HS		HIU		TNM		HH	
	Søkere	Meritt.	Søkere	Meritt.	Søkere	Meritt.	Søkere	Meritt.
2020	6	2	4	2	5	1	3	1
2021	1	0	4	2	0	0	4	1
2022	2	1	4	3	0	0	0	0
Totalt	9	3	12	7	5	1	7	2

HS: Helse og sosialvitenskap. HIU: Humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap. TNM: Teknologi, naturvitenskap og maritime fag, HH: Handelshøyskolen

Som vist i tabell 1, er det Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap (HIU) som har flest søkere og flest meritterte i løpet av pilotprosjektperioden. De meritterte på HIU er fordelt på følgende tre institutter: Institutt for språk og litteratur (4), Institutt for matematikk og naturfag (2) og Institutt for pedagogikk (1). Ved Fakultet for helse- og sosialvitenskap (HS) er de meritterte ved tildeling av statusen fordelt på to institutter: Institutt for sykepleie og helsevitenskap (2) og Institutt for helse, sosial- og velferdsfag (1). Ved HH er en av de meritterte ansatt i en instituttovergripende lederstilling og en er tilsatt ved Institutt for økonomi, markedsføring og jus. Den meritterte på TNM jobber ved Institutt for realfag og industrisystemer. I etterkant av tildelingen av status som merittert underviser har en av de meritterte fra HS gått over i stilling ved HIU. Det betyr at det ved utgangen av pilotprosjektet er åtte og ikke sju meritterte på HIU og to og ikke tre meritterte ved HS.

1.4.2 Antall søkere fordelt på stillingskategori

Tabell 2 viser fordeling på stillingskategori blant søkerne og de meritterte. To av de meritterte har fått opprykk til professor/dosent etter at de ble merittert, men de inngår i tabell 2 i den

stillingskategorien de hadde da de ble meritterte underviser. Her gis det av anonymitetshensyn bare en samlet presentasjon for institusjonen som helhet.

Tabell 2: Antall søkere og meritterte fordelt på stillingskategori i pilotperioden 2020-2022

År/ stillingskategori	Professor		Dosent		Førsteam.		Førstelektor	
	Søkere	Meritt.	Søkere	Meritt.	Søkere	Meritt.	Søkere	Meritt.
2020	4	1	3	1	6	3	5	1
2021	1	0	0	0	6	3	2	0
2022	1	1	0	0	4	3	1	0
Totalt	6	2	3	1	16	9	8	1

Som vist i tabell 2, er det flest førsteamanuenser blant søkerne og flest i samme stillingskategori blant de meritterte.

1.4.3 Antall søkere fordelt på kjønn

I tabellen nedenfor er det en oversikt over kjønnsfordeling blant både søkere og de meritterte i pilotperioden. Også her gis det av anonymitetshensyn bare en samlet presentasjon for institusjonen som helhet.

Tabell 3: Antall søkere og meritterte fordelt på kjønn i pilotperioden 2020-2022

År/ stillingskategori	Kvinner		Menn	
	Søkere	Meritterte	Søkere	Meritterte
2020	6	1	12	5
2021	3	2	6	1
2022	5	3	1	1
Totalt	14	6	19	7

Som vist i tabellen, var det i første runde en overvekt menn blant både søkerne og de meritterte. I andre runde var det også en overvekt menn blant de som søkte, men flest kvinner blant de meritterte. I siste runde var det flere kvinner enn menn blant både søkerne og de meritterte.

2. Evalueringer av første runde i 2020 og veien videre

I det følgende skal vi se nærmere på det som kom frem i evalueringene etter første runde med merittering ved USN. Evalueringen ble gjort sommer/høst 2020 ved hjelp av gruppeintervjuer med de merittede og medlemmene i komiteen og spørreskjema til fakultetsrepresentantene.

2.1 Oppsummering av evalueringene

2.1.1 Intervju med de merittede

Samlet mente de merittede at kriteriene i hovedsak var gode å jobbe ut fra, og at arbeidet med søknaden var lærerikt, men krevende. Samtlige oppga at de brukte mye tid og la mye arbeid i å skrive søknaden og finne fram til relevante vedlegg. Det som var særlig krevende var å finne en struktur på søknaden som gjorde at kriteriene ble dekket. En av grunnen til at dette var krevende er at kriteriene ikke er gjensidig utelukkende, og derfor delvis overlapper hverandre. De fleste av de merittede sa at de aktivt tok i bruk søknader fra tidligere merittede fra andre institusjoner i arbeidet med sin egen søknad. På spørsmålet om søknadene bør ha en mer strømlinjet utforming, var det delte meninger. Noe mer struktur kan være til støtte i søknadsarbeidet, samtidig ga informantene uttrykk for at det også er viktig med fleksibilitet slik at det er rom for ulik utforming av søknaden og ulike måter å få fram refleksjon, utvikling, erfaring og kompetanse på.

2.1.2 Intervju med medlemmene i hovedkomiteen

I intervjuet med komiteemedlemmene kom det frem det at det å vurdere søknadene var krevende, men også svært givende. En av utfordringene var at søknadene var ulike i sin utforming, noe som gjorde at det var mye arbeid med å vurdere dem i henhold til de gitte kriteriene. Det var imidlertid ikke vanskelig å komme til enighet i komiteen når det gjaldt hvem som skulle meritteres. En annen utfordring som ble tatt opp i intervjuet, er at det var ulik grad av engasjement for oppgaven blant fakultetsrepresentantene. Deres bidrag var derfor av varierende kvalitet. Komiteemedlemmene var klare på at det er viktig å ha en student med i vurderingsarbeidet, og mener at dette bør videreføres.

Intervjuets rolle og funksjon var et tema der det var ulike oppfatninger blant de faste medlemmene. Det ble pekt på som utfordrende at man gjennomførte intervju uten at det var avklart om intervjuet spilte en avgjørende rolle for beslutningen om å tildele status som merittede underviser eller ikke. Det var likevel et ønske i komiteen om å beholde intervju til neste runde, men avklare nærmere hvilken funksjon intervjuet skal ha.

2.1.3 Nettskjema til fakultetsrepresentanter

I november 2020 ble det sendt ut et nettskjema til de åtte fakultetsrepresentantene. Skjemaet besto av tre åpne spørsmål/tema med kommentarfelt. Fem fakultetsrepresentanter svarte på skjemaet. Følgende spørsmål/tema ble belyst:

1) Hvordan mener du de oppsatte kriteriene fungerte i vurderingsarbeidet?

- 2) Fortell litt om din opplevelse av å bidra inn i vurderingsprosessen
- 3) Er det noe du mener bør endres, justeres eller tas hensyn til før neste runde?

De fleste fakultetsrepresentantene ga uttrykk for at kriteriene samlet sett var greie å jobbe etter. Også de opplevde prosessen som interessant og spennende, men krevende. De mente at det var gode rutiner og god struktur i vurderingsarbeidet, og at det var god støtte i den skriftlige informasjonen i forkant av og underveis i prosessen. Samtidig understreket flere at det var nødvendig og viktig å snakke gjennom kriteriene i vurderingskomiteen. Det ble pekt på at vektningen av kriteriene er krevende når man står overfor søknader som er såpass ulike i sin utforming. Her etterlyste et medlem en noe tydeligere avklaring av hvordan man håndterer det at søknadene har ulike styrker og svakheter og dermed møter kriteriene på ulike måter.

En av fakultetsrepresentantene ga uttrykk for at kriteriene fungerte jevnt over dårlig og problematiserte at det legges vekt på hvordan de merittede selv begrunner og beskriver egen praksis og tenkning. Et slikt fokus vil, slik vedkommende ser det, premiere søkere innen pedagogikk slik at de får fortrinn framfor undervisere innenfor andre fagfelt. Informanten etterlyste en tydeligere gjenspeiling av det fagspesifikke i kriteriene. En annen innvending som kom frem når det gjelder kriteriene, er at de ikke legger nok vekt på formidlingsferdigheter. Forslag til forbedring var å legge vekt på omfattende studentevalueringer av egen undervisning som grunnlag for å bli merittert, nominasjon av undervisere og observasjon av hva undervisere gjør i klasserommet. Disse innspillene kommenteres under 2.1.5.

2.1.4 Andre kommentarer og innspill

Det kom også underveis i prosessen en del innspill i form av e-posthenvendelser, direkte henvendelser i møter eller seminarer med ledelse og ansatte. Her inngår også tilbakemelding fra søkere som har fått avslag. Henvendelsene omfatter følgende temaer:

- *Omfanget og formen på tilbakemeldingene på søknadene.*
Tilbakemeldingene bør få fram både styrker og mangler ved søknaden samt være mer fremoverrettet og beskrive hva som kan gjøres for å styrke muligheten ved en ny søknadsrunde. Dette var en tilbakemelding fra flere søkere som ikke nådde opp i første runde.
- *Vektleggingen av begrunnelser, systematikk og refleksjon i søknaden.*
Dette er et krav som noen mente bidrar til at enkelte fagfelt har fortrinn foran andre. Ansatte innenfor en tradisjon der det å beskrive og begrunne og skrive mye tekst er vanlig, vil lettere kunne møte de gitte kriteriene enn ansatte fra fagområder med en knappere og mindre deskriptiv fremstillingsform.
- *Kravet om minimum førstekompetanse for å søke.*
Det ble oppfattet som urimelig og lite formålstjenlig at universitetslektorer ikke kan søke.
- *Den lave kvinneandelen blant søkerne og de merittede i første runde.*
Dette ble lagt merke til, og det ble stilt spørsmål om hva det kommer av at det er få kvinner blant søkerne og bare en kvinne blant de merittede.
- *Klagerett*

Det bør være anledning til å klage over komiteens vurdering.

- *Karantenetid.*

Man bør videre å fjerne to års karantene fordi dette kan virke demotiverende.

2.2 Videreføring og endringer i runde to

På basis av evalueringene og våre egne erfaringer med meritteringsarbeidet foretok vi noen endringer som ble gjeldende fra runde to. Vi videreutviklet noen elementer og opprettholdt også mye av det som var iverksatt i første runde. I det følgende gjør vi rede for dette.

2.2.1 Kriteriene og utforming av søknaden

Vi besluttet å beholde kriteriene fra første runde også i runde to slik at vi kunne få mer erfaring med hvordan de fungerte, men også for å sørge for at søkerne i oppstarten av meritteringsordningen hadde samme kriteriesett å forholde seg til. For å tydeliggjøre kriteriene la vi heller mer vekt på å få fram flere eksempler på *hvordan* søkere kan dokumentere og få fram kriteriene i sin søknad. Vi konkretiserte kravene til søknadene gjennom en mer detaljert veileder – en [søkerhåndbok](#) for runde to. Her ble det for eksempel lagt inn et mer eksplisitt krav om en leseguide til søknaden både for å gjøre søkerne bevisst på å få fram hvordan kriteriene dekkes og hvordan søknaden er lagt opp, og for å gi vurdererne en støtte i møte med søknader med ulik utforming. Denne leseguiden ble sammen med forankring fra ledelsen og pedagogisk CV lagt inn som obligatoriske vedlegg. Slik ble det lagt noen felles føringer for søknadene uavhengig av hvilken form søkerne valgte.

I etterkant av første runde ble det også laget podkastepisoder med de merittede og med prosjektledelsen. De er ment som inspirasjon, men inkluderer også informasjon om selve ordningen og søknadsprosessen. De merittedes søknader er også gjort åpent tilgjengelige på [nettsiden for merittering](#) for ansatte som ønsker å ha noen eksempler å ta utgangspunkt i. Slik kan nye søkere få inspirasjon til ulike måter å utforme søknaden sin på. Alt dette ble gjort for å gi strukturehjelp til søkerne i deres søknadsarbeid. Samtidig er dette et ledd i å konkretisere meritteringsordningen og arbeidet med søknaden, uten å ta bort den fleksibiliteten som mulighet til selv å velge form på søknaden.

2.2.2 Vurderingskomiteens sammensetning og arbeid

I første runde testet vi ut en modell med fire faste medlemmer (en intern som leder komiteen, to eksterne og en studentrepresentant) som vurderte samtlige søknader og interne fagrepresentanter (to fra hvert fakultet), som vurderte søknader fra eget fakultet. Vi beholdt denne måten å gjøre det på i runde 2, men valgte å ha en fakultetsrepresentant og en vararepresentant som trer inn ved inhabilitet i stedet for to fakultetsrepresentanter fra hvert fakultet. Begrunnelsen for dette er at det ble lite kontinuitet i arbeidet når et lite antall søknader på et fakultet ble delt på flere fakultetsrepresentanter. I etterkant av første runde ble det uttrykt bekymring for at det var noen fagfelt som var lite representert i komiteen pga. dens sammensetning. Visedekanene for utdanning

fikk derfor betydelig innflytelse på sammensetning av komiteen for andre runde for å sikre faglig bredde i komiteen. De ble bedt om å komme med forslag til eksterne representanter som skulle oppfylle de gitte kriteriene og som i første runde, forslag til fakultetsrepresentanter. Denne gangen i form av fakultetsrepresentant og vararepresentant. På basis av de innkomne forslagene og ut fra hvem som hadde anledning til å delta i arbeidet, ble meritteringskomiteen for neste runde satt sammen.

Det ble også gjort noen justeringer i selve komitéarbeidet etter evalueringen i første gjennomføring. Det ble i neste runde lagt vekt på mer fylldige tilbakemelding til søkerne med fokus både på styrker og forbedringsområder. Det ble også gjennomført en revidering av skjemaet for vurdering som komiteen benyttet som støtte i vurderingsarbeidet, slik at det også inneholdt en gradsvurdering av hvert kriterium (svært god, god, mangelfullt) i tillegg til kvalitative vurderinger. Dette dannet grunnlag for en mer nyansert vurdering. Det ble også bestemt å gjennomføre en testrunde i komiteen tidlig i vurderingsarbeidet for å avklare forståelsen av kriteriene og bruk av vurderingsskjemaet.

2.2.3 Målgruppe, kjønnsfordeling, klagemulighet og karantene

Spørsmålet om universitetslektorer også bør kunne søke om merittering ble tatt opp i ulike fora underveis i prosessen. Det ble også drøftet i referansegruppen i den innledende fasen av arbeidet, men det ble besluttet at kravet om førstekompetanse skulle videreføres i runde to.

Fordi kjønnsforskjellene var så markante blant både søkerne (12 menn og 6 kvinner) og de meritterte i første runde (5 menn og 1 kvinne), var dette noe vi ble bedt om å ha søkelys på. Som det kommer frem i 1.4.3, har kjønnsforskjellen jevnet seg ut når vi ser pilotprosjektet som helhet.

Siden søknadene er vurdert av en bredt sammensatt komite, og det er anledning til å søke på et senere tidspunkt, ble det ikke åpnet for å klage på komiteens avgjørelse. En slik klagemulighet foreligger heller ikke ved opprykkssøknad.

Karantene ble opprettholdt gjennom pilotprosjektperioden for å få erfaring med hvor mange som søker og hvor mye som gjenstår for å bli merittert for de søkerne som får avslag.

3. Evalueringer av andre runde i 2021 og veien videre

I denne delen ser vi nærmere på evalueringen som ble gjennomført etter andre runde. Her fremkommer det både hva som ble trukket frem som positivt og hva som ble vurdert som forbedringsområder. Avslutningsvis i denne deler ser vi nærmere på hvordan evalueringene er fulgt opp og hva som er gjort av endringer frem mot tredje runde.

3.1 Ulike evalueringer

Det ble gjort ulike former for evaluering i meritteringsprosessen i 2021. Hovedkomiteen diskuterte forløpende hvordan meritteringsarbeidet fungerte. Disse muntlige underveisevalueringene er dokumentert i et internt notat og tatt med i revisjon av ordningen i 2022. Det ble også gjennomført to skriftlige evalueringer: en [evaluering blant medlemmene i hovedkomiteen](#) og en [blant fakultetsrepresentantene](#). Det ble sendt ut til sammen sju evalueringsskjemaer med åpne spørsmål, og alle ble besvart og sendt tilbake. Grunnen til at denne evalueringen var delt, var at fakultetsrepresentantene ikke deltok i intervjuene og derfor ikke kunne evaluere denne delen av prosessen.

I tillegg til de evalueringene som er beskrevet over, fikk alle de ni søkerne tilbud om en samtale med leder av komiteen og administrator om komiteens tilbakemelding og veien videre i etterkant av at de mottok komiteens tilbakemeldinger og konklusjon. Intensjonen med dette var å få oppklart eventuelle uklarheter, lytte til og lære av søkerens erfaringer og diskutere styrker ved og forbedringsområder når det gjelder merittering. Alle de tre meritterte og en som fikk avslag, takket ja til en slik samtale.

I det følgende gjøres det først rede for positive og gjennomgående trekk ved evalueringene gjort av medlemmer i vurderingskomiteen. Dernest presenteres positive tilbakemeldinger fra søkere.

3.2 Positive tilbakemeldinger

3.2.1 Positive tilbakemeldinger fra vurdererne

Fra medlemmer i hovedkomiteen og fakultetsrepresentantene kom det følgende innspill:

- Det var interessant å delta i meritteringsarbeidet. Ord som ble benyttet er at det var spennende og lærerikt, givende, positivt, men også ansvarsfullt og krevende.
- Opplegget for vurderingsarbeidet var gjennomtenkt, godt og tydelig ledet og administrert.
- Informasjonen til komiteen var ryddig og ga god oversikt over ordningen og prosessen.
- Organiseringen av komiteens arbeid var svært god.
- Diskusjonene i komiteen var berikende, og man fikk innblikk i andres undervisningspraksis og lærte av det.
- Samarbeidsklimaet var godt med mye rom for diskusjoner.

- Søknadene med vedlegg var lett tilgjengelige for komiteen i vurderingsarbeidet.
- Vurderingsskjemaet ble vurdert som godt og som en viktig hjelp i å vurdere søknadene i henhold til kriteriene.
- De som deltok i intervjuene, vurderte dem som godt planlagte, strukturerte og likevel med en form som ga preg av samtale.
- Det var rom for å komme med tilbakemeldinger hele veien i vurderingsarbeidet.

3.2.2 Positive tilbakemeldinger fra søkere

Et flertall av de som deltok i samtalen etter at prosessen var avsluttet, ga følgende innspill:

- Den tilgjengelige informasjonen om ordningen var god.
- Søknadsprosessen opplevdes som krevende, men lærerik.
- Det var behov for å jobbe mye med å planlegge og dokumentere egen praksis over tid for å kunne levere en søknad i samsvar med kriteriene. Denne prosessen var bevisstgjørende.
- Kriteriene var gode og til hjelp i arbeidet med søknaden, men det var til dels krevende å finne ut hvor arbeider skulle plasseres fordi de kunne høre hjemme innenfor flere kategorier.
- Det var til god hjelp å ha andre søknader å hente inspirasjon fra.
- Det siste webinarer som omhandlet selve søknaden opplevdes som til god hjelp i slutfasen av arbeidet.
- Intervjuet var en god erfaring med mulighet til en faglig samtale om sentrale aspekter ved egen søknad og veien videre som merittert.
- Tilbakemeldingen fra komiteen fulgte kriteriene, de var konkrete og gjenspeilet søknaden på en god måte.

