

Evaluering av pilot for meritteringsordning ved HVL 2021-22

Av Kristine Ludvigsen og Morten Morlandstø



© Kristine Ludvigsen og Morten Morlandstø

Avdeling for utvikling av læring og undervisning - ALU

Høgskulen på Vestlandet
2022

HVL-rapport frå Høgskulen på Vestlandet nr. 2022-7

ISSN 2535-8103

ISBN 978-82-8461-002-3



Utgjeingar i serien vert publiserte under Creative Commons 4.0. og kan fritt distribuerast, remixast osv. så sant opphavspersonane vert krediterte etter opphavsrettslege reglar.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Sammendrag

I mars 2021 lyste Høgskulen på Vestlandet (HVL) for første gang ut muligheten for faglig ansatte i undervisningsstilling til å søke status som merittert underviser. I første del av rapporten gjør vi rede for bakgrunnen for, og prosessen mot, å etablere en meritteringsordning ved HVL. I andre del beskriver vi organisering og gjennomføring av piloten. Tredje del er en vurdering av piloten basert på innspill fra involverte i prosessen; ledere, søkere, hovedkomite og fakultetsrepresentanter. Siste del av rapporten, del fire, er forslag til endringer for andre utlysning som del av første pilot, planlagt i 2023.

Hovedkonklusjoner oppsummert:

Utlysning og kriterier

I første utlysningstekst var hovedkriteriene oppgitt, mens underkriteriene til hvert av hovedkriteriene ble formidlet i søkerwebinar og på [nettsiden](#) til Avdeling for utvikling av læring og undervisning (ALU). Å sammenstille og presentere alle kriteriene samlet og med tydelig nummerering, også på underkriterier, vil i neste utlysning være et viktig forbedringspunkt i utvikling av piloten. At både hovedkriterier og underkriterier er tydelig presentert vil bidra til forenkling og forbedring av kvalitet og struktur i søknadene så vel som i evalueringsarbeidet. Det bør også komme tydeligere frem i utlysningsteksten hva rollen til vedlegg skal være.

Søkerveiledning

Vi foreslår at veiledning og felles informasjon gis i søkerwebinarer og at det blir laget en søkerveiledning som legges på nettsiden for merittering ved HVL. I tillegg anbefaler vi å etablere skrivegrupper på hvert studiested og at hver skrivegruppe har en kontaktperson/mentor.

Vurdering av søknader

Basert på evaluering av 2021/22 foreslår vi at hovedkomiteen skal ha to eksterne, en intern (leder av komiteen) og en student. I tillegg anbefaler vi en fakultetsrepresentant fra hvert fakultet som vurderer søknader fra eget fakultet. Her anbefaler vi lik representasjon fra fakultetene med én hovedansvarlig representant fra hvert fakultet. For å få arbeidet med vurdering til å ta kortere tid, foreslår vi å etablere ny komite i forkant av utlysning og at komiteen for den kommende utlysningen blir involvert i prosessen helt fra begynnelsen av, blant annet ved å gi tilbakemelding på utkast til utlysningstekst/kriterier før publisering.

Intervju

Vi foreslår at prosesser knyttet til ny utlysning og vurdering av søknader gjennomføres på samme måte som for første pilotrunde, men at det i tillegg vurderes om HVL skal ha intervju i tillegg til skriftlig søknad.

Organisering og budsjettering

Kostnadsomfanget og ressursbruken var ikke avklart på det tidspunktet styret vedtok ordningen. For ny utlysning bør det budsjetteres og allokeres midler til å dekke støtte til de merittertes fagmiljø så vel som midler til forvaltning og oppfølging av meritteringsordningen, og vurdering av om oppgaven som komiteleder skal være tillagt en fast vitenskapelig stilling.

Meritteringsordningen og andre opprykksordninger

Meritteringsordningen må vurderes i lys av andre opprykksordninger ved HVL. Det må reflekteres i kriterier for merittert underviser hvordan krav for å få status som merittert underviser skiller seg fra krav til pedagogisk kompetanse for førstelektor/ førsteamanuensis og dosent/professor.

Før neste utlysning

Før neste utlysning bør kriterier justeres slik at de blir mer fokuserte og at vi unngår overlapp mellom kriterier. Basert på evalueringsinnspill foreslår vi et sett reviderte kriterier. Det er også viktig at ordningen blir kjent på HVL og at fakultetene bidrar aktivt til at informasjon om ordningen når ut til ledere og vitenskapelig tilsatte i alle faglige enheter. Som en del av informasjonsarbeidet vil vi utvikle en nettside som gir informasjon om ordningen, utlysning og kriterier på en måte som støtter søkerne i hele søknadsprosessen.