3.3 Forslag til forbedringer

Begge informantgruppene ble også bedt om å komme med eventuelle forslag til forbedringer. Det kom følgende innspill som var felles for flere når det gjelder mulige forbedringer av ordningen:

- Dokumentasjon av utdanningsfaglig basiskompetanse i meritteringssøknaden bør settes inn som et formelt krav. Enten kan denne dokumenteres gjennom kurs i UH-pedagogikk eller gjennom en pedagogisk mappe.
- Kriteriene (hovedkriterier og underkriterier) bør nummereres i utlysningen og i vurderingsskjemaet.
- Noen av underkriteriene bør presiseres. For eksempel bør det legges mer vekt på refleksjoner og begrunnelser, og krav om anvendelse av teori og forskning innenfor eget fagfelt bør suppleres med krav om anvendelse av forskning og teori knyttet til høyere utdanning.
- Det bør vurderes om det skal være en spesiell gjennomgang med studentrepresentanten med eksempler på tidligere vurderinger for å gi ham/henne innblikk i hva arbeidet innebærer og hvordan vurderingene gjøres.

- Studentrepresentanten bør søke på en «utlysning» som beskriver hva oppdraget som medlem av meritteringskomiteen går ut på. Dette bør ikke forbeholdes de som har en posisjon i studentdemokratiet, men være åpent for alle studenter.
- I første komitémøte neste år er det hensiktsmessig å ha en enda grundigere felles diskusjon av hvordan vurderingsskjemaet brukes, gjerne med eksempler fra årets runde.
- Det er behov for en ytterligere klargjøring av intervjuets funksjon, og dette må beskrives på nettsiden om merittering og klargjøres i komiteen. Et forslag er å fjerne intervjuet fordi det uansett er den skriftlige dokumentasjonen som et utslagsgivende.
- Universitetslektorer bør inkluderes i ordningen. Hovedbegrunnelsen for dette er at de jobber mye med utdanning og er viktige i arbeidet med utdanningskvalitet. Fakultetsrepresentantene har også fått tilbakemeldinger fra ansatte om at alle bør inkluderes i ordningen slik at den ikke virker ekskluderende.
- Gode eksempler bør trekkes frem i webinar for å tydeliggjøre hva som kjennetegner en god søknad. Her kan det også gis generaliserte eksempler på utfordringer som går igjen i søknadene.

For oppfølging av disse forslagene, se 3.4. Endringer. I tillegg kom det innspill fra enkeltpersoner. Disse er presentert i [Rapport 2 Merittering ved USN](#). Der fremkommer det også hvordan de er fulgt opp.

3.4 Endringer i 2022

Basert på evalueringene og prosjektgruppens erfaringer fra meritteringsarbeidet ble det foretatt noen endringer i det siste år i pilotprosjektet. Det kom som beskrevet over, forslag om å inkludere universitetslektorer i målgruppen og fjerne intervjuet som en del av prosessen. Dette er omfattende endringer som rektoratet ønsket belyst i evaluering av hele pilotprosjektet, og det ble derfor ikke foretatt slik endringer i siste runde i pilotprosjektet.

3.4.1 Presisering av kriterier

Noen av underkriteriene ble, i henhold til SoTL-tilnærmingen, justert for å presisere og understreke betydningen av begrunnelse og refleksjon og for å rydde opp i unødvendig ordrike kriterier. Formuleringene ble diskutert med viserektor for utdanning og personal- og organisasjonsdirektør ved USN. Endringene vises i tabell 4.

De endrede underkriteriene er nummererte og presentert i kolonnen til høyre i tabellen under. Det som er lagt til, er markert med gult. Det som er tatt ut, er markert med turkis. Det som er skrevet om, er markert med rosa. Alle hovedkriteriene er opprettholdt med samme formuleringer som de to første årene.

Tabell 4: Endring i underkriteriene

<p>1. En merittert underviser har med vekt på studenters læring utviklet sin undervisningskompetanse kvalitativt over tid.</p>	
Gammel formulering	Ny formulering
<ul style="list-style-type: none"> • har varierte erfaringer fra undervisningsarbeid. 	1.1 har varierte erfaringer fra undervisningsarbeid med studentenes læring i fokus.
<ul style="list-style-type: none"> • har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning. 	1.2 har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning og reflekterer over denne utviklingen.
<ul style="list-style-type: none"> • har samarbeidet med kolleger, studenter, ledelse og andre om undervisningsutvikling og studiekvalitet. 	1.3 har samarbeidet om utvikling av undervisning og studiekvalitet med f.eks. studenter, kollegaer og ledelse.
<ul style="list-style-type: none"> • kan vise til planer for fortsatt utvikling av egen undervisningskompetanse. 	1.4 kan vise til planer for fortsatt utvikling av egen undervisningskompetanse.
<p>2. En merittert underviser har en utforskende og vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • på en systematisk måte har prøvd ut eller utviklet varierte læremidler eller undervisnings- og vurderingsformer som støtter studentenes læringsprosesser. 	2.1. på en systematisk måte har prøvd ut eller utviklet varierte læremidler eller undervisnings- og vurderingsformer som støtter studentenes læringsprosesser.
<ul style="list-style-type: none"> • begrunner sin måte å løse undervisningsoppgavene på gjennom å anvende/viser til relevant forskning med hovedvekt på eget fagområde. 	2.2 begrunner og reflekterer over sin måte å løse undervisningsoppgavene på gjennom å anvende relevant forskning og teori om undervisning og læring i høyere utdanning og innenfor eget fagområde.
<ul style="list-style-type: none"> • arbeider systematisk med tilbakemeldinger fra studenter og kolleger for å videreutvikle sin undervisning. 	2.3 arbeider systematisk med tilbakemeldinger fra studenter og kolleger og anvender dem for å videreutvikle undervisning.
<ul style="list-style-type: none"> • har formidlet kompetanse og erfaringer fra eget undervisningsarbeid på ulike måter, f.eks. gjennom presentasjoner ved konferanser, rapporter, tidsskriftartikler eller i interne fora. 	2.4 har formidlet kompetanse og erfaringer fra arbeid med undervisning på ulike måter, f.eks. gjennom presentasjoner på konferanser, i rapporter, i tidsskriftartikler eller i interne fora.

<p>3. En merittert underviser er en engasjert og dyktig pedagogisk bidragsyter i fagmiljøers og institusjonens arbeid med utdanningskvalitet.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> har initiert, stått sentralt i eller ledet studieplanarbeid, pedagogisk utviklingsarbeid, samarbeidsprosjekt eller utredningsarbeid med relevans for den aktuelle utdanningen og forankret i enhetens strategiske planer. 	<p>3.1 har initiert, stått sentralt i eller ledet studieplanarbeid, pedagogisk eller fagdidaktisk utviklingsarbeid, studiekvalitetsarbeid eller utredningsarbeid med relevans for utdanning.</p>
<ul style="list-style-type: none"> deler jevnlig erfaringer med kollegaer og samhandler konstruktivt med ledelse, kollegaer og studenter for å utvikle undervisningskvalitet. 	<p>3.2 deler jevnlig erfaringer med kollegaer og samhandler med ledelse, kollegaer og studenter for å utvikle faglige fellesskap om undervisnings- og studiekvalitet.</p>
<ul style="list-style-type: none"> har ambisjoner og planer om videre strategisk utviklingsarbeid for å heve undervisningskvaliteten i eget fagmiljø/på egen enhet. 	<p>3.3 har ambisjoner og planer om videre strategisk utviklingsarbeid for å heve studiekvaliteten i fagmiljøet.</p>

3.4.2 Dokumentert utdanningsfaglig basiskompetanse

Merittering forutsetter en kompetanse som er vesentlig høyere enn utdanningsfaglig basiskompetanse. Dokumentasjon av slik kompetanse er derfor fra 2022 skrevet inn som en forutsetning for å kunne søke om status som merittert underviser. Basiskompetansen må enten dokumenteres gjennom kurs på minimum 200 timer i UH-pedagogikk eller i form av en pedagogisk mappe. Det er lagt lenke til USNs krav til en slik mappe på nettsiden om merittering.

3.4.3 Nettverk for de meritterte

Målet er at det skal etableres et nettverk for meritterte undervisere ved USN før pilotperioden er over. I evalueringsrapporten fra 2021 kommer det frem at dette forutsetter avklaring av følgende:

Hvor skal nettverket plasseres i organisasjonen?

- Hva skal være nettverkets mandat/funksjon?
- Hvem skal lede nettverket?
- Er det obligatorisk for meritterte å være med/bidra i nettverket?
- Hvordan kompenseres det for tid den enkelte meritterte bruker i nettverket og dets virksomhet?

Disse spørsmålene er drøftet i et notat som sammen med sluttevalueringen vil ligge til grunn for etablering av et nettverk for meritterte.

I tillegg til det som er skissert over av endringer, er det i kjølvannet av evalueringen i 2021 foretatt en del mindre endringer for å øke kvaliteten på meritteringsarbeidet ved USN.

3.4.4 Arbeid i vurderingskomiteen

Det ble i forkant av første møte i vurderingskomiteen gjennomført et eget møte med studentrepresentanten og vararepresentanten for å få en grundig gjennomgang av ordningen og arbeid med denne type vurdering. I oppstarten av vurderingsarbeidet i komiteen ble det lagt mer vekt på avklaringer rundt vurderingsskjemaet med eksempler på gode måter å bruke skjemaet på. Det ble også gjennomført et kalibreringsmøte basert på at alle i komiteen, både faste medlemmer og fakultetsmedlemmer med vara hadde lest gjennom og vurdert samme søknad. Det dannet grunnlag for en forbedret og felles vurderingspraksis.

3.4.5 Andre forbedringer/endringer i 2022

- Den tredje meritteringsrunden ble lyst ut allerede i slutten av august for å gi søkerne lenger tid til å utvikle en søknad. Søknadsfristen ble satt til 15.2 og ikke 1.3 som i 2021 for å gi komiteen noe mer tid til vurderingsarbeidet.
- Det ble foretatt en revisjon av [nettside](#) og [søkerhåndbok](#). På nettsiden ble det lagt til flere ressurser for å gjøre informasjon om ordningen tilgjengelig på ulike måter og for å gjøre det lettere å dele informasjon: videopresentasjon, podkastepisode og videosamtale. Søknadene til alle tidligere meritterte ble også gjort tilgjengelig.
- Det ble laget et årshjul for hele meritteringsprosessen for å gjøre prosessen transparent.
- Oppdatert [vurderingsskjema](#) ble lagt ut for å synliggjøre grunnlaget for komiteens arbeid.
- Det ble laget en tematisk plan for webinarer. Vi inviterte noen av de meritterte inn som ressurspersoner i webinarene. Dette er et ledd i å etablere en delingskultur og et fellesskap omkring merittering, noe som er i samsvar med en av intensjonene med ordningen.
- Det ble gitt informasjon om meritteringsordningen på ledermøter på fakultetene og i rektoratet, og det ble laget informasjon som kunne videresendes/deles internt på fakultetene/instituttene. Alle fagmiljøer fikk tilbud om at en i prosjektgruppen kunne delta på møter i personalet for å gi informasjon om meritteringsordningen.

4. Sluttevaluering 2022

4.1 Evalueringsinstrumenter

Det er gjennomført ulike former for evalueringer også i runde tre, sluttevalueringen. Denne avsluttende evalueringsprosessen er mer omfattende enn de to foregående evalueringene. Figur 1 viser den planlagte sluttevalueringen med ulike informantgrupper slik den ble presentert for dekanene og rektorat i januar 2022. Det har vært nødvendig med noen tilpasninger når det gjelder tid for intervjuene for å få med alle. Ellers er planen overholdt.

Sluttevaluering pilotprosjekt merittering

INFORMANTER	METODE	TID
Dekaner og visedekaner	Nettskjema eller Gruppeintervju/samtale i dekanmøte	Innen 15.2
Instituttledere	Nettskjema	Innen 15.2
Webinardeltakere/søkere (prosessen frem til søknadsfrist)	Nettskjema	15.2
Tidligere meritterte	Gruppeintervju	Innen 15.3
Vurderingskomiteen	Nettskjema	Innen 15.4
Prosjektgruppa	Skriftlig notat	Innen 15.4
Søkerne (prosessen som helhet)	Individuell samtale	7. og 8.6

Figur 1: Informanter, metode og tidsplan

Dekanene og visdekanene fikk selv velge om de ønsket gruppeintervju eller individuelle spørreskjemaer. Begge gruppene valgte intervju. Prosjektledelsen oppfatter også dette som en hensiktsmessig evalueringsform overfor disse informantene fordi intervju i gruppe gir rom for utdyping samtidig som det kan bidra til felles eierskap til meritteringsordningen ved USN. De meritterte fra de to første årene ble også intervjuet i grupper, ett intervju for hvert år. Spørreskjema ble valgt som metode overfor instituttledere, webinardeltakere og søkere samt alle komitémedlemmene (både hovedkomiteen og fakultetsrepresentantene) fordi det er snakk om mange informanter og for å sikre anonymitet. Svarene ble samlet inn gjennom bruk av et nettskjema. Den faste komiteen hadde i tillegg til dette skjemaet en uformell samtale om ordningen i etterkant av den skriftlige vurderingen og en samtale om intervjuene og deres funksjon i etterkant av gjennomførte intervjuer. Åretes søkere får tilbud om en individuell samtale, men kommentarer og synspunkter fra disse samtalene tas ikke med i denne rapporten fordi samtalene finner sted etter at rapporten er ferdigstilt.

Instrumentene som er benyttet i datainnsamlingen, er inndelt i temaer. De fleste av dem inngår i både intervjuguider og spørreskjemaer. I figur 2 presenteres en oversikt over temaer som var planlagt belyst i evalueringene og avklart i møte med dekanene og rektoratet i januar 2022. Spørsmålene i intervjuguider og spørreskjemaer er gjennomgående utviklet på basis av de temaene som kommer frem i figuren. Etter innspill fra ekstern reviewer Bjørn Stensaker, ble spørsmål om intervju tatt ut av intervjuguiden til lederne og forbeholdt søkere og komiteen som er de som har erfaring med denne delen av meritteringsprosessen. I tillegg ble spørsmål om nettverk tatt med også i spørreskjemaet til komiteen.

Dekaner, visedekaner og instituttledere	Søkere og meritterte	Komiteen
<ul style="list-style-type: none"> • Informasjon om merittering • Tilbakemelding fra ansatte • Målgruppe • Karantene • Intervju • Nettverk • Eierskap • Tid på arbeidsplanen til meritteringssøknad • Insentivene • Styrker ved dagens ordning • Forbedringer 	<ul style="list-style-type: none"> • Informasjon • Webinarer • Søknadsprosessen • Målgruppe • Karantene • Intervju • Nettverk • Styrker • Forbedringer 	<ul style="list-style-type: none"> • Informasjon • Organisering • Vurderingsskjemaet • Vurderingspraksisen • Målgruppe • Karantene • Intervju • Styrker • Forbedringer

Prosjektgruppas notat

Figur 2: Evalueringstemaer i ulike informantgrupper

4.2 Deltakelse i og gjennomføring av evalueringen

Det ble gjennomført ett gruppeintervju med dekanene og ett med visedekanene. Alle disse lederne deltok i intervjuet. De 20 instituttlederne fikk tilsendt nettskjema. Etter en purring direkte til disse informantene og en anmodning til dekanene om å purre på «sine» instituttledere, fikk vi 11 svar. Det gir en svarprosent på 55. Det er interessant å merke seg at deltakelsen blant instituttlederne er såpass lav. Hva det kommer av vet vi ikke, men vi kan ikke se bort fra at dette kan være et tegn på at merittering kanskje fortsatt er ukjent terreng for en del ledere. Vi har også fått tilbakemelding om at ledere mottar så mange e-poster at slike undersøkelser lett «drukner» i mengden.

Det ble sendt ut nettskjema til 21 ansatte som er søkere i år, og/eller har meldt seg på webinarer. Ti ansatte svarte på skjemaet. Alle disse svarer at de har deltatt på et eller flere webinarer. Fem av de som har svart er søkere i år. Det betyr at det bare er én søker som ikke har besvart skjemaet. At under

halvparten av de som fikk skjemaet svarer, handler trolig om at en del av de som meldte seg på webinar bare var innom på første webinar for å høre hva merittering innebærer, for så ikke å delta videre. De har derfor ikke forutsetning for å svare på spørsmål om webinarrekken og søknadsprosessen og kan av den grunn ha latt være å delta i undersøkelsen.

Hele vurderingskomiteen, både de som er i hovedkomiteen og vurderer alle søknadene, og fakultetsrepresentantene som bare vurderer noen søkere, fikk tilsendt og besvarte et individuelt spørreskjema, bortsett fra lederen for meritteringskomiteen. Hun er prosjektleder for meritteringsordningen ved USN og leder for evalueringsarbeidet og deltar derfor ikke som informant for å unngå blanding av roller. Hun inngår av samme grunn heller ikke som informant i gruppeintervjuet med hovedkomiteen som hun er en del av, eller i intervjuet med de som ble meritterte i første runde der hun selv ble merittert underviser. I dette intervjuet deltok tre meritterte. I intervjuet med de meritterte fra andre runde deltok alle de tre meritterte. I tabellen under gis en samlet oversikt over informantgrupper, type datainnhenting og antall deltakere i hver informantgruppe. Tallene i parentes viser antall som inngår i hver gruppe og ble invitert til å delta.

Tabell 5: samlet oversikt over informanter

Informanter	Type datainnhenting	Antall deltakere
Dekaner	Gruppeintervju	4 (4)
Visedekaner	Gruppeintervju	4 (4)
Instituttledere	Individuelt spørreskjema	11 (20)
Søkere/webinardeltakere	Individuelt spørreskjema	10 (21)
Meritterte	Gruppeintervju	6 (9)
Vurderingskomiteen, alle	Individuelt spørreskjema	6 (7)
Vurderingskomiteen, hovedkomiteen	Gruppeintervju	4 (5)

Prosjektgruppen har i tillegg samlet sine erfaringer og refleksjoner i fellesskap etter en individuell forberedelse. Dette er med som evalueringsgrunnlag fordi disse erfaringene er en viktig kunnskapsbase i den videre utviklingen av merittering og også et grunnlag for noen av anbefalingene som beskrives avslutningsvis i denne rapporten.

4.3 Evalueringresultater

Som allerede beskrevet, er flere av temaene felles for de ulike intervjuene og spørreskjemaene. Eksempler på dette er informasjon om ordningen. Noen temaer inngår bare overfor én informantgruppe. Et eksempel på dette er spørsmål om erfaring med søknadsprosessen. De stilles naturlig nok bare til søkerne. Et annet eksempel er erfaring med arbeidet i vurderingskomiteen. Spørsmål om dette stilles bare til vurderingskomiteen. Det kommer frem i innledningen til hvert tema hvem som har fått spørsmål om det aktuelle temaet. Presentasjonen av funn innledes med noen mer

overordnede spørsmål som ble stilt for å få et innblikk i informantenes forståelse av merittering og deres syn på ordningens betydning.

4.3.1 En merittert underviser

Både dekaner, visedekaner, instituttledere, søkere/webinardeltakere og vurderingskomiteens medlemmer ble innledningsvis spurt om hva de forbinder med en merittert underviser.

Dekanene assosierer først og fremst en merittert underviser med en som motiverer studentene eller som en av dem uttrykker det: en som «tenner lys i øynene på dem». Den meritterte underviseren er følgelig fremragende og i en særklasse når det gjelder undervisning og læring. Samtidig kommer det frem i intervjuet at en merittert underviser også forstås som en som bidrar til å utvikle både den pedagogiske virksomheten og faglige fellesskap omkring undervisning.

Visedekanene legger vekt på at det handler om å være en fremragende underviser, prøve ut ulike tilnærminger, gjøre justeringer, reflektere over egen undervisningsvirksomhet, og ha en vitenskapelig tilnærming til arbeidet med undervisning. En av visedekanene ser ikke først og fremst den meritterte underviseren som en som er en strålende foreleser, men snarere en som er god til å undervise og opptatt av å «lage god utdanning.» Det kommer også frem at en merittert underviser assosieres med å være en frontfigur i miljøet og en samarbeidspartner når det gjelder undervisning.

Instituttlederne beskriver den meritterte underviseren på ulike måter. Det flest legger vekt på, er at en merittert underviser er en som er god til å undervise. Andre aspekter som trekkes frem er det å få spesielt gode tilbakemeldinger fra og være anerkjent av kollegaer og studenter når det gjelder undervisning. To av instituttlederne tegner et mer sammensatt bilde. I deres svar beskrives den meritterte underviseren som en som har faglig tyngde og kunnskap ut over det vanlige når det gjelder pedagogikk og didaktikk. Den meritterte underviseren kan legge til rette for læring, utvikle nye tilnærminger til undervisning, binde sammen teori og praksis og forske på undervisning. Sentralt er også det å dele erfaringer og lede arbeid med utviklingsarbeid knyttet til undervisning samt å formidle kompetanse i og ut over eget fagmiljø. Samlet sett er det imidlertid underviserens egen undervisning som er mest vektlagt i instituttledernes svar.

Søkerne/webinardeltakerne legger også vekt på ulike elementer når de svarer på spørsmål om hva de forbinder med en merittert underviser. Noen trekker frem hvordan underviseren mer overordnet er. Sentralt er det å være åpen, reflektert og begrunnende. Den meritterte utvikler seg dessuten over tid og er en som er anerkjent. Andre er opptatt av hvordan underviseren er, og hva underviseren gjør i møte med studentene. Det som trekkes frem her, er å engasjere studentene, være dedikert, legge til rette for læring med studentenes beste i fokus og være i dialog med dem. Andre beskriver det som kan forstås som kjennetegn på underviserens arbeid. Sentralt her er det å ha god struktur, jobbe planmessig, systematisk, strukturert og strategisk samt bruke tilbakemeldinger til å utvikle egen undervisning. Den meritterte kjennetegnes også av å jobbe med å utvikle læringsfremmende miljøer, læringsressurser og læringsaktiviteter sammen med studenter og kollegaer og bidra med kunnskap i

diskusjoner innenfor fagfellesskap på ulike nivåer. Et stikkord her er å være med på å skape en forskningsbasert utdanning og bygge faglige fellesskap om undervisning.

Vurderingskomiteens medlemmer er også opptatt av flere aspekter når de beskriver hva de forbinder med en merittert underviser. Flere svarer i henhold til de tre hovedkriteriene og legger vekt på kombinasjonen av det å utvikle seg som underviser over tid med fokus på studentenes læring, ha en utforskende og vitenskapelig tilnærming til undervisning og bidra til å bygge faglige fellesskap omkring undervisning. Andre stikkord som trekkes frem er systematikk, engasjement, nysgjerrighet, interesse, deling og en kollegial innstilling. Det å ha et bevisst forhold til og kunne begrunne og reflektere rundt egen undervisningsvirksomhet samt være en pådriver og en som er i stadig utvikling, er også kjennetegn på den merittede underviseren slik medlemmene i vurderingskomiteen ser det.

4.3.2 Meritteringsordningens betydning

Dekanene, visedekanene og instituttlederne ble videre spurt om hvilken betydning de mener at etablering av meritteringsordningen har. De merittede fikk spørsmål om hva det har betydd for dem å få status som merittert underviser.

Dekanene trekker frem at meritteringsordningen bidrar til å verdsette arbeidet med undervisning og undervisningskvalitet. Ordningen gir dessuten vitenskapelig ansatte en mulighet til å markere seg innenfor undervisning og ikke bare i forskning. Samtidig kommer det i dette intervjuet frem at det også er en usikkerhet når det gjelder hvilken effekt ordningen foreløpig har og hvilken oppmerksomhet ordningen reelt har fått blant ansatte og studenter.

Også i intervjuet med *visedekanene* blir denne usikkerheten belyst. En erfarer at ansatte på eget fakultet ikke ser på meritteringsordningen som en motivasjonsfaktor, og at merittering er noe det ikke snakkes om i fagmiljøene. Dette knyttes til at det er få merittede ved USN. Derfor blir det i praksis lite fokus på både ordningen og de merittede. Hvis det blir flere merittede, vil det kanskje bidra til mer oppmerksomhet rundt ordningen. Blant visedekanene er det også erfaringer med at meritteringsordningen har betydning. En refererer til ansatte som ble oppfordret av sin leder til å søke og opplevde at de gjennom det ble sett og anerkjent. For dem har ordningen derfor vært viktig også for motivasjonen.

Svarene fra *instituttlederne* belyser flere aspekter ved meritteringsordningen og dens betydning slik den oppleves ved USN. Også i denne informantgruppen trekker noen frem at meritteringsordningen kan heve undervisningskvalitet og undervisningskompetanse og bidra til å gi undervisning større oppmerksomhet. Derfor kan merittering forstås som en nødvendig ordning som gir undervisere noe å strekke seg etter. Det kommer også frem at ordningen kan være en motvekt i et system der det fortsatt snakkes om forskningsfri og undervisningsbelastning. Samtidig er flere også her usikre på den reelle betydningen ordningen har. Dette knyttes til at det er vanskelig å få en ordning som skal omfatte ansatte innenfor alle fagområder til å fungere, fordi det er stor ulikhet fagområdene imellom

når det gjelder både didaktikk og pedagogikk. Dessuten fremstår ordningen til nå først og fremst som en personlig gevinst med liten betydning institusjonelt og for kvaliteten i studieprogrammene.

At merittering er viktig for de som får denne statusen, bekreftes i intervjuene med *de merittede*. Flere trekker i intervjuene frem at de alltid har vært opptatt av og brenner for undervisning. Personlig er derfor merittering spesielt viktig for dem. Det handler om en anerkjennelse av langvarig arbeid med undervisning og om å få en bekreftelse på at dette arbeidet er viktig. Ingen av de merittede som ble intervjuet, har opplevd at de har fått en annen rolle etter meritteringen. Felles for flere er at de allerede før de fikk status som merittede fikk henvendelser fra kollegaer og ble brukt som ressurser internt og eksternt. Dette har ikke endret seg betydelig etter at de ble merittede. De deler fortsatt erfaringer og har fortsatt ulike formidlingsoppdrag, slik de hadde før de ble merittede. Men det å være merittede gir slik en uttrykker det, «en annen legitimitet i noen sammenhenger», og noen erfarer at kollegaer henvender seg med flere konkrete forespørsler f.eks. når det gjelder det å jobbe frem en meritteringssøknad. I fagmiljøet som helhet og fra ledere er det imidlertid lite oppmerksomhet omkring det at de har blitt merittede. En opplever snarere at det er en form for jantelov knyttet til merittering, og at det er vanskelig å slippe til. Derfor ønskes et nettverk av merittede velkommen. Også de merittede er opptatt av at merittering ikke bare er en individuell anerkjennelse, men et ledd i å utvikle en felles kultur for kvalitet i utdanningene. Her ønsker de merittede å være sentrale aktører og bidra til å løfte fagmiljøet.

4.3.3 Informasjon om meritteringsordningen

For å få et bilde av i hvilken grad den tilgjengelige informasjonen om merittering benyttes, ble alle informantgruppene bortsett fra de tidligere merittede spurt om hvordan de har fått informasjon om ordningen ved USN.

Dekanene har primært fått informasjon om ordningen på nettsiden om merittering og gjennom ulike møter. *Visedekanene* trekker også frem nettsiden som en viktig informasjonskilde. Her nevnes spesielt den nyeste podkastepisoden om merittering som en ressurs som gir god informasjon og er enkel å dele. De fleste av *instituttlederne* svarer at de har benyttet flere måter å få informasjon om ordningen på. Den enkeltinformasjonskanalen flest instituttledere trekker frem, er ledermøter eller andre møter, men også nettsiden, digitale ressurser og intranett er benyttet som informasjonskilder. De fleste av *søkerne og de som har deltatt på webinarer* har fått informasjon om merittering på nettsiden og naturlig nok i webinarer. Samtidig er også andre informasjonskilder i bruk i denne informantgruppen. De har også brukt intranett, deltatt i møter, og fått informasjon via digitale ressurser. De fleste av *medlemmene i vurderingskomiteen* har fått informasjon om meritteringsordningen gjennom nettsiden, på møter i vurderingskomiteen og gjennom skriftlig informasjon fra prosjektleder. Samarbeid om merittering på en annen institusjon er også oppgitt som en informasjonskilde når det gjelder ordningen ved USN fordi meritteringsordningen ved USN har vært brukt som mal for arbeidet i andre vurderingskomiteer.

Alle disse informantgruppene er videre bedt om å vurdere hvordan de synes den tilgjengelige informasjonen om merittering er. Hvis de mener den er mangelfull, er de også bedt om å komme med forslag til forbedring. *Dekanene* vurderer den tilgjengelige informasjonen som god og mener det er lett å finne frem på nettsiden. Også *visedekanene* oppfatter informasjonen som god. Et av innspillene går på at ansatte som ikke er så opptatt av ordningen, kanskje ikke vil bruke informasjonen på nettsiden til å bli kjent med merittering fordi det er mye informasjon å sette seg inn i. De som er interesserte vil imidlertid finne mye relevant, variert og god informasjon. Verken dekanene eller visedekanene har forslag til forbedring av den tilgjengelige informasjonen om merittering. Blant *instituttlederne* er det et flertall som vurderer informasjonen som tilstrekkelig, noen vurderer den som god. En som selv ikke har benyttet seg av de eksisterende nettressursene, men kun oppgir møter som informasjonskilde, mener den tilgjengelige informasjonen er mangelfull. Vedkommende foreslår at visedekanene for utdanning får et ansvar for å informere om ordningen fremover. Ut over dette forslaget er det ingen av instituttlederne som har forslag til forbedring av informasjonen. Et flertall av *søkerne* og *webinardeltakerne* vurderer også informasjonen som god. En av disse ønsker at informasjonen også foreligger på engelsk. Blant de som har svart at informasjonen er tilfredsstillende, handler forslagene til forbedring om behovet for å gjøre ordningen mer kjent og sørge for at ledere får informasjon slik at de forstår hva merittering handler om og kan støtte ansatte i søkeprosessen. Alle *medlemmene i vurderingskomiteen* vurderer informasjonen om meritteringsordningen som god og har ingen forslag til forbedring.

4.3.4 Kjennskap til ordningen

Dekanene og visedekanene fikk spørsmål om de selv synes de kjenner godt nok til meritteringsordningen. Begge gruppene sier at de kjenner godt til merittering. En av *dekanene* presiserer at det å holde seg oppdatert på slike ordninger er en del av jobben som dekan, men at det likevel ikke er sikkert at vedkommende har jobbet godt nok med å implementere ordningen. I den videre samtalen, stilte en annen av dekanene spørsmål om hva som er viktigst: opprykk eller merittering. Her ble det presisert at studietilsynsforordningen stiller krav om omfang når det gjelder førstekompetanse, mens det ikke finnes tilsvarende krav når det gjelder meritterte undervisere. Det innebærer at man som dekan må prioritere opprykk, og at dette kan gå på bekostning av fokus på merittering. Så selv om man som dekan har kjennskap til meritteringsordningen, er det ikke sikkert at arbeidet med å spre informasjon om denne ordningen og oppmuntre ansatte til å søke om status som merittert underviser, blir prioritert.

Også blant *visedekanene* var spørsmålet om kjennskap til ordningen gjenstand for diskusjon. De kjenner alle godt til ordningen. En problematiserer at det er ulike fagtradisjoner på fakultetene og at utdanningsforskning ikke foregår i alle fagmiljøer. Det kan gjøre at ordningen ikke er like aktuell for alle, og at det derfor ikke legges like mye vekt på å informere om merittering på alle fakultetene.

Dekanene, visedekanene og instituttlederne ble også spurt om de har inntrykk av at de ansatte kjenner til merittering og hvis de ikke kjenner til den, hva som eventuelt skal til for at de skal få bedre kjennskap til ordningen. I intervjuet med både *dekanene* og *visedekanene* blir det trukket frem at det

er gjort mye for å spre informasjon om ordningen. En av dekanene mener derfor at det er merkelig hvis ordningen ikke er kjent blant de ansatte nettopp fordi den har vært promotert på ulike måter og i ulike fora. En annen tror at den tilgjengelige informasjonen ikke nødvendigvis benyttes av de ansatte. Vedkommende er derfor usikker på om folk flest vet om ordningen og mener det er behov for mer markedsføring hvis informasjonen skal nå ut til alle. Igjen blir det trukket frem at når flere blir meritterte og det blir etablert et nettverk av de meritterte, blir det lettere å få oppmerksomhet rundt ordningen. Samtidig er det også her er en som stiller spørsmål om ordningen er så viktig at man skal promotere den overfor alle.

I intervjuene med *dekanene* og *visedekanene* kommer det frem ulike forslag med tanke på å gi ansatte bedre kjennskap til ordningen. Et av dem er å bruke instituttledere og programkoordinatorer for å nå ut med informasjon om merittering. En annen av dekanene forslår at merittering inngår som et fast punkt i medarbeidersamtalen og tas opp som en mulighet i videre karrieretenkning for de ansatte dette er aktuelt for. At det står et punkt om merittering i malen for medarbeidersamtalen vil gjøre både ledere og ansatte mer bevisste på denne muligheten og bidra til at merittering settes på dagsorden og forankres hos ledere på samme måte som første-/toppkvalifisering. Det kommer også forslag om å gjøre stas på de meritterte gjennom en markering og bidra til at de blir mer synlige for eksempel ved studiestart gjennom å få ansvar for å løfte frem kjennetegn på god undervisning og undervisningskvalitet. Blant *instituttlederne* foreslås etablering av møteplasser mellom de meritterte og programkoordinatorene for å løfte hele programmer og ikke bare enkeltpersoner. For at meritteringsordningen skal være mer aktuell for flere, er det også et forslag om å diskutere hvorvidt kriteriene er for strenge. Det skal være krevende å bli merittert underviser, men hvis nåløyet er for lite, kan det svekke ordningens troverdighet.

Alle de tre ledergruppene (dekanene, visedekanene og instituttlederne) ble også spurt om de har fått noen tilbakemeldinger fra de ansatte og hva de i så fall har handlet om. Blant både *dekanene* og *visedekanene* er det eksempler på negativ tilbakemelding når det gjelder en meritteringsavgjørelse og en søkers opplevelse av å bli dårlig ivaretatt gjennom komiteens tilbakemelding i første runde. Noen har også stilt spørsmål om hva som skjer i kjølvannet av at noen blir meritterte og hvilken betydning ordningen har for fagmiljøet. De fleste av *instituttlederne* har også fått tilbakemeldinger fra ansatte om meritteringsordningen. De som har blitt meritterte, har gitt positive tilbakemeldinger. Noen ansatte signaliserer at de ønsker å søke og henvender seg for å få vite mer om hva som trengs. Andre tilbakemeldinger som nevnes er at det er hardt arbeid å skrive en meritteringsøknad, og at merittering for noen fremstår som en krevende og urealistisk ordning som ikke passer for alle fagområder. Det kommer også frem at noen ansatte uttrykker at de ikke har tillit til ordningen. Dette utdypes blant annet slik: Det er helt OK at det stilles høye krav til en merittert underviser. Det oppleves imidlertid som et problem hvis en merittert ikke har en praksis som fagmiljøet mener samsvarer med kriteriene. Det kan bidra til å svekke tilliten til ordningen.

4.3.5 Vurderingskomiteens arbeid

Alle *medlemmene i komiteen* fikk i det skjemaet de besvarte individuelt, spørsmål som belyser ulike sider av vurderingsarbeidet. De vurderer den informasjonen de fikk om vurderingsarbeidet som god. Det samme gjelder organiseringen av arbeidet. Når disse informantene utdyper svarene sine, trekker de frem strukturelle forhold som at det foreligger en klar og tydelig tidsplan med fastsatte datoer lenge før vurderingsarbeidet begynte, god møteledelse og diskusjon og klargjøring av kriteriene. Opplegget for vurderingsarbeidet vurderes som godt planlagt, grundig, gjennomtenkt og begrunnet. Gjennomføring av et kalibreringsmøte der alle i oppstarten av vurderingsarbeidet møttes og diskuterte samme søknad, trekkes også frem som god praksis for vurderingskomiteen. Dette ga medlemmene mulighet til å teste ut vurderingsskjemaet og delta i det som oppfattes som meningsfulle samtaler om vurderingen. Også det avsluttende møtet der alle de individuelt vurderte søknadene ble diskutert, og der konklusjonene ble trukket, oppleves som konstruktive. Kombinasjonen av selvstendige individuelle vurderinger og felles diskusjon om hver enkelt søknad, sikrer som en av informantene uttrykker det, god og valid vurdering. I tillegg er flere av informantene opptatt av selve prosessen. De legger vekt på betydningen av at det innenfor de gitte rammene er stort rom for innspill og at det stadig gjøres tilpasninger for å få vurderingsarbeidet til å fungere best mulig. En uttrykker det slik at USN har gjort jobben til komitémedlemmene enkel gjennom tydelig organisering og struktur uten å styre eller påvirke vurderingene eller konklusjonene. Dette understrekes også i intervjuet med hovedkomiteen. Der fremheves nettopp kombinasjonen av klare rammer for arbeidet og fleksibilitet og respekt for ulike vurderinger og perspektiver. De av medlemmene i hovedkomiteen som har deltatt i mer enn ett år, trekker også frem at det har vært en positiv utvikling når det gjelder både struktur og prosess og at det nå er bedre samkjøring mellom vurderingene i komiteen uten at dette går på bekostning av selvstendig vurdering. Et godt vurderingsskjema bidrar til dette.

Alle, både medlemmene i hovedkomiteen og fakultetsmedlemmene, gir uttrykk for at det fungerer godt å bruke SoTL-kriteriene (fokus på studentenes læring, vitenskapelig tilnærming og kollegial bidragsyter) som hovedkriterier for vurdering når det gjelder merittering. De tydeliggjør at merittering er en sammensatt ordning som vektlegger både det individuelle og det kollektive. Disse kriteriene bidrar dessuten til å strukturere vurderingene og gir et felles grunnlag for vurdering. En understreker at det kan være behov for en ytterligere klargjøring av hva som ligger i å ha en vitenskapelig tilnærming fordi dette kriteriet forstås ulikt i komiteen. Informantene vurderer også operasjonaliseringen av de tre hovedkriteriene i underkriterier som hensiktsmessig og ser på underkriteriene som god hjelp i arbeidet med å vurdere søknadene. Samtidig fremkommer det at det er en viss overlapping mellom noen underkriterier, og at noen av dem er også sammensatte. Flere foreslår derfor en bearbeiding av underkriteriene.

Hele komiteen ble også spurt om hvordan dagens ordning med lik vektning av de tre hovedkriteriene og lik vektning underkriteriene imellom fungerer. I den grad det er snakk om å vekte kriteriene ulikt skriver et av medlemmene at de fremtidige planene kanskje er de minst viktige fordi de først og fremst gjenspeiler intensjoner. En ser det slik at det er en form for progresjon i rekkefølgen på

hovedkriteriene, og at det som er det viktigste er hvordan man bidrar kollegialt for å fremme arbeid med undervisningskvalitet. Felles er at informantene gir uttrykk for at det blir en nyansert vurdering når man opererer med ulike hovedkriterier og underkriterier. Det er samtidig det samlede bildet og ikke enkeltkriterier som er det viktigste. Derfor er det heller ikke hensiktsmessig å vekte kriteriene og gjøre noe viktigere enn noe annet. Dessuten er det snakk om en skjønnsmessig vurdering selv om man opererer med kriterier. Det er derfor uansett nødvendig å ha en samlet sluttdiskusjon omkring en søknad. En slik diskusjon åpner for en helhetlig vurdering av søknaden ut fra kriteriesettet sett under ett.

Alle medlemmene i vurderingskomiteen svarer også at skjemaet som benyttes i vurderingsarbeidet fungerer godt. Bortsett fra det som tidligere er beskrevet om å unngå overlapping og sammensatte underkriterier, er det ingen forslag til endring av skjemaet.

Informantene beskriver først og fremst vurderingsarbeidet som givende, bevisstgjørende, lærerikt og interessant. Særlig lærerikt er det å vurdere gode søknader. At det er lagt opp til både individuelle vurderinger og i etterkant av disse dialog om hver enkelt søknad, gir opplevelse av en åpen og lærerik prosess. En av medlemmene beskriver det som en bieffekt av komitéarbeidet at man tar med seg kunnskap, ideer og undervisningsaktiviteter fra vurderingsarbeidet som man kan bringe videre i eget fagmiljø. Dessuten danner samarbeidet i komiteen grunnlag for etablering av faglige nettverk. I intervjuet med de faste medlemmene i komiteen utdypes dette. Her kommer det frem at vurderingskomiteen oppfattes som et faglig fellesskap der man lærer mye av hverandre og hverandres vurdering. Informantene snakker om den kunnskapen de får gjennom å vurdere ulike søknader og diskutere dem med kollegaer fra andre fagfelt og institusjoner. De fremhever at man gjennom å bli en del av slike fellesskap, også blir mer engasjert i meritteringsarbeid generelt med det som konsekvens at man kan være en bidragsyter med hensyn til kvalitet på dette arbeidet i andre kontekster enn ved USN. Kulturbygging og nettverk som etableres gjennom samarbeid i vurderingskomiteer, er derfor viktig også for å utvikle ordningen nasjonalt. Samtidig trekker flere i hovedkomiteen frem flerfagligheten som en styrke. Dette gjelder både sammensetning av komiteen og det at søkerne kommer fra flere fagfelt. Innblikk i ulike søkeres undervisningsvirksomhet og diskusjon i komiteen gir ny kunnskap og utvider perspektivene på kvalitet i utdanning. En bredt sammensatt komité som jobber både individuelt og sammen med å vurdere søknadene, er derfor en styrke ved meritteringsordningen ved USN, slik medlemmene i hovedkomiteen ser det. Men arbeidet kan også oppleves som krevende. I spørreundersøkelsen blant alle komitémedlemmene er det innspill om at variabel kvalitet på søknadene gjør at det kan være et «detektivarbeid» å finne ut hvor de ulike kriteriene er beskrevet og dokumentert. Dessuten er det tidkrevende fordi både søknaden og vedleggene er omfattende.

Avslutningsvis gis medlemmene i komiteen mulighet til å komme med andre innspill om meritteringsordningen eller vurderingskomiteen arbeid fremover. Det som trekkes frem her er at vurderingsarbeidet fungerer godt, og at det har vært en positiv utvikling i arbeidet. Videre

oppmuntres det til fortsatt samarbeid om merittering på tvers av fag og institusjoner fordi det vil øke ordningens status og sikre kvalitet på meritteringsarbeidet både lokalt og nasjonalt.

4.3.6 Erfaringer med søknadsprosessen

I intervjuene med *de merittede* fra 2020 og 2021 ble informantene spurt om søknadsprosessen når de nå ser tilbake på den. De trekker frem flere aspekter ved søknadsprosessen. Å søke status som merittert underviser oppfattes som en krevende og møysommelig prosess som tar tid. Dette handler ikke bare om selve søknadsskrivingen, men om å finne frem og dokumentere det som beskrives i søknaden. Det krever både tid og planlegging og ofte langsiktig arbeid. Det er positivt at søkerne får stor frihet når det gjelder form på søknaden, men dette er også krevende fordi det overlates til søkeren selv å finne ut hvordan søknaden skal utformes samtidig som det er bestemt ting som skal dokumenteres. Det er mye hjelp i nettsiden og de ressursene som finnes her, tilgangen til tidligere merittedes søknader, webinarer og det som omtales som «tydelig losing» i form av klare kriterier og eksempeltekster. Prosessen beskrives også som lærerik, interessant og nyttig og som et grunnlag for større bevissthet om egen undervisning og grunnlaget for den.

Også årets søkere beskriver i hovedsak søknadsprosessen som god. Prosessen har gitt rom for å tenke gjennom, bli mer bevisst på og reflektere over egen undervisningspraksis og egen pedagogisk kompetanse. En sentral effekt av å skrive en meritteringssøknad er videre at man får bedre oversikt over det man har jobbet og får dokumentert og systematisert eget arbeid med undervisning. Dette kan også være nyttig for senere kvalifiseringsløp. Men prosessen har også for årets søkere vært hektisk blant annet fordi det, som allerede nevnt, tar tid å finne frem nødvendig dokumentasjon som man ikke har samlet fra før og fordi dette arbeidet konkurrer med mye annet arbeid som må gjøres samtidig. Dessuten er det å søke om merittert status også preget av usikkerhet, og det kan i seg selv være utfordrende.

Avslutningsvis fikk denne informantgruppen mulighet til å komme med andre innspill om informasjon, søknadsprosess og webinarer. Her argumenteres det på nytt for at universitetslektorer fremover også må kunne søke fordi det er denne gruppen som ofte jobber mest med undervisning. En av informantene understreker at ledere må ha mer informasjon om ordningen. Søkeren erfarte selv å bli hindret fra å levere en ferdig søknad fordi lederen ikke kjente nok til ordningen og derfor ikke ville skrive det nødvendige følgeskrivet fra leder. Det er også forslag om å tydeliggjøre hva en status som merittert underviser fører til etterpå slik at både søkere og andre vet det. Det siste forslaget til endring er å klargjøre forholdet mellom søknaden og pedagogisk mappe når det gjelder merittering fordi eksisterende retningslinjer for en slik mappe passer bedre til opprykkssøknad enn til meritteringssøknad. Slik det nå er, blir det mye overlapping mellom meritteringssøknaden og den pedagogiske mappen.

4.3.7 Webinarer

Søkere og andre interesserte fikk tilbud om å delta på webinarer i løpet av søknadsprosessen. Det var totalt fem webinarer med ulikt tematisk fokus. Følgende plan ble presentert på nettsiden om merittering og også sendt ut til ledere ved USN ved utlysning av årets meritteringsrunde.

DAG/DATO	KLOKKESLETT	TEMA
Tirsdag 14.9.21	12.00 – 13.30	Informasjon om merittering ved USN
Onsdag 13.10.21	12.00 – 14.00	Søknadsprosessen og søkererfaringer – meritterte undervisere deler sine erfaringer
Torsdag 4.11.21	12.00 – 14.00	Søknadsskriving I (tips og gode eksempler)
Fredag 3.12.21	12.00 – 14.00	Søknadsskriving II (erfaringer, utfordringer og mulige løsninger)
Mandag 10.1.22	12.00 – 13.30	«Spørretime» søknadsskriving
Tirsdag 8.2.21	12.00 – 13.00	Hvordan sende inn søknaden?

Figur 3: Plan for webinarer

Søkerne og webinar deltakerne ble i spørreskjemaet bedt om å ta stilling til om de er helt enig, delvis enig, delvis uenig eller helt uenig i de gitte påstandene om webinarerne. I tabellen nedenfor presenteres svarene delt inn i enig og uenig.

Tabell 6: Vurdering av webinarerne

Utsagn/enighet	Enig	Uenig
De har gitt sentral informasjon	10	
De har fungert som veiledning	10	
De har vært for lite konkrete	2	8
De har fått meg til å føle meg som en del av et fellesskap	8	2
De har vart for lenge	2	8
Det har vært for mange webinarer		10
Det har vært åpenhet for å kunne stille spørsmål	10	
De har gitt tips i søknadsprosessen	10	
De har vært lite nyttige	2	8

Som det kommer frem i tabellen, er informantene gjennomgående fornøyde med webinarerne. Det er noe uenighet om hvorvidt de er konkrete nok, om de bidrar til at man føler seg som del av et fellesskap, lengden på webinarerne og nytten av dem. Dette kan tyde på at det er behov for en forventningsavklaring og en tydeliggjøring av webinarernes funksjon.

4.3.8 Målgruppe

I pilotprosjektet er det krav om førstekompetanse for å kunne søke om status som merittert underviser. For å få et bredt grunnlag for å fastsette målgruppe i den faste meritteringsordningen ble

alle informantgruppene bedt om å ta stilling til om det fortsatt bør være slik at universitetslektorer ikke kan søke om merittering.

Dekanene legger vekt på at det er viktig at ansatte uten førstekompetanse oppfordres til å jobbe med førstekvalifisering før de eventuelt søker om status som merittert. For noen fagmiljøer er det helt nødvendig å øke andelen førstekompetente for å ha tilstrekkelig antall i henhold til gitte krav, men også for å kompensere for avgangen av førstekompetente de kommende årene. Dette trekkes i intervjuet frem som argument for at universitetslektorer ikke bør inkluderes i målgruppen for merittering, men heller bør prioritere formell kvalifisering. Et annet argument som kommer til uttrykk blant dekanene for ikke å inkludere universitetslektorer er at merittering forutsetter kompetanse ut over basisenivået som er det som forventes ved førsteopprykk. Det beskrives som ulogisk at man kan søke om noe ut over basiskompetansen uten å ha denne i form av førsteopprykk. Dekanene er i sin samtale om dette samtidig inne på at det kan være en sammenheng mellom opprykk til førstelektor og merittering, og at arbeidet med en meritteringssøknad kan danne grunnlag for en opprykkssøknad senere. En av dekanene er opptatt av at alle i prinsippet bør få samme mulighet og at det derfor er en utfordring at universitetslektorer som jo jobber mye med undervisning, ikke skal kunne få en utmerkelse for dette arbeidet. Når USN nå innfører faglig-pedagogisk utviklingsarbeid som en kategori på arbeidsplanen, kan det være komplisert at universitetslektorer, som trolig vil få tid til slikt arbeid, ikke får mulighet til å søke merittering. Dette kan være et argument for å utvide målgruppen slik at universitetslektorer også blir inkludert. I intervjuet kommer det også frem at hvis det åpnes for at universitetslektorer kan søke om å bli merittert underviser, må dette avklares med og forankres hos lederen.

Visedekanene argumenterer for at universitetslektorene bør kunne søke om status som merittert underviser. Begrunnelsen for å utelukke universitetslektorer fra den opprinnelige målgruppen var at det var behov for langt flere førstekompetente. Nå har denne andelen økt. Dessuten trekkes det frem som et argument at det å bli merittert kan være et steg på veien til å bli førstelektor. Også visedekanene ser at det fortsatt er behov for flere førstekompetente i noen fagmiljøer, men særlig i profesjonsutdanningene er de som brenner for undervisning, av stor betydning for utdanningene. Følgelig argumenterer de for at universitetslektorer også bør inngå i målgruppen for merittering.

Et klart flertall blant *instituttlederne* er av samme oppfatning: universitetslektorene bør inkluderes i målgruppen. De begrunner dette på ulike måter. Flere peker på at universitetslektorer jobber mye med utdanning og utvikling av undervisning. De har utdanning som sitt hovedområde. Mange universitetslektorer forsker og driver utviklingsarbeid knyttet til undervisning. Det vil derfor være både feil og urimelig å utelukke dem fra en ordning som nettopp handler om å anerkjenne systematisk og godt arbeid med undervisning. I tillegg vil en fortsatt utelukkelse av universitetslektorene kunne bidra til et A og B-lag som universitetet ikke er tjent med. Dessuten er universitetet avhengig av flinke universitetslektorer. De trenger på sin side å ha merittering som en mulig utmerkelse å strekke seg mot, som en motivasjon for videre arbeid med undervisning. Flere understreker også at det bør være hvorvidt man tilfredsstiller kriteriene og ikke stillingskategori som

avgjør om man blir merittert underviser. Derfor bør også universitetslektorer kunne søke. De av instituttlederne som svarer nei til å inkludere universitetslektorene i målgruppen, begrunner det med at de først bør bli førstelektorer, og at ansatte uten førstekompetanse vil ha utfordringer knyttet til å dokumentere en vitenskapelig tilnærming til det pedagogiske arbeidet.

Søkerne/webinardeltakerne ble i spørreskjemaet bedt om å ta stilling til ulike utsagn. Ett av dem er «Universitetslektorer bør ikke kunne søke om å bli merittede undervisere». Et klart flertall er helt uenige i denne påstanden. Hovedbegrunnelsen er som hos andre informantgrupper, at det er ansatte i denne stillingskategorien som jobber aller mest med undervisning.

Også de *merittede* ble i intervjuene spurt om det fortsatt bør være slik at universitetslektorene ikke bør kunne søke om status som merittede underviser. De mener også at denne gruppen må inkluderes, men understreker at de må vurderes ut fra de samme kriteriene som de med første- og toppkompetanse. Begrunnelsen for å inkludere universitetslektorene er også her at mange av dem jobber godt og mye med undervisning. Det avgjørende er hvorvidt man oppfyller kriteriene for merittering og ikke hvilken stillingskategori man tilhører. Dessuten er det viktig også for universitetslektorene å dokumentere det de allerede har gjort og samtidig formulere planer for videre utvikling, slik en meritteringssøknad innebærer.

4.3.9 Karantene

I pilotprosjektet har de som har fått avslag, fått to års karantene før de kan søke igjen. Alle informantgruppene er spurt om denne ordningen bør opprettholdes. *Dekanene* er enige om at karantenen bør opprettholdes. *Visedekanene* ser også gode grunner til å fortsette med to års karantene. Ved avslag vil søkere trenge tid til å utvikle et bedre grunnlag for å søke. Karantene gjør det litt mer alvorlig, da legger søkere kanskje mer arbeid i søknaden. Men det fremmes også motargumenter. De handler om at avslaget primært kan handle om at det er en ukjent skrivesjanger, og at det egentlig skal små endringer til for å forbedre søknaden. Hvis så, vil det være urimelig å måtte vente i to år. Dessuten kan en slik karantene virke demotiverende og bidra til mindre interesse for å jobbe med videreutvikling av undervisning som jo er det ordningen er etablert for å fremme. Uten å ha noe svar på hvordan det kan gjøres, diskuterte visedekanene om komiteen, slik det gjøres med PhD-avhandlinger ved avslag kan konkludere med om det er nødvendig med en liten eller en omfattende revisjon, og ut fra det avgjøre når søknaden kan leveres igjen.

Instituttlederne er delt i synet på opprettholdelse av karantene. En mener at en to-års karantene bør bortfalle og begrunner det med at tid kanskje ikke er det viktigste for å lage en bedre søknad. Det vil kanskje snarere være behov for en mentor som kan bistå i prosessen. Blant de som svarer at det bør være en karantene på to år, argumenteres det med at et avslag tilsier at det er klare mangler ved søknaden. Det innebærer at det er behov for å utvikle kompetanse, forståelse og innsikt, og dette tar tid. At det er en slik karantene ved søknad om opprykk, og at det bør være på samme måte ved merittering, er et annet argument som trekkes frem. De som har svart «vet ikke» og kommenterer svaret sitt, trekker frem at et argument for karantene kan være at det kan bli for mye administrasjon

og for mye jobb for de som vurderer hvis karantenen bortfaller. Et argument mot karantene kan være at merittering ikke er det samme som en opprykkssøknad, og at det heller bør gjøres individuelle vurderinger enn å ha en standard karantene på to år.

Flertallet av *søkerne/webinardeltakerne* er helt eller delvis uenig i utsagnet om at søkere som får avslag bør få to års karantene. De utdyper ikke svarene sine.

De fleste i *vurderingskomiteen* tenker annerledes. De mener karantenen på to år bør opprettholdes. Dette synspunktet begrunnes også her med at søkere som får avslag vil trenge tid til å utvikle det som mangler, og at en karantene vil tvinge frem mer grundig arbeid med søknaden. Det er ofte ikke bare tid til å bearbeide selve søknaden det er snakk om. Det er nødvendig å jobbe mer med grunnlaget for søknaden og se seg selv i et annet lys ut fra tilbakemeldingen. Den i komiteen som er usikker, begrunner det med at det ikke behøver å være grunnlaget for søknaden som er mangelfullt. Det kan også hende at et avslag handler om at meritteringssøknaden er en ny og annerledes sjanger som det kan være vanskelig å skrive seg inn i. Hvis så, vil det ikke være behov for å vente i to år med å levere søknaden på nytt.

De merittede svarer også gjennomgående at karantenen bør opprettholdes. Argumenter for dette er at dette gjøres ved opprykk, og at det viser at det er en seriøs ordning. Det trekkes også frem at en komité som har jobbet godt med å begrunne et avslag, ofte vil peke på vekstpunkter som det vil ta tid å utvikle for å kunne skrive en god søknad. Dessuten er det ressurskrevende med hyppige vurderinger av søknader som ikke har god nok kvalitet. Også her luftes forslaget om å la omfanget av og typen endringer avgjøre om søkere som får avslag, kan levere om et eller to år.

4.3.10 Intervju

Medlemmene i vurderingskomiteen og de merittede ble spurt om intervjuet bør opprettholdes og i så fall hvilken funksjon intervjuet bør ha.

Et av *medlemmene i komiteen* vurderer det slik at det holder med den skriftlige søknaden fordi denne er det viktigste grunnlaget for merittering, og fordi det er ressurskrevende å gjennomføre intervjuer. De andre svarer at søkere med de beste søknadene bør innkalles til intervju. Begrunnelsen for dette er flere. Intervjuet oppfattes som et viktig supplement til den skriftlige søknaden og som en mulighet til å ha en dialog med søkeren om elementer i søknaden som bør utdypes eller avklares. Intervjuet kan også gi innblikk i søkeres resonnementer og deres evne til å diskutere relevante problemstillinger uten å ha forberedt seg på bestemte spørsmål. Intervjuet kan, slik komitémedlemmene ser det, imidlertid ikke kompensere for en svak søknad, og derfor er det bare de med de beste søknadene som bør innkalles til intervju. Samtidig må intervjuet ha en reell kvalitetssikrende funksjon og inngå i en helhetsvurdering slik at det må være mulig å ikke gi status som merittert underviser også for søkere som innkalles til intervju. Å komme til intervju er derfor ikke det samme som at man automatisk blir merittert.

De merittede selv er helt klare på at intervjuet bør opprettholdes. Argumenter for det er at det er en kvalitetssikring for komiteen i vurderingen av kandidaten. Samtidig er intervjuet en læringsarena og en fin avslutning på søknadsprosessen. Flere uttrykker at de synes det var krevende med intervju, og at det var en del spørsmål som det var vanskelig å svare på, men at det å få muligheten til å snakke om egen undervisningsvirksomhet, likevel var en god erfaring. Fordi merittering ikke bare handler om det man gjør, men også om hvordan man snakker om det man gjør, er intervju et viktig element. Flere trekker også frem at intervjuet gir mulighet til å utdype og klargjøre. Det kan oppfattes som et slags forsvar, slik man har i doktorgraden. At intervju er inkludert i søknadsprosessen oppfattes også som viktig for statusen til meritteringsordningen. Men de merittede mener at det må være slik at søknaden i seg selv holder mål for at man skal komme til intervju. I denne sammenheng stiller en av de merittede spørsmål om hva som skjer hvis man har levert en god søknad som tilfredsstillende kriteriene, kommer til intervju, men gjør et dårlig intervju. Meritteres man ikke da?

4.3.11 Nettverk og de meritteres rolle

For å ha en best mulig basis for å etablere et nettverk av de merittede, har vi i evalueringen stilt dekanene, visedekanene, instituttlederne, medlemmene i vurderingskomiteen og de merittede spørsmål om ulike sider ved et slikt nettverk.

Dekanene og visedekanene ble først spurt om hvilke erfaringer de til nå har med å benytte de merittede som ressurser på ulike nivåer. *Dekanene* trekker frem at noen benyttes som mentorer for ansatte som jobber med en opprykkssøknad, men mener at de merittede gjennomgående er lite brukt som ressurser slik praksis nå er. *Visedekanene* har samme erfaring. Bruken av de merittede er i liten grad satt i system. Noen få brukes aktivt, men da er det snarere pga. den merittedes eget initiativ og interesse enn et resultat av fakultetets initiativ. De mener derfor at det foreløpig er for lite fokus på de merittede som ressurser i fagmiljøene. En forutsetning for å endre denne praksisen er at det legges til rette for det i de merittedes arbeidsplaner, og at det er en forventningsavklaring rundt de merittedes rolle i kjølvannet av tildeling av status som merittede underviser.

Dekanene og visedekanene ble også spurt om hvilke mulige gevinster de mener at et nettverk kan ha, og hva de merittede kan bidra med i arbeidet med utdanningskvalitet. I intervjuet med *dekanene* kommer det frem at et nettverk kan bidra til å få frem det som er eksellent innenfor undervisning. Når det gjelder arbeid med utdanningskvalitet, kan de merittede kobles til ansatte som har behov for faglig påfyll og være mentorer og rådgivere inn mot fagmiljøer, i kvalitetsrådet og i kollegaveiledning. De kan også være mulige kandidater til fakultetsstyrer.

I intervjuet med *visedekanene* er det innspill om at et nettverk kan initiere og lede diskusjoner rundt sentrale spørsmål knyttet til utdanningene. Det er behov for søkelys på for eksempel studentaktiv læring og vurdering. En merittede kan være en å kontakte og en å diskutere undervisningspraksis med innenfor egen fagkontekst. Merittede kan videre inngå i en slags «tenketank» sammen med visedekanen, slik at man tenker sammen om hvordan ting kan løses. Dette kan være et formalisert forum der man møtes jevnlig.

Instituttlederne fikk spørsmål om de har noen meritterte på eget institutt og hvis så, hvordan de brukes. De som har en eller flere meritterte undervisere, svarer at dette ikke er satt i system, men det er eksempler på at den meritterte er brukt som mentor i kollegaveiledning og også har en rolle i gjennomføring av et seminar som er betalt av de pengene fagmiljøet fikk pga. meritteringen. Videre spørres instituttlederne om hva de tenker at de meritterte kan bidra med i fagmiljøet. Det er flere som ikke besvarer dette spørsmålet. De som svarer, trekker inn forskjellige mulige arbeidsområder. En ser for seg at de meritterte fremover kan bli en ressurs for utdanningene gjennom tett samarbeid med visedekan for utdanning som bistår instituttledelsen når det gjelder planlegging og gjennomføring. Meritterte kan også bidra til å sette pedagogikk i førersetet og initiere pedagogiske prosesser og utvikling i utdanningene. Dette oppfattes som viktig med tanke på gjennomstrømming og kandidatmåltall. Samtidig kan de meritterte være rollemodeller for kollegaer og mentorer for nytilsatte og andre som ønsker å søke om merittering.

Instituttlederne ble også bedt om å svare på hvor viktig en rekke faktorer er for at en merittert underviser kan være en ressurs på instituttet. I tabellen nedenfor gis en oversikt over antall svar i hver av de fire svarkategoriene.

Tabell 7: Ulike faktorerers viktighetsgrad for at den meritterte skal være en ressurs på instituttet

Faktor/viktighetsgrad	Svært viktig	Nokså viktig	Lite viktig	Uviktig
Den meritterte ønsker det selv	8	2	1	
Fagmiljøet er åpent for det	5	4	2	
Det settes av tid til det i arbeidsplanen til den meritterte	3	4	3	1
Instituttet får midler fra institusjonen for å frikjøpe den meritterte	2	4	5	
Det er godt samarbeid mellom instituttleder og den meritterte	2	5	4	
Arbeid med utdanningskvalitet settes på dagsordenen	5	2	3	1

Som det kommer frem i tabellen, er de faktorene som vurderes som viktigst for at den meritterte skal kunne fungere som en ressurs på instituttet at den meritterte selv ønsker det, og at fagmiljøet er åpnet for det.

Medlemmene i komiteen ble også spurt om hva de tenker at de meritterte kan bidra med i fagmiljøet. Blant disse er det forslag om at de meritterte kan lede nettverksgrupper på institutt eller fakultet. Disse gruppene bør være konsentrert om universitetspedagogisk arbeid. De meritterte kan også bidra til å etablere og være pådrivere i utviklingsarbeid og annet arbeid med studie- og utdanningskvalitet på tvers av fag. Dette innebærer også å spre entusiasme omkring undervisning og læring og bidra til å ha felles fokus på god undervisning. Det er også forslag om at de meritterte inngår i formelle fora sammen med visedekan for undervisning for å jobbe med utdanningskvalitet, og at de

også kan ha ansvar for å etablere ressursbanker eller journaler for «best praksis». Flere ser også for seg den merittede som veileder/mentor for faglærere, kollegaer som strever med undervisning og nytilsatte.

De merittede har også tanker om hva de merittede kan bidra med og hvilken funksjon et nettverk av merittede kan ha. De trekker frem at de merittede kan bidra til at forskning og undervisning og teori og praksis ses i sammenheng, og at man blir opptatt av undervisning og læring i alle fag. Dessuten kan de være med å sette en standard for undervisning. Merittede kan også dele kompetanse når det gjelder deltakelse i samfunnsdebatt, og de kan oppmuntre kollegaer til å jobbe med god formidling. Et annet forslag er utvikling og bruk av hensiktsmessige digitale verktøy. Det er da snakk om både metoder og tenkningen bak. Også blant de merittede selv er det forslag om at merittede kan være mentorer for kollegaer som er nye i høyere utdanning eller kollegaer som sliter med undervisning og ønsker hjelp. En mulighet kan være at det etableres team der kollegaveiledning omkring undervisning foregår.

Nettverket kan tilsvarende ha som funksjon å dele erfaringer knyttet til god undervisning, ikke bare internt ved USN, men med samarbeidspartnere utenfor USN. En av de merittede trekker også frem at et nettverk ikke bare skal være for «de andre», men også for de merittede selv. Også her kommer det forslag om en tenketank som gir de merittede mulighet til å tenke og reflektere sammen om undervisning og utvikle læringsressurser. Det kan for eksempel handle om å utvikle nye studentaktive læringsformer og prøve dem ut, gjerne sammen med forskergrupper som jobber med dette. Kanskje kunne det som utvikles i en slik tenketank også inngå i kurs i universitetspedagogikk.

De merittede ble også spurt om hva som skal til for at de skal kunne bidra i fagmiljøet. Flere er opptatt av rammevilkårene. De fremhever at det må være noen strukturer og systemer rundt bruken av de merittede sånn at de ikke selv må banke på døra til lederen sin og be om å få bidra. De merittede er en viktig ressurs som kan bidra til å løse en del problemer i programmene. Men dette må settes i system. Det betyr at det må være tid på arbeidsplanen, det må være ressurser til å drive det arbeidet nettverket initierer, og det må være en plattform for å presentere nettverket, de merittede og det de kan bidra med. Det bør settes av ressurser på institusjonsnivå sånn at ikke fakultetets eller instituttets økonomi skal være avgjørende for hvorvidt den merittede kan benyttes som en ressurs i arbeid med utdanningskvalitet eller ikke. Samtidig understreker en av informantene at arbeid i regi av nettverket ikke kan gå på bekostning av arbeidet med undervisning og utviklingsarbeid innenfor eget fagfelt. Det er derfor viktig å få til begge deler: fortsette å utvikle god undervisning i eget fagfelt og bidra i fagmiljøet og nettverket. Det understrekes også at ledere må bruke nettverket i organisasjonen hvis det skal ha noen effekt å etablere et nettverk. Det er behov for å tenke langsiktig og se de ulike kvalitetselementene i USN i sammenheng. Dette fremstår nå som en utfordring.

4.3.12 Økonomiske insentiver

Dekanene og visedekanene ble i intervjuet bedt om å si hva de tenker om insentivene (30.000 som individuelt varig tillegg og tilsvarende engangsbeløp til fagmiljøet) og også komme med forslag hvis

de har ideer om andre insentiver. Dette spørsmålet inngikk også i spørreskjemaet til instituttlederne. Blant *dekanene* går innspillene ut på at det snarere bør gis mer til fagmiljøet enn til den meritterte. 30.000 er greit som individuell lønnsøkning, dette beløpet bør ikke økes. Men det kan være mulig med individuell forhandling om økt lønn ut over dette. En annen ting som foreslås vurdert er å gi den meritterte økt FoU-tid eller gi mer i den fremtidige arbeidsplanpotten faglig-pedagogisk utviklingstid slik at den meritterte får mulighet til å jobbe mer med utdanningskvalitet. Den meritterte kan også oppmuntres til å søke eksterne midler til slikt arbeid.

En av *visedekanene* mener beløpet er for lavt og med fordel kan dobles. I intervjuet argumenterer en av visedekanene også for at det er andre insentiver enn lønn som er viktig, og at det kan være mer fruktbart å gi den meritterte en varig tidsressurs for å bidra til å løfte andre. En annen av visedekanene er usikker på om dette vil oppfattes som en «belønning». I intervjuet med visedekanene understrekes det også at det er viktig at merittering ikke belønnes med mye «frikjøp» fra undervisning fordi dette er et kjerneområde i den merittertes virksomhet.

De meritterte ble i intervjuene også bedt om å ta stilling til de økonomiske insentivene og bruken av dem. Det er ulik praksis når det gjelder tildeling av midlene til fagmiljøet. På grunn av korona har det vært vanskelig å bruke disse midlene til noe felles. Noen planlegger et felles seminar, en har fått ekstra utstyr for pengene for å kunne produsere læringsressurser som deles. Det er også noen som ikke vet hva pengene skal brukes til eller eventuelt allerede er brukt til. At insentivene ved USN er lavere enn på mange andre utdanningsinstitusjoner oppfattes av de meritterte som et signal om at arbeid med utdanningskvalitet ikke tas så alvorlig ved USN. Dagens beløp gjenspeiler heller ikke det arbeidet som ligger bak en meritteringsøknad. Det vitner dessuten ikke om at merittering er en satsing ved USN. De meritterte er samstemte i at insentivene ved USN bør ligge på gjennomsnittet av det som er beløpene i sektoren for øvrig.

4.3.13 Styrker og svakheter ved meritteringsordningen ved USN

Både dekanene, visedekanene, instituttlederne og de meritterte ble avslutningsvis spurt om styrker og forbedringsområder knyttet til meritteringsordningen ved USN. Blant *dekanene* snakkes det om at selve ordningen fremhever betydningen av utdanningskvalitet. Den oppfattes som gjennomarbeidet og pedagogisk, og det er positivt at søkerne får tilbakemelding uansett om de blir merittert eller ikke. De mener ikke at det er behov for forbedringer bortsett fra det som har kommet frem tidligere i intervjuet: etablere et nettverk og bruke de meritterte mer. I Intervjuet med *visedekanene* trekkes det frem at arbeidet er godt i gang, og at det er positivt med grundig evaluering. Det oppfattes som en styrke at merittering henger «høyt». Det bør også i fortsettelsen være noe ekstraordinært. Det er videre innspill som går på at det er laget et godt opplegg rundt vurderingskomiteen gjennom pilotperioden. At søknadene er forskjellige og at det ikke finnes noen «fasit» uten at det svekker kvaliteten, vurderes også som et positivt trekk ved meritteringsordningen. Forbedringsområdene består av noe av det samme som dekanene trekker frem: å bruke de meritterte på en mer systematisk måte. I tillegg kommer det frem at det bør gjøres mer stas på de meritterte, og at programkoordinatorene bør ha en mer aktiv rolle med tanke på å oppmuntre og

heie på mulige søkere. Dette kan bidra til å få flinke folk som synes det er vanskelig å fremheve eget arbeid med undervisning, til å gjøre det gjennom en meritteringssøknad. Slik vil antall søkere kunne øke.

Blant *instituttlederne* kommer frem at noen av styrkene med meritteringsordningen er at den innebærer større fokus på og mer anerkjennelse av undervisning, og at den bidrar til en formalisering av flinke undervisere. Også de synes det er positivt at det stilles strenge krav for å bli merittert. Men dette kan også oppfattes som en svakhet ved ordningen fordi det innebærer at det å søke om status som merittert underviser er både komplisert og omfattende. Dessuten er merittering til nå primært et individuelt og ikke er kollektivt anliggende. En svakhet ved ordningen er derfor at den foreløpig ikke har hatt særlig betydning for fagmiljøet og studieprogrammene.

De meritterte ser overordnet styrken ved merittering i at undervisning løftes frem. Dette er det behov for i et system der forskning er overordnet. At det i det hele tatt finnes en ordning, er derfor i seg selv en styrke. Bredden i kriteriene, at de er tydelige og at man må dokumentere god kvalitet på flere områder, beskrives også som styrker. Det at man kan utforme søknaden slik man vil er bra, men dette trekkes også her frem som krevende fordi mye da overlates til søkeren. Intervjuet er en annen styrke ved ordningen. En ser det også som positivt at arbeidet med søknaden skaper en nysgjerrighet når det gjelder hvordan studentene oppfatter ens egen undervisning. Dette bidrar i seg selv til bedre undervisning. De meritterte beskriver også den tilgjengelige informasjonen, de systematiske digitale ressursene knyttet til merittering og den konkrete og gode tilbakemeldingen fra komiteen som styrker ved meritteringsordningen ved USN. I tillegg kommer at ordningen fremstår som eksemplarisk når det gjelder støtte til søkerne i prosessen. Konklusjonen flere trekker er at alt er bra frem til tildelingen av status som merittert underviser. Svakheten ligger i det som skjer eller rettere sagt ikke skjer etterpå. Også her etterspørres en seremoni og en tydeliggjøring av hvem som har rollen som merittert underviser i fagmiljøene og hva denne rollen innebærer. Det trekkes også frem som en svakhet at lederne ikke nødvendigvis følger opp når noen blir merittert, og at det ikke settes av tid i arbeidsplanen slik at den meritterte kan være en ressurs i fagmiljøet. Nettverket vil kunne ha en viktig funksjon for de meritterte, men også for å få økt anerkjennelse for undervisning og sette undervisning på dagsorden på universitetet. Nettverket kan videre ha betydning for å fremme akademisk ytringsfrihet og tillit på institusjonen. At det ennå ikke er etablert er derfor en svakhet. I et av intervjuene med meritterte kommer det helt avslutningsvis et innspill som handler om at undervisning er et sårbart område for mange. De som føler at de ikke lykkes så godt, er kanskje redde for å bli sett i kortene. Og så, som en motsats til dette, er det de meritterte, de som av informanten omtales som konger og dronninger, de som lykkes med undervisning. Man må derfor passe på at de meritterte og nettverket av de meritterte ikke blir en trussel, men erfares som en styrke for miljøet, som noen som kan tilføre programmene ressurser og kompetanse knyttet til å bli bedre undervisere. Det er det viktig å holde fast ved når man forbedrer ordningen gjennom å klargjøre de merittertes rolle og etablere nettverket.

4.4 Prosjektgruppens erfaringer og refleksjoner

4.4.1 Meningsfullt og interessant arbeid

Vi som inngår i prosjektgruppen mener at det har vært meningsfullt og interessant å jobbe med å etablere en ordning som innebærer å heve statusen på undervisning, fokusere på studentenes læring, anerkjenne spesielt gode undervisere og fremheve betydningen av systematisk utviklingsarbeid og fagfellesskap knyttet til utdanning. Vår interesse for undervisning og læring og kvalitativt godt arbeid med undervisning, gjør at meritteringsarbeidet engasjerer og henger sammen med annet arbeid vi er involvert i ved USN. Vi har lært mye både gjennom møtet med søkerne og innblikket i deres undervisningsvirksomhet og samarbeidet med kollegaer som er involvert i meritteringsarbeid internt og eksternt. Vi har vært opptatt av å bidra til å etablere og utvikle en felles kultur for kvalitet preget av at vi som jobber med merittering, deler erfaringer og lærer av hverandre. Slike fellesskap har betydning også for annen universitetspedagogisk virksomhet, og USN har fått mye positiv tilbakemelding for hyppig deling av både ressurser, kompetanse og erfaring med vurdering av søknader, også eksternt.

Det å etablere og tilpasse en nasjonal ordning til vår kontekst, innebærer å jobbe strukturert og systematisk og bygge opp en praksis steg for steg. Arbeidet har bestått av kartlegging, utvikling, utprøving, feiling, evaluering, dokumentasjon, endring og en mest mulig transparent og begrunnet prosess. Det har hele veien vært viktig for oss at dette skal være USNs ordning. Derfor har dialogen med kollegaer i ulike fagmiljøer og ledere på ulike nivåer vært avgjørende. Det er givende å være både arkitekter og entreprenører, men det er også krevende å finne frem til gode løsninger og få til å etablere en forutsigbar, systematisk og dokumentert meritteringsordning som fungerer i institusjonen som helhet.

4.4.2 Arbeid i vurderingskomiteen

I løpet av prosjektperioden har vi prøvd ut modeller som har det til felles at samtlige søkere blir vurdert av en bredt sammensatt komité som må bli enige før en beslutning tas. Dette er et krevende arbeid for alle involverte parter. Vi vil her likevel trekke frem de positive erfaringene med denne måten å gjøre det på, både med tanke på kvaliteten på vurderingene, og den gevinsten som ligger i at personer på tvers av fagfelt og institusjoner møtes og samarbeider om kvalitet i undervisning. Arbeidet i komiteen må derfor sees på som noe mer enn samarbeid som sikrer søkere fra ulike fagfelt en rettferdig vurdering. Vurderingskomiteene fungerer som fagfellesskap når det gjelder å utvikle god vurderingspraksis, men er også en arena der ansatte på tvers av fagfelt drøfter og blir enige om uttrykk for utdanningskvalitet basert på et sett av felles SoTL-kriterier. Arbeidet i vurderingskomiteen innebærer, som tidligere beskrevet i vurderingsmedlemmenes evaluering, også deling av kompetanse og erfaring. Slik bistår vi hverandre i å bygge opp gode lokale meritteringsordninger.

4.4.3 Ansvar, myndighet og samarbeid

USN har vært gjennom en fusjonsprosess og jobber fortsatt med å få på plass velfungerende faglige og administrative systemer, strukturer og samarbeidskonstellasjoner. Mye av arbeidet med merittering er upløyd mark, det er mange valg som skal tas og mye som skal gjøres for første gang. Det er krevende i seg selv og ekstra krevende i en organisasjon preget av omstilling og ny organisering. En av utfordringene knyttet til meritteringsarbeidet til nå, har vært å klargjøre hva som er innenfor prosjektets mandat å beslutte, hvilken myndighet prosjektgruppen har, hva som må avgjøres utenfor prosjektet og hvem som i så fall tar avgjørelser prosjektgruppen ikke kan ta. Her har vi fortsatt en vei å gå for å klargjøre ansvar og myndighet både når det gjelder meritteringsordningen og nettverk. Det er også behov for mer dialog mellom de som jobber med merittering og de som har ansvar for annet arbeid med utdanningskvalitet. En av begrunnelsene for at en slik dialog er viktig, er at de som jobber med merittering er de som har mest kunnskap om og erfaring med ulike sider av ordningen. De bør derfor inngå i diskusjoner om sentrale spørsmål om ordningen og hvordan ulike utfordringer kan løses. En annen grunn til at dialogen er viktig, er det er mange mulige synergier mellom ulike former for kvalitetsarbeid ved USN. Til nå er disse mulighetene, slik vi erfarer det, ikke godt nok benyttet.

Det har også vært utfordrende at arbeidet med merittering har vært nokså løsrevet fra annet universitetspedagogisk arbeid, basiskompetansevurdering og førstelektor-/dosentløp. Ut fra de erfaringene vi har i pilotprosjektet til nå, mener vi at det er behov for tettere samarbeid mellom de som jobber med merittering og de som jobber med annen UH-pedagogisk virksomhet ved USN, og at dette arbeidet i større grad må kobles til annet arbeid med utdanningskvalitet. De kriteriene som ligger til grunn for merittering og det systematiske arbeidet som er gjort med meritteringsordningen, kan være viktige kvalitetsindikatorer også utenfor meritteringsarbeidet. Et tettere og mer systematisk samarbeid om ulike former for arbeid med å heve utdanningskvaliteten, er derfor etter vår oppfatning et nødvendig grep for at utdanningskvalitet i større grad skal settes på dagsorden i institusjonen som helhet.

4.4.4 Forståelse av merittering og nettverkets funksjon

Det har vært krevende å etablere en forståelse av at merittering ikke bare er et individuelt, men også et kollektivt anliggende. Meritteringsordningen har flere siktemål: Den skal anerkjenne og belønne god undervisning. Men ordningen handler også om å bidra aktivt med å bygge faglige fellesskap, om en kollektiv innsats. Dette er understreket i den informasjonen om ordningen ved USN. Likevel har vi som har vært med i prosjektgruppen, erfart at merittering fortsatt lett oppfattes som en individuell undervisningspris. Søkelyset rettes fort mot innsatsen knyttet til selve undervisningen og i mindre grad mot kollegiale bidrag og faglige fellesskap om undervisnings- og utdanningskvalitet. Vi ser en tendens til at merittering betraktes med et bakoverskuende blikk der man får en utmerkelse for det man har gjort, mens søkelys på de merittertes rolle i arbeidet fremover i mindre grad blir vektlagt. Det å kommunisere at merittering også handler om å dele erfaringer, ta del i en større samtale og bygge opp en felles kultur rundt arbeid med undervisning og kvalitet i utdanning, både innad i eget

fagfelt og på tvers av fagområder, er derfor fortsatt viktig. For å etablere en nyansert forståelse av merittering må merittering og SoTL-kriteriene med fokus på studentenes læring, utvikling over tid, en utforskende tilnærming og en kollegial holdning og praksis, knyttes tydelig til institusjonens øvrige kvalitetsarbeid. Å etablere SoTL-kriteriene som omdreiningspunkt for god undervisning har vært krevende og noe det er nødvendig å jobbe mer med fremover.

Den nettverksetableringen som er nevnt over, har også vært krevende. Når man skal utvikle en ny ordning i et universitet som er i omstilling, er det nødvendig å tenke langsiktig. Ordningen må utredes, den må etableres, prøves ut, evalueres, dokumenteres og videreutvikles. Samtidig har det hele veien vært en forventning om at nettverket skulle etableres raskt. For å få et nettverk for meritterte til å fungere, må noen forutsetninger være til stede. For det første må det være et visst antall meritterte som kan utgjøre nettverket. Videre må det utarbeides et mandat, og rammefaktorer må avklares. Dette fordrer samhandling med institusjonens øverste ledelse og involvering av både de meritterte og ledere på fakultetsnivå. Det har følgelig tatt tid å utvikle et solid grunnlag for og en felles forståelse av nettverkets arbeid. Vi har erfart en viss utålmodighet fra ulike hold med hensyn til å få nettverket i gang. Vi er imidlertid av den oppfatning at det er nødvendig å ha et visst antall meritterte som kan utgjøre et nettverk. Det har også vært nødvendig å bruke tid på å legge et formelt fundament og klargjøre ansvar og rammer for et nettverk før det etableres. Andre utdanningsinstitusjoner har tilsvarende erfaringer.

4.4.5 Skepsis mot ordningen

Slik vi har erfart det, har merittering ulik status i fagmiljøene. I en del miljøer ønskes merittering velkommen, og ordningen anerkjennes og promoteres. I andre miljøer er man mer skeptisk til ordningen. Dette er en utfordring med tanke på å etablere en felles meritteringsordning ved USN og få flere meritterte undervisere på alle fakultet. Det er, basert på vår erfaring, ulike grunner til skepsis til ordningen. En av dem har vi allerede vært inne på i redegjøringen av evalueringsresultatene: merittering har foreløpig ikke hatt effekt for miljø og institusjon. En annen sentral grunn til skepsis til ordningen er begrensinger i målgruppen. Deltakerne i prosjektgruppen har gjennom pilotperioden fått en rekke kritiske tilbakemeldinger fra ansatte i ulike stillingskategorier på at universitetslektorer ikke er inkludert i målgruppen. Ledere har også gitt uttrykk for at det er vanskelig å promotere en ordning i personalet når en gruppe vitenskapelig ansatte er ekskludert. Ekstra vanskelig blir det når de som ikke kan søke, i mange miljøer ofte er de som jobber aller mest med undervisning som ordningen jo handler om.

Vi har også fått tilbakemelding om at noen er skeptiske fordi de mener at merittering er en ordning primært for pedagoger, og at søknadsformen med sine krav om refleksjon og begrunnelser for egen undervisningsvirksomhet ikke passer for alle fagfelt. Det har vært og er fortsatt en utfordring å skape en forståelse av at meritteringsordningen er relevant og nødvendig for alle fagfelt og samtidig løfte frem SoTL-tilnærmingen i alle fagmiljøer slik at undervisningspraksisen utvikles systematisk, blir gjenstand for refleksjon, deles og også formidles skriftlig.

Det har også kommet tilbakemelding om at det noen oppfatter slik at det ikke er «den riktige» som meritteres. Kritikk eller motvilje mot ordningen kan derfor etter vår erfaring også ses i sammenheng med at man er uenig i komiteens konklusjon. Søkeren selv, kollegaer og ledere kan mene at det i praksis er grunnlag for merittering, mens komiteen ikke finner grunnlag for det ut fra den skriftlige søknaden og vedleggene. Noe av det vi har erfart som utfordrende, er å skape forståelse for at det er den innleverte dokumentasjonen som vurderes, og at det er hvorvidt søknaden oppfyller de gitte kriteriene som avgjør om man oppnår status som merittert underviser eller ikke.

Underveis i prosessen har vi også erfart at et avslag kan medføre til dels sterke negative reaksjoner, hos søkere selv, i fagmiljøet og/eller hos ledere. Slike reaksjoner kan også føre til skepsis til selve ordningen. Vi har derfor lagt mye arbeid i å klargjøre kriteriene, gi informasjon, lage digitale ressurser, gi støtte underveis i søknadsprosessen for å tydeliggjøre hva merittering krever og også klargjøre kriteriene for sammensetning av komiteen. Vi har ut fra respons på tilbakemeldingene i første runde også valgt å jobbe enda mer med å gi tydelige tilbakemeldinger både til de som blir merittede og til de som ikke får søknaden sin innvilget, slik at søkere får en vurdering som inneholder både styrker og svakheter ved søknaden. De som får avslag, får i tilbakemeldingen også en fremovermelding med forslag til veien videre frem mot en eventuell ny meritteringssøknad.

Ledere på ulike nivåer er av stor betydning for å snu en eventuell skepsis til meritteringsordningen. Her har lederne selv et ansvar, men prosjektgruppen kan også delta i arbeid med å klargjøre enda bedre hvorfor meritteringsordningen er viktig, hva merittering innebærer og hvordan man kan jobbe hvis man ser det å jobbe med en meritteringssøknad som et alternativ. Det forutsetter imidlertid at informasjon om merittering og avklaring av sentrale spørsmål ønskes velkommen i fagmiljøene, også der det er en skepsis til ordningen. Vi har noen erfaringer med at så ikke er tilfelle.

4.4.6 Lederbekreftelse

Fordi merittering også handler om kvalitetsarbeidet i fagmiljøet, har det de to siste årene i pilotprosjektet vært obligatorisk å ha med en slik uttalelse fra sin nærmeste leder. Her er det ulik praksis ved USN. Noen ledere skriver omfattende anbefalinger og bekrefter også planene for den ansattes videre arbeid i fagmiljøet hvis vedkommende blir merittert. Slik er uttalelsen deres med på å underbygge et sentralt kriterium, noe som styrker søknaden. Andre skriver kortfattet at de er informert om søknaden og stiller seg bak den. Vi har også sett et eksempel på at en søker ikke kunne levere inn sin ferdigstilte søknad fordi vedkommende helt mot slutten av prosessen likevel ikke fikk den obligatoriske lederbekreftelsen. Obligatorisk lederstøtte har derfor også vist seg å være til hinder for å kunne levere en meritteringssøknad. Dette fremstår som et dilemma for oss. Det er viktig at merittering er et anliggende som lederen involveres i og snakker med søkeren om. Dette er ikke minst viktig fordi merittering også handler om en rolle i et fagmiljø. Samtidig kan kravet om at lederen skal stille seg bak søknaden hindre ansatte i å søke av andre grunner enn at de ikke oppfyller kriteriene. Dette er en problemstilling det er behov for å diskutere med ledere på ulike nivåer ved USN. For å gjøre prosessen ryddigere anbefaler vi at søkeren allerede i oppstarten av prosessen avklarer ønsket

om å søke om status som merittert underviser med sin leder, og at det fordrer en bekreftelse på at lederen stiller seg bak søknaden.

4.4.7 Form på søknaden

Gjennom hele pilotperioden har det vært stilt spørsmål om man bør gjøre søknadene mer strømlinjeformede og å ha maler for utforming av dem. En ulempe ved å ha valgmuligheter når det gjelder form, er at det blir mer krevende å lese og vurdere søknadene. Men det skaper også interessante diskusjoner og viser bredde og variasjon som er viktig i en ordning som handler om å få fram at det er mange måter å være en fremragende underviser på. Samtidig har prosjektgruppen erfart at søkere setter pris på at det er mulig å velge presentasjonsform ut fra det som passer egen undervisningsvirksomhet best. Vi har derfor valgt å opprettholde grunnideen, nemlig at de meritterte må få spillerom for å uttrykke seg på ulike måter for å få fram sin profil i en meritteringssøknad. I stedet for å gjøre søknadene mest mulig like i utforming, har vi satt søkelys på hvordan man på ulike måter kan skape struktur i søknaden og gjennom det tydeliggjøre hvordan og hvor man tilfredsstillende de ulike kriteriene. Dette er et tema som vi har gode erfaringer med å drøfte i webinarne.

4.4.8 Webinarne

En av intensjonene med webinarrekken i tredje runde var å gi felles veiledning og skape fellesskap omkring søknadsprosessen og merittering som ordning. Webinarne er godt evaluert, og de oppfattes som en form for veiledning. Men det viste seg å være en utfordring å etablere et fellesskap omkring søknadsarbeidet. Vi så for oss at det ville være en kjerne av mulige søkere som fulgte hele webinarrekken. Noen få gjorde det. Ut over det var det ulike mennesker som «kom og gikk». Det gjorde det vanskelig å lage et reelt fellesskap av søkerne slik vi så det for oss. Søkerne ønsket å få informasjon, se eksempler og å kunne stille konkrete spørsmål om utforming av søknaden og dokumentasjon av kompetanse og egen undervisningspraksis. Det var mindre interesse for å legge frem og diskutere tekstutdrag fra egne søknader blant de som deltok på webinarne. En av grunnene til dette kan være at mye av søknadsutformingen for flere fant sted nokså sent i prosessen, og at de derfor ikke hadde tekst å legge frem. En annen grunn kan være at en man ønsker å holde søknadsarbeidet for seg selv. Våre positive erfaring fra vurderingsarbeidet med å etablere fellesskap omkring vurderingskvaliteten gjør at vi vil fortsette å jobbe med å bruke webinarne til å etablere fellesskap omkring arbeid med søknadene slik at søkere også kan lære av og støtte hverandre. Dette vil kunne gi en bieffekt knyttet til en felles kvalitetskultur som er i tråd med intensjonen med merittering. For å tydeliggjøre dette er det nødvendig å utdype webinarne funksjon både på nettsiden om merittering og i introduksjonswebinaret.

4.4.9 Økonomiske insentiver

Det er slik vi har erfart det, tre forhold som er utfordrende når det gjelder de økonomiske insentivene knyttet til merittering ved USN. Slik det nå er, er det ulik praksis når det gjelder utbetaling av lønnstillegget til hver merittert. Noen har fått et lønnstrinn og et fasttillegg slik at det samlet blir 30.000, men andre får hele beløpet som et fast tillegg, altså ikke som lønnstrinn. At praksis på dette

området er ulik, er problematisk med tanke på å etablere en felles og forutsigbar ordning ved USN. En av premissene for det individuelle tillegget er at det skal være livslangt. Hvis tillegget bakes inn i et lønnstrinn, vil lønnsfordelen lett «spises» opp ved lokale lønnsforhandlinger der man søker å utjevne lønnsforskjeller. Det er derfor nødvendig å finne en løsning som innebærer at lønnstillegget opprettholdes som en reell lønnsfordel, og at praksis er lik på alle fakultetene.

En annen utfordring er at det foreløpig ikke er etablert gode ordninger når det gjelder avklaring av hvordan pengene til fagmiljøet benyttes og hvilken rolle den meritterte har med tanke på bruken av disse midlene. Vi erfarer at praksis er ulik, og at pengene bare i begrenset grad er brukt til tiltak i miljøet. Dette kan henge sammen med koronaepidemien, men det er uansett nødvendig å diskutere og understreke hva hensikten med pengene til fagmiljøet er.

Den tredje utfordringen vi har erfart når det gjelder de økonomiske insentivene er at både beløpet til de meritterte og beløpet til fagmiljøet er betydelig lavere enn det som gis på en rekke andre utdanningsinstitusjoner. I styrevedtaket står det at insentivene ved USN bør harmoniseres med andre utdanningsinstitusjoner i sektoren. Det er bare én annen utdanningsinstitusjon som gir 30.000 til de meritterte, men her er beløpet til miljøet vesentlig høyere. På de andre utdanningsinstitusjoner ligger beløpet til de meritterte mellom 40.000 og 60.000. På UiT gis det tre lønnstrinn. Beløpet til miljøet er også gjennomgående høyere andre steder enn ved USN. Det gir et uheldig signal. Det har kommet tilbakemelding fra de meritterte om at dette kan forstås som et tegn på at merittering ikke verdsettes ved USN. Beløpet vurderes heller ikke å stå i forhold til den tiden det tar å utvikle en meritteringssøknad som mange jobber med på fritiden.

5. Refleksjoner og anbefalinger

I denne delen trekker vi frem og reflekterer rundt det vi oppfatter som de tre mest sentrale utfordringene med meritteringsordningen ved USN basert på det samlede datamaterialet. Vi ser nærmere på at ordningen primært har en individuell betydning, mangel på kjennskap og tillit til ordningen og den merittertes uavklarte rolle. Avslutningsvis beskriver vi anbefalinger for den faste meritteringsordningen ved USN.

5.1

Sentrale utfordringer med meritteringsordningen ved USN

5.1.1 Primært individuell betydning

I utviklingen av og informasjonen om merittering ved USN er det lagt vekt på at merittering handler om underviseres innsats i undervisning, men også om deres bidrag til utvikling av en felles kvalitetskultur for utdanning. Denne kombinasjonen av fokus på det individuelle og det kollektive er i tråd med intensjonen med meritteringsordningen og med SoTL- kriteriene slik de fremkommer i *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld. St. 16 (2016–2017, s.77). I evalueringsrapporten om merittering på UiT omtales kombinasjonen av et individorientert og et organisatorisk perspektiv som et hybrid perspektiv (Stensaker et al., 2021, s. 24-25, 32). Kombinasjonen av å belønne individet og bidra til kulturendringer i fagmiljøer og organisasjon er et sentralt perspektiv også i utvikling av USNs meritteringsordning. Også her har det vært en ambisjon at den individuelle meritteringsordningen skal skape merverdi og bidra til økt utdanningskvalitet i organisasjonen. Blant informantene er det noen som gir uttrykk for det som kan ses som en hybrid forståelse. Det gjelder primært søkere, medlemmer av komiteen og de meritterte selv. Overordnet ser de på merittering som en ordning som kan ha betydning for satsingen på undervisning og for arbeidet med utdanningskvalitet. Ordningen betraktes også som viktig for å heve statusen til undervisning. Samtidig er merittering en viktig anerkjennelse av fremragende undervisning, og ordningen anses av en del som noe å strekke seg etter som underviser. De forstår følgelig betydning av meritteringsordningen slik intensjonen beskrives i *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Meld. St. 16 (2016–2017, s.77-78). Men sluttevalueringen viser også at det blant ledere på ulike nivåer er flere som ser på merittering i et individuelt perspektiv og primært knytter ordningen til det å være en flink foreleser eller en god underviser. Det kan bety at det ennå ikke gjennomgående er etablert en forståelse av merittering i tråd med SoTL-kriteriene. Det reiser spørsmål om hvorvidt grunnlaget for merittering er godt nok kjent på ledernivå og i hvilken grad SoTL-kriteriene er kjent og anerkjent i fagmiljøene som kjennetegn på undervisningskvalitet.

Sluttevalueringen tyder også på at meritteringsordningen ennå ikke har satt seg i organisasjonen på en slik måte at meritteringsordningens intensjon og en hybrid forståelse gjenspeiles i studieprogrammene, fagmiljøene og utdanningskvalitet i institusjonen som helhet. Evalueringen

viser at merittering til nå hatt mest betydning for de meritterte selv. Det er følgelig den individuelle og ikke den organisatoriske gevinsten som er størst. Dette funnet samsvarer med det evalueringen av meritteringsordningen ved UiT viser. Både her og i andre eksisterende studier og evalueringer fremkommer det at betydningen er størst for de meritterte, og at ordningen bare mer indirekte har effekt på organisasjonsnivå.

Det kan være ulike grunner til at meritteringsordningen i liten grad har bidratt til et kollektivt løft av utdanningskvaliteten ved USN. Ordningen er ny, og det tar tid å etablere og utvikle ordningen slik at den blir kjent og brukt i organisasjonen. Dette er ikke enestående for merittering. Det kan være krevende å få etablert felles ordninger som får konsekvenser for praksis i UH-sektoren. Å gjøre dette på så kort tid som tre år, er enda mer krevende. Mye av meritteringsarbeidet har dessuten pågått i koronatid med færre muligheter til å samles, og med mange krav til rask omstilling av undervisningsvirksomheten. Det kan ha bidratt til at mange har hatt mer enn nok «med sitt» og til at de meritterte har vært lite synlige som bidragsyttere i fagmiljøene. Nettverket for meritterte er ennå ikke etablert. Det gjør merittering lite synlig som et kollektivt og institusjonelt anliggende. Når det heller ikke er avklart hvor mye tid og ressurser som kan benyttes til at den meritterte går inn i en annen rolle, og hva denne rollen innebærer, kan det også bidra til at det blir vanskelig å «bruke» de meritterte i arbeidet med utdanningskvalitet på ulike nivåer. Samtidig kan det manglende kollektive løftet, også knyttes til at både de meritterte og ledere er i det som kan omtales som en slags ventemodus. De meritterte selv venter på å bli benyttet eller slippes til som den ressursen de er, mens ledere kanskje avventer fordi bruken av de meritterte ennå ikke er satt i system. En forventning om at det skal etableres strukturer som setter dette i system kan føre til at det mulighetsrommet som er der, ikke blir benyttet i fagmiljøene. Dessuten tyder mye på at merittering, som vi allerede har vært inne på, fortsatt lett assosieres med en undervisningspris. Da er det kanskje mer nærliggende å være opptatt av hva som skjer før og ikke etter at «prisen» er delt ut.

Det Stensaker et al. (2021, s.24) beskriver som et individorientert perspektiv kjennetegnet av vekt på individuell belønning for ekstraordinær innsats, kan også fungere som en inspirasjon for andre. Hvis dette fører til at flere meritteres, kan det på lengre sikt også bidra til en mer kollektiv utvikling og til mer felles arbeid med utdanningskvalitet. Man kan derfor se på en individorientert tilnærming som et mulig grunnlag for en mer kollektiv og organisatorisk tilnærming. Det fordrer imidlertid 1) at ordningen er godt kjent og 2) at den belønningen som er knyttet til merittering er god nok til at den oppleves som en inspirasjon for andre, slik at det blir flere meritterte som så kan danne faglige fellesskap omkring undervisning og utdanningskvalitet. Belønningen, er som allerede omtalt, en utfordring ved USN fordi den er lavere enn på de aller fleste andre steder. Evalueringen av merittering ved UiT viser at individuell lønnsøkning er en viktig motivasjonsfaktor for søkere (Stensaker et al., 2021, s.27). Vi kan ikke se bort fra at de individuelle insentivene ved USN, ikke i tilstrekkelig grad fungerer som en slik motivasjonsfaktor. Også forutsetningen om at ordningen må være godt kjent for at en individorientert tilnærming skal kunne danne grunnlag for en mer kollektiv og organisatorisk løsning, byr ifølge sluttevalueringen på utfordringer ved USN.

5.1.2 Mangel på kjennskap og tillit til ordningen

Blant instituttlederne kommer det som nevnt, frem at noen har begrenset kjennskap til ordningen og at de også mener at en del av de ansatte ikke kjenner godt nok til merittering. Det kan tyde på at merittering ennå ikke er en ordning de fleste vitenskapelig ansatte har tilstrekkelig kunnskap om eller eierforhold til. Dette ser ikke ut til å handle om verken type informasjon som er tilgjengelig, omfanget av eller kvaliteten på informasjonen eller innholdet i den. Utfordringen ser ut til å være å nå ut i organisasjonen med den eksisterende informasjonen. Det har som andre steder, vist seg å være utfordrende å bruke «linja» i spredning av informasjon (Stensaker, 2021, s.28). At informasjonen ikke når frem til de ansatte, kan også handle om ulike forhold. Det er for det første mye informasjon som slås om ledernes og vitenskapelig ansattes oppmerksomhet i en så stor organisasjon som USN er. At ordningen er relativt ny og at ledere trenger tid for å få et grep om ordningen og hva den innebærer før de informerer om den, kan være en annen mulig grunn. At merittering ikke gjelder alle stillingskategorier, kan dessuten gjøre det vanskelig å promotere ordningen bredt. Det kan også være slik at det oppfattes som mindre hensiktsmessig med bred informasjon til personalet når det er så få som blir meritterte. Ut fra noen funn i sluttevalueringen ser det også ut til å være slik at opprykk trumfer merittering, og at sistnevnte i en del sammenhenger ikke anbefales som en mulig vei å gå med tanke på karriereutvikling. I evalueringsrapporten fra UiT antydes det at det er forskjell i antall søkere fra fakultetene kan tyde på at det er ulik praksis i miljøene mht. spredning av informasjon. Dette kan være tilfelle også ved USN. Noen instituttledere engasjerer seg i merittering og promoterer ordningen. Men vi har underveis i pilotprosjektet også sett eksempler på at instituttledere ikke vil gi informasjon om ordningen til sine ansatte. En mulig konsekvens av lite interesse for eller tillit til meritteringsordningen, er at den i noen miljøer «snakkes ned» eller i alle fall ikke fremsnakkes. Det kan føre til at det blir færre søkere fra disse miljøene. Dermed får man heller ikke nye og andre erfaringer med merittering. Slik kommer man inn i en negativ spiral som gjør det vanskelig å endre skepsisen. Dette reiser spørsmål som bør diskuteres på overordnet ledernivå. Hvilket ansvar har ledere for å formidle informasjon om ordninger som er statlig initiert og som er en satsing ved USN? Hvordan forholder vi oss til eventuell motvilje når det gjelder merittering og hva må til på ledernivå for at informasjonen om merittering skal spres på en systematisk måte i organisasjonen? Det er også nødvendig å diskutere hvilket forhold det er mellom merittering og opprykk slik at dette er avklart på institusjonsnivå.

I sluttevalueringen ved USN kommer det frem både på ledernivå og blant søkere/webinardeltakere at det i enkelte fagmiljøer er lite tillit til ordningen. Dette knyttes til to forhold. Det første er at merittering oppfattes som lite egnet for noen fagområder og som noe som passer best for pedagoger. Dette kommer også frem i evalueringen på UiT. De som evaluerer ordningen der, finner i sitt materiale ikke grunnlag for en slik oppfatning (Stensaker et al., 2021, s.29). Det er det heller ikke ved USN. Det er svært få pedagoger blant de meritterte. Samlet sett er det imidlertid en overvekt av ansatte tilknyttet lærerutdanning blant de meritterte. Som en konsekvens av dette er det vesentlig å rette søkelyset mot hvordan ledere på ulike nivåer og de som har ansvar for merittering, kan samarbeide om å få større bredde i søkergrunnlaget slik at ordningen betraktes som relevant for ulike fagfelt og utdanninger.

En kjerne i Scholarship of teaching and learning er å ha fokus på studentenes læring, reflektere over egen undervisningspraksis, jobbe systematisk med å utvikle den og formidle kompetanse og erfaringer knyttet til undervisning. Det legges vekt på at undervisningspraksisen åpnes opp slik at vi kan bygge på hverandres erfaringer. Med dette som bakteppe er det helt nødvendig å fastholde merittering som en relevant ordning for ansatte innenfor ulike fagfelt og opprettholde kravene om å beskrive, dokumentere og reflektere over egen undervisningsvirksomhet uavhengig av fagtradisjon. På et universitet der undervisningsvirksomheten skal være forskningsbasert, forstått også som at den skal være bygd på forskningsbasert kunnskap om undervisning og læring, må slike krav fastholdes innenfor alle fagfelt. Følgelig er det vesentlig at det samlede arbeidet med utdanningskvalitet på USN bygger på og bygger opp under undervisningsvirksomhet basert på SoTL-kriteriene. Her kan meritteringsordningen være et omdreiningspunkt.

5.1.3 Uavklart rolle

Det at mange etterlyser bruk av de meritterte som ressurser i arbeidet med utdanningskvalitet kan tyde på at det er behov for å klargjøre hva rollen som merittert underviser innebærer. Eller som en skriver: «Merittert underviser, og hva så?» Meritterte selv kan synes det er vanskelig å stikke hodet og ønsker et system som klargjøre hva rollen går ut på. Det er også eksempler i evalueringen på at lederen ikke ønsker å bruke den meritterte, og at det derfor er behov for et system som gjør at dette ikke blir et privat anliggende. At det er rammer som regulerer omfang av arbeidet som utføres i kraft av at man er merittert underviser, kan sikre at «meritteringsoppdraget» ikke kommer på toppen av alt det andre de meritterte jobber med til daglig.

Særlig blant de meritterte etterlyses etablering av et nettverk, men dette betraktes også av ledere som viktig med tanke på bidrag på institutt, fakultet og institusjon. Dette arbeidet prioriteres nå ved USN. Nettverkets mandat og mulige arbeidsområder for de meritterte beskrives i 5.2.

Samtidig som rollen som merittert underviser bør klargjøres, er det vesentlig å understreke at de meritterte har ulik kompetanse og ulike styrker. Det er derfor av stor betydning at det foregår en dialog mellom lederen og den enkelte meritterte om hvordan den meritterte best kan bistå med sin kompetanse i fagmiljøet. Dette handler om hva den meritterte ønsker, og om hva miljøet har behov for. De oppgavene som følger i kjølvannet av en status som merittert underviser skal oppleves som meningsfulle og som noe den meritterte selv ønsker å påta seg. Det er derfor uansett nettverk, skisserte arbeidsoppgaver og systemer rundt bruken av de meritterte nødvendig at veien videre etter at meritteringsstatusen er tildelt, er resultat av reelt samarbeid og forventningsavklaring mellom lederen og den meritterte. Det må være stor grad av frihet til å finne løsninger som oppleves som hensiktsmessige i ulike kontekster også innenfor gitte rammer.

5.2 Anbefalinger for meritteringsordningen ved USN

Overordnet anbefaler vi at meritteringsordningen tydeligere presenteres som og inngår som en del av et helhetlig arbeid med utdanningskvalitet ved USN. Det bør lages tydelige koblinger mellom og faglig samarbeid om utdanningsfaglig basiskompetanse, emner i UH-pedagogikk og merittering. Vi anbefaler at SoTL-kriteriene fremheves som grunnlag for både meritteringsordningen og annet arbeid med utdanningskvalitet for å fremme en forskningsbasert utdanningsvirksomhet i alle fagmiljøer. Merittering bør også ses som et personalpolitisk tiltak og defineres som en mulig del av ansattes karriereløp.

I det følgende kommer vi med anbefalinger som gjelder den faste meritteringsordningen ved USN. Vi ser først på og begrunner overordnede og mer formelle elementer før vi konkretiserer nettverkets mandat og arbeidsområder samt oppgaver de meritterte kan inngå i. Anbefalingene er basert på føringer for merittering i pilotprosjektet, sluttevalueringen og prosjektgruppens egne erfaringer med meritteringsarbeidet ved USN. Når det gjelder utvidelse av målgruppen, bygger vi også på de eksterne evalueringene av meritteringsordningene på NTNU og UiT som begge konkluderer med behov for å inkludere alle vitenskapelig ansatte i meritteringsordningen (Raaheim et al., 2020, s. 18; Stensaker et al., 2021, s.37).

- Merittering lyses ut årlig innen 1. september med søknadsfrist 15.2. Årlig utlysning er av betydning for å få etablert ordningen og øke antall søkere/meritterte.
- Det etableres et nettverk for de meritterte. Se 5.2.3. Begrunnelsen for dette er å skape en samarbeidsarena for de meritterte og sikre at meritteringsordningen får større organisatorisk effekt når det gjelder utvikling av utdanningskvalitet.
- Det gis økonomiske rammer som sikrer tid og ressurser til ledelse, drift og utvikling av den faste meritteringsordningen og nettverket samt bruk av de meritterte på ulike nivåer i organisasjonen. Det etableres ordninger som er slik at ikke enkelte fagmiljøer hindres i å bruke den ressursen de meritterte representerer pga. stram økonomi. Inkludert i disse rammene foreslås en pott med utviklingsmidler som kan benyttes til større prosjekter som meritterte kan initiere på tvers av fakulteter. Slike utviklingsprosjekter kan bidra til at meritteringsordningen får større organisatorisk effekt og kan inngå som en tydeligere del av institusjonens strategiske arbeid. Dessuten vil det gi de meritterte handlingsrom til å jobbe mer langsiktig med utvikling av utdanningskvalitet.
- Målgruppen utvides slik at den inkluderer både universitetslektorer og ansatte med første- og toppkompetanse. Hovedbegrunnelsen for dette er at mange universitetslektorer jobber mye med og har god kompetanse når det gjelder undervisning. De bør derfor kunne anerkjennes for fremragende innsats på dette området på like linje med andre vitenskapelig ansatte. Dessuten er universitetslektorene en ressurs som er av stor betydning for fagmiljøenes og institusjonens arbeid med undervisningskvalitet. En felles kultur for kvalitet i utdanning fordrer at alle ansatte inkluderes og involveres. Å inkludere universitetslektorene er også avgjørende for å øke tilliten til

ordningen og gjøre den lettere å promotere. Universitetslektorene vurderes ut fra samme kriterier som ansatte med første- og toppkompetanse.

- For å kunne søke merittering må man ha jobbet i minst fem år i høyere utdanning, hvorav minst to i Norge. Man må ha hovedstillingen sin ved USN og være fast ansatt. Begrunnelsen for å supplere med krav om hovedstilling og fast ansettelse er at dette vil bedre muligheter til å styrke det faglige fellesskapet omkring utdanningskvalitet ved USN over tid.
- Søkere må dokumentere utdanningsfaglig basiskompetanse i form av kurs i universitetspedagogikk av en varighet på minst 200 timer eller gjennom en pedagogisk mappe laget etter USNs retningslinjer. Dokumentasjon av basiskompetanse er av betydning fordi merittering er å forstå som en anerkjennelse av innsats ut over det ordinære. Det anbefales at man ser nærmere på om USNs krav til en pedagogisk mappe bør justeres for mapper som skal leveres i en meritteringssøknad. Det anbefales også at utvikling av en pedagogisk mappe starter allerede i UH-pedagogiske emner.
- Uttalelse fra leder der det står at lederen stiller seg bak søknaden er et obligatorisk vedlegg. Dette er viktig fordi merittering også handler om at man er en bidragsyter i fagmiljøet og har planer for fremtidig arbeid med utvikling av en felles kultur for kvalitet i utdanning. Slike planer må lages i samråd med lederen. Det anbefales at søkeren allerede i oppstarten av søknadsprosessen avklarer støtten fra lederen og også diskuterer fremtidig planer ved en eventuell status som merittert underviser. Det kan vurderes å utarbeide en mal for lederuttalelsen slik at disse uttalelsene blir likere i form.
- Søkere som ikke får status som merittert underviser, får en karantene på to år før de kan søke på nytt. Hovedbegrunnelsen for dette er at årsaken til et avslag ofte ikke er selve søknaden, men grunnlaget for den. Ofte tar det derfor tid å jobbe med det som skal til for å kunne søke på nytt. Vissheten om karantene kan også bidra til at søkere legger mer arbeid i søknadene. Det er av betydning både for kvaliteten av søknadene og for omfanget av vurderingsarbeidet.
- Søkere som gjennomgående tilfredsstillende minst to av tre hovedkriterier på en svært god måte og ikke har noen hovedkategori vurdert som mangelfull, innkalles til intervju. Det er å forstå som et supplement til søknaden. Intervjuet fungerer som en kvalitetssikring og som en mulighet til utdyping og oppklaring av elementer i søknaden. Intervjuet gir også et bilde av søkerens evne til muntlig formidling og refleksjon omkring egen undervisningsvirksomhet og eget arbeid med utdanningskvalitet. Konklusjonen om tildeling av status som merittert underviser eller ikke, baseres på søknad og intervju, men søknaden veier tyngst. Begrunnelsen for dette er at den er å forstå som systematisk dokumentasjon som bekrefter en virksomhet som er i henhold til de gitte kriteriene. Søknaden skal deles og andre skal kunne inspireres av og bygge videre på den. Dette stiller krav til den skriftlige søknadens kvalitet.
- Vurderingskomiteens sammensetning opprettholdes. Den består av en hovedkomité (en intern, to eksterne, en studentrepresentant) som vurderer alle søknadene, og fakultetsrepresentanter som vurderer søkere fra eget fakultet. En slik komité sammensetning sikrer ulike perspektiver, en grundig vurdering og utvikling av kompetanse knyttet til meritteringsvurdering i og utenfor organisasjonen. En slik kompetanse har overføringsverdi også til annet komitéarbeid og kan også

bidra til at merittering får økt organisatorisk gevinst fordi komitémedlemmene får innblikk i og inspireres av fremragende undervisningspraksis som de selv bringer videre i organisasjonen.

- Det klargjøres hva de som jobber med meritteringsordningen har ansvar for og myndighet til å avgjøre når det gjelder ordningen og hvem som er deres samarbeidspartner i den øverste ledelsen ved USN. Dette vil effektivisere arbeidet med merittering og bidra til at arbeidet videreutvikles også etter at pilotperioden er over. Arbeidet med merittering bør ses i sammenheng med annet kvalitetsarbeid for å skape synergi mellom ulike former for utdanningskvalitetsarbeid ved USN.
- Det etableres en referansegruppe som de som jobber med merittering kan diskutere sentrale problemstillinger med. Referansegruppen består av de fire visedekanene ved USN. Slik sikres det et tettere samarbeid mellom de som jobber med merittering og de som har overordnet ansvar for utdanningskvalitet i fakultetene. Dette kan styrke kvalitetsarbeidet, øke eierforholdet til merittering og bidra til å sette bruken av de meritterte i system tilpasset ulike kontekster.
- Instituttlederne får en sentral rolle i og forpliktelse til å spre informasjon om merittering. Dette arbeidet foregår i samarbeid med visedekanene og de som har ansvar for meritteringsordningen ved USN. Økt samarbeid om informasjon bidrar til å sikre at informasjonen når ut og at flere får kjennskap til meritteringsordningen. Dessuten vil et samarbeid om dette også gjøre det lettere å tilpasse måten informasjonen blir gitt på til fagmiljøenes ønsker og behov.
- Det gjennomføres årlig en markering av nye meritterte ved USN. Dette er av betydning for å fremheve arbeid med utdanningskvalitet, øke statusen til merittering og de meritterte samt bidra til å få mer oppmerksomhet rundt ordningen.
- Hver merittert mottar 50.000 som et varig lønnstillegg for å tilpasse de økonomiske insentivene til sektoren for øvrig. Det lages en ordning som sikrer at tillegget blir et varig lønnsfortrinn. Dette gjøres likt på alle fakultetene. Det gis et engangsbeløp til fagmiljøet på 50.000. Det brukes i samarbeid med den meritterte. De som har blitt meritterte i pilotprosjektperioden får fra og med utlysning høsten 2022 justert tillegget slik at også deres varige lønnstillegg er på 50.000.
- Merittering settes opp som et fast punkt i malen for medarbeidersamtalen og tas opp der det er relevant med merittering som et neste skritt i karriereutvikling. Dette vil bidra til at både ledere og vitenskapelig ansatte blir mer oppmerksomme på merittering og arbeidet med utdanningskvalitet som en del av ansattes kompetanseutvikling/karriereløp.
- Nettsiden videreutvikles med flere digitale ressurser som lett kan deles, og nye merittertes søknader legges til som inspirasjon for nye søkere. Nettsiden oppdateres underveis og kvalitetssikres før hver ny utlysning. Det lages en engelsk versjon av nettsiden. En «levende» nettside er et viktig grunnlag for informasjon, dokumentasjon og videreutvikling av ordningen.
- Det gjennomføres tematiske webinarer knyttet til søknadsprosessen. Deres funksjon er å gi informasjon og veiledning og være et fellesskap for arbeid med søknadsutvikling.
- Vurderingsskjemaet justeres for å unngå overlapping og sammensatte underkriterier. Det anbefales også å se gjennom hovedkriteriene for eventuell justering uten vesentlig endring i innhold.
- Det utvikles en mal for pedagogisk cv slik at dette obligatoriske vedlegget får samme form hos alle søkerne.

5.3 Anbefalinger for nettverk av de merittede ved USN

Sluttevalueringen viser at flere av informantene etterlyser en klargjøring av de merittedes rolle etter at de har blitt tildelt status som merittede underviser, og at det er behov for å styrke implementeringen på ulike nivåer i organisasjonen. Dette kan gjøres gjennom etablering av et nettverk av merittede undervisere ved USN og en klargjøring av mulige arbeidsoppgaver som følger i kjølvannet av tildeling av status som merittede underviser. Nettverket etableres høsten 2022. Det er ment å være et faglig fellesskap for de merittede og et ledd i at meritteringsordningen får større betydning i studieprogram, fagmiljøer og på institusjonsnivå. Intensjonen er at de merittede gjennom nettverket også kan bidra til prosesser og aktiviteter som fremmer kulturendringer og kollektive løft av utdanningskvaliteten. I tråd med det som fremheves i den interne sluttevalueringen om meritteringsordningen på UiT (Holm et al., 2021, s. 22), må ansvaret for dette nettverket plasseres tydelig i organisasjonen. Samtidig må det understrekes at nettverkets medlemmer også må ha frihet til selv å initiere arbeid og prosjekter med det for øye å øke utdanningskvaliteten. Det bør derfor som tidligere nevnt, være mulig å søke institusjonen om midler til større utviklingsarbeid.

I det følgende beskrives nettverkets mandat. Videre skisseres områder som medlemmer i nettverket kan arbeide med og mulige arbeidsoppgaver som kan knyttes til rollen som merittede underviser.

5.3.1 Nettverkets mandat

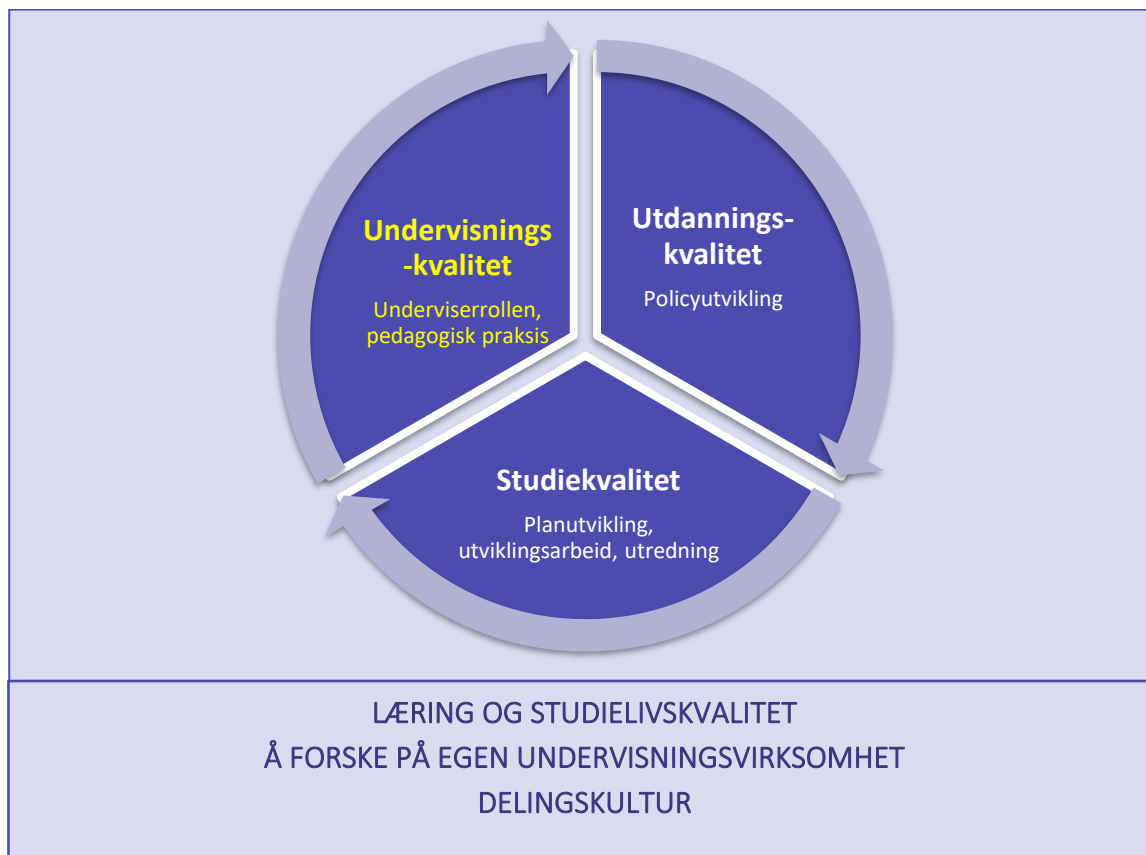
Inspirert av mandatet til akademiet for merittede på Universitetet i Oslo (UiO) får nettverket for merittede ved USN følgende mandat:

1. Nettverket skal være en arena for diskusjon og samarbeid om policyutvikling ved USN/fakultet/institutt når det gjelder arbeid med kvalitet i utdanning, studier og undervisning.
2. Nettverket skal på ulike måter bidra til utvikling av undervisningskvalitet, formidling og deling av kunnskap og erfaring knyttet til utdanningsvirksomhet på ulike nivåer. Det skal også kunne initiere forskning om utdanningskvalitet og undervisningspraksis på institusjonsnivå, fakultetsnivå eller på instituttnivå.
3. Nettverket skal være en arena for kunnskapsdeling og kompetanseutvikling for de merittede. Nettverket er følgelig å forstå også som et lærende fellesskap, en delingskultur og en ressurs for de merittede.

5.3.2 Arbeidsområder

På basis av UiOs arbeid og en sammensatt kvalitetsforståelse, presenteres en modell (figur 4) med tre områder som er relevante å jobbe med for medlemmene i et nettverk av merittede undervisere ved USN. Bærebjelken for alle områdene er studenters læring og deres erfarte og opplevde kvalitet i høyere utdanning: [studielivskvalitet](#). Basisen for kvalitetsarbeidet og dermed også for meritteringsstatusen, er videre å forske på egen undervisningsvirksomheten, og det å dele kunnskap om og erfaring med undervisning. En slik tredeling gjenspeiler [kriteriene for merittering](#)

ved USN og kan også ses i lys av det som tidligere er beskrevet som et hybrid perspektiv (Stensaker et al., 2021, s.25).



Figur 4: Arbeidsområder for de meritterte

I det følgende konkretiseres mulige arbeidsoppgaver for de meritterte innenfor disse tre områdene. Modellen og beskrivelsen av arbeidsområder og oppgaver kan bidra til en klargjøring av den merittertes rolle. Samtidig må det, som tidligere nevnt, understrekes at det som trekkes frem av arbeidsområder og arbeidsoppgaver ikke er å forstå som arbeid alle meritterte skal inngå i, men som beskrivelse av et mulig handlingsrom for medlemmene av nettverket. Hva den enkelte meritterte inngår i, må avklares i dialog mellom den meritterte og lederen.

Området *utdanningskvalitet* omhandler i modellen kvalitetsarbeid på institusjonsnivå. Policyutvikling kan forstås som arbeid med strategiske valg når det gjelder utdannings- og studiekvalitet. En mulig funksjon for et nettverk eller deler av nettverket er å være en ressursgruppe/ressurspersoner for institusjonens ledere (rektorat, visedekaner), UFU (Utdanningsfaglig utvalg) og eDU (Enhet for digitalisering og utdanningskvalitet) med tanke på kvalitet på institusjonsnivå. Dette kan innebære at medlemmene i nettverket kommer med innspill og er høringsinstans i saker av strategisk art når det gjelder institusjonens arbeid med utdanningskvalitet. Arbeid med policyutvikling kan også foregå på fakultets- og instituttnivå knyttet til mer overordnede føringer og satsinger. Den enkelte meritterte kan være en bidragsyter i slikt arbeid i tett samarbeid med de som har overordnet ansvar for utdanningskvalitet. De meritterte kan også være en ressurs for institusjonen når det gjelder å

etablere forskning som omhandler undervisningsvirksomhet inkludert forskning knyttet til selve undervisningen. Dette inkluderer tverrfaglig og tverrfakultært samarbeid.

Meritterte kan videre bidra innenfor arbeid med *studiekvalitet* og jobbe med planer for studieprogram og emner. Kvalitativt gode planer fordrer kunnskap om høyere utdanning og studentsentrerte læringsbetingelser. Flere av de meritterte dokumenterer slik kunnskap i sine søknader. Valg av læringsaktiviteter skal begrunnes, og virksomheten skal evalueres for å sikre kvalitet på studieprogram og emnenivå. Det er ikke snakk om at nettverkets medlemmer skal ha administrativt ansvar, men de kan være faglige ressurser i planutvikling, utredningsarbeid og utviklingsarbeid i studieprogrammene. Her kan de meritterte også ha et ansvar for å initiere prosjekter og være veiledere når det gjelder forskning på undervisningsvirksomhet. De meritterte er viktige samarbeidspartnere for visedekan for utdanning, instituttleder og programkoordinatorer. Om ønskelig kan slikt samarbeid formaliseres.

Det tredje området, **undervisningskvalitet**, er tenkt som nettverkets og medlemmenes hovedfokus. Dette omfatter arbeid med underviserrollen og pedagogisk praksis. Det kan handle om forholdet mellom forelesning og undervisning, refleksjon rundt og arbeid med samstemt undervisning, studentaktiv læring, digitale verktøy og ressurser, vurdering, tilbakemelding og samskaping med studenter. De meritterte kan være ressurser i kollegiet, veilede og dele kunnskap og erfaring knyttet til egen undervisningsvirksomhet. Dette kan skje på ulike måter/nivåer:

- Kompetanseheving på tvers av fakultet. Dette kan f.eks. skje gjennom en webinarrekke som er åpen for alle og handler om den tematikken de meritterte har jobbet mye med. En slik webinarrekke er en måte å dele kunnskap og erfaring på. Gjennom det blir de meritterte en ressurs på institusjonsnivå.
- Det kan avholdes et årlig internt seminar med kunnskaps- og erfaringsdeling hver høst der årets meritterte deler kunnskap og erfaring. Slike samlinger kan også være et tilbud for hele institusjonen.
- De meritterte kan presenteres på en nettside med beskrivelse av hva de har spesiell kunnskap om og erfaring med innenfor arbeid med undervisningskvalitet og studentsentrerte læringsomgivelser. Fagmiljøer kan kontakte dem for veiledning innenfor beskrevet tematikk.
- Den enkelte meritterte kan i samråd med ledelsen på eget fakultet/institutt dele kunnskap og erfaringer på samlinger, møter eller i andre fora der utdanningskvalitet er tema.
- Den enkelte meritterte kan bidra i etablering av nettverk av de som har tatt UH-pedagogikk på fakultetet/instituttet for å skape arenaer for deling og kompetanseutvikling når det gjelder fremragende undervisning og veiledning. Dette bør gjøres i samarbeid med den lokale ledelsen og de som er ledere av emnene i UH-pedagogikk.
- Den enkelte meritterte kan inngå i kollegaveiledning på eget fakultet/institutt med det for øye å skape fellesskap omkring undervisning og økt diskusjon og refleksjon omkring kjennetegn på god undervisningskvalitet. I dette ligger også å kunne oppmuntre til og veilede kollegaer når det gjelder å forske på egen undervisningspraksis og utvikle forskningsbasert undervisningsvirksomhet.

I tillegg til det som er nevnt her, kan de meritterte

- bidra som «eksperter» på institusjonsnivå innenfor et spesifikt område
- initiere og lede utdanningsgrupper/undervisningsgrupper a la forskergrupper
- bidra med undervisning og veiledning innenfor universitets- og høyskolepedagogiske emner
- bidra til mer samstemt, innovativ og arbeidslivsrelevant undervisning i, og på tvers av programmene samt veilede kollegaer i slikt arbeid
- veilede og drive opplæring i det å undervise, lede og evaluere læreprosesser med fokus på studentenes læring
- veilede kollegaer som søker merittering og inngå i vurdering av meritteringssøknader
- være mentor for nyansatte mht. arbeid med studiekvalitet og studentaktive læringsformer

5.3.3 Andre avklaringer

- Alle meritterte inviteres til å bidra i nettverket. At det er en forventning om slik deltakelse i etterkant av tildeling av status som merittert underviser, tydeliggjøres på nettsiden om merittering.
- Det settes av inntil 30 timer pr. år pr. merittert til møtedeltakelse i nettverket. Inntil 15 prosent av den merittertes årsverk kan gå til arbeid med utdanningskvalitet inkludert arbeid i regi av nettverket. Omfanget av dette arbeidet avklares mellom den meritterte og vedkommendes leder og gjenspeiles i arbeidsplanen.
- Nettverket ledes innledningsvis av den som leder meritteringsordningen
- De meritterte skal primært inngå i faglig arbeid i lys av sin status som merittert underviser.
- De meritterte bestemmer selv hva slags arbeid de vil inngå i og kan ikke pålegges arbeidsoppgaver for institusjonen ut fra statusen som merittert underviser.

Helt avslutningsvis henter vi frem et sitat som viser at meritteringsordningen er av betydning, selv om vi fortsatt har en vei å gå. En av de meritterte sier det slik: «Merittering gir legitimitet som underviser. For meg personlig har det vært viktig. Jeg er jo lærer i ryggraden. Personlig er merittering nok det viktigste som har skjedd for meg ved USN.» At hardt arbeid med vurdering av søknader også kan være positivt, kommer frem i dette sitatet fra et av medlemmene i vurderingskomiteen: «Dette er et arbeid jeg mer enn gjerne vil være med på videre. Det gøyeste og mest lærerike jeg har gjort det siste året».

Referanser

- Boyer, E. (1990). *Scholarship Reconsidered. The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.*
- Darling, A. L. (2003). Scholarship of teaching and learning in Communication: New connections, new directions, new possibilities. *Communication Education*, 52(1), 47–49.
- Holm, P., Skrøvset, S., Bendiksen, L., Mjelle, J. E. og Hansen, J. H. (2020). *Merittering ved UiT Norges arktiske universitet. Meritteringsprosjektets sluttevaluering 2020.*
<https://result.uit.no/merittering/wp-content/uploads/sites/37/2020/10/Merittering-UiT-Prosjektgruppens-sluttevaluering-19102020.pdf>
- Hutchings, P. & S. Shulman, L. S. (1999). The Scholarship of Teaching: New Elaborations, New Developments, Change: *The Magazine of Higher Learning*, 31:5, 10-15, DOI: [10.1080/00091389909604218](https://doi.org/10.1080/00091389909604218)
- Kreber, C. (2002). Teaching Excellence, Teaching Expertise, and the Scholarship of Teaching. *Innovative Higher Education*, 27 (1), 5-23.
- Meld. St. 16 (2016–2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning. Kunnskapsdepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/>
- NOKUT (2017). Merittering av utdanningsfaglig kompetanse – hvor er vi og hvor skal vi? NOKUTs notater.
https://www.nokut.no/contentassets/9989482e51f1473786a8037c4b71b46d/braten_og_andersen_helseth_merittering_av_utdanningsfaglig_kompetanse.pdf
- Olsson, T. & Roxå, T. (2013). Assessing and rewarding excellent academic teachers for the benefit of an organization. *European Journal of Higher Education*, 3(1), 40–61.
<https://doi.org/10.1080/21568235.2013.778041>
- Raaheim, A., Grepperud, G., Olsson, T., Winka, K., & Pasteur Stø, A. (2020). Evaluering av NTNUs system for utdanningsfaglig merittering. Norges Teknisk-naturvitenskaplige universitet
<http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-176851>
- Shulman, L. S. (2004). Lamarck's revenge: teaching among the scholarships. *Teaching as Community Property: Essays on Higher Education*. San Francisco: Jossey-Bass. 164-172.
- Stensaker, B. Winka, K., Pettersson, E., Leth Andersen, H., Hatlen, J.F., Bjørnsdatter, O., Matveeva, A. & Lind, E. G. (2021). Anerkjennelse av individuell kompetanse og organisatorisk kulturutvikling - på samme tid? Evaluering av UiTs meritteringsordning. UiT Norges arktiske universitet.

Skriftserien nr 96
2022

—
**Meritteringsordningen ved
Universitetet i Sørøst-Norge**

Sluttevaluering av
pilotprosjekt om merittering
(2019-2022)

—
Hilde Larsen Damsgaard
Cecilie Aurvoll
Cecilie Enqvist-Jensen

—
ISBN: 978-82-7206-689-4
ISSN: 2535-5325

—
usn.no