Emneord

Pedagogisk, pedagogikk, filosofi, merittering, evaluering, vurdering, digital, kompetanse, mappe, kvalifisering, opprykk, vitenskapelig, didaktikk, praksis, studentaktiv, kunnskapsbasert, vurderingskriterier, undervisningskvalitet, læringsteori, kollegial, deling

Forord

I juni 2022 gav Høgskulen på Vestlandet (HVL) fem undervisere status som merittert underviser. Utlysningen var den første av to piloter som skal danne grunnlag for en permanent meritteringsordning for HVL. Piloten har vært en tidskrevende prosess, både for søkere og for komitemedlemmer. Mange har lagt inn en stor innsats for at denne første piloten skulle bli så god som mulig.

En stor takk til Hilde Larsen Damsgaard for rådgiving og deling av erfaringer gjennom hele vurderingsprosessen. Strukturen for vurdering av søknader og arbeid i komiteen er basert på tidligere arbeid som er gjort knyttet til merittering ved Universitetet i Sørøst-Norge. Takk til Lucas Jenø som også har delt erfaringer fra arbeidet med merittering ved Universitetet i Bergen. Takk til Bente Olderkjær for administrativ støtte og utvikling av Excel-skjema til bruk for å sammenstille vurderinger. Takk til komitemedlemmer og søkere. Takk også til Knut Steinar Engelsen (FLKI) for konstruktiv fagfelleevaluering av rapporten.

Basert på første utlysning er det vårt inntrykk at søkerne har satt pris på at deres undervisningserfaring og pedagogiske kompetanse blir sett, vurdert og anerkjent gjennom meritteringsordningen. Gjennom samarbeid og kalibrering med resten av UH-sektoren om merittering, og deling av felles erfaring, vil HVL bidra til kompetansedeling og utvikling av utdanningskvalitet, både lokalt og nasjonalt.

Når meritteringsordningen blir etablert som en permanent ordning ved HVL er det viktig å diskutere hva rollen til meritterte kan være ved HVL og hvordan meritterte kan ta en aktiv rolle i utvikling av undervisningskvalitet ved HVL.

I denne rapporten har vi gjort rede for prosessen knyttet til forarbeid for, gjennomføring og evaluering av pilot for en meritteringsordning ved HVL. Vi ser frem til ny utlysning der vitenskapelig tilsatte ved Høgskulen på Vestlandet kan søke status som merittert underviser.

Innhold

<u>Del 1: Bakgrunn for meritteringsordningen ved HVL</u>	<u>7</u>
<u>Del 2: Organisering og gjennomføring av pilot for merittering ved HVL 2021-22</u>	<u>10</u>
Utlysning og kriterier	10
Webinarer, informasjon og veiledning	11
Søkere	11
Sammensetning av komite	11
Tidsplan for vurderingskomiteen og fakultetsrepresentantene	16
<u>Del 3: Evaluering av første runde av pilot for meritteringsordning ved HVL 2022</u>	<u>17</u>
Utlysning og kriterier	17
Forslag til justering av kriterier	18
Arbeid i komiteen: Informasjon, kalibreringsmøte og vurderingsprosess	21
Tilbakemeldingsbrev	22
Sammenheng mellom pedagogisk merittering og andre opprykksordninger	24
Rollen til meritterte ved HVL	24
To modeller for videre utvikling av pilot	24
<u>Del 4: Innspill til justering av ordningen basert på evaluering av ordningen 2021/22</u>	<u>27</u>
Utlysning og kriterier	27
Veiledning av søkere	27
Vurderingsprosess	27
Anbefaling til videre arbeid med merittering i organisasjonen	28
Anbefalinger og råd til neste utlysning	28
<u>Litteratur</u>	<u>29</u>

Del 1: Bakgrunn for meritteringsordningen ved HVL

I Stortingsmelding Meld. St. 16 (2016-2017), [Kultur for kvalitet i høyere utdanning](#), tok regjeringen til orde for å innføre en ordning for pedagogisk merittering:

Regjeringen krever at universitetene og høyskolene utvikler pedagogiske meritteringssystemer for å stimulere til økt undervisningsinnsats og for å belønne viktig utviklingsarbeid. Meritteringssystemene skal fremme utdanningskvalitet gjennom å gi de faglig ansatte uttelling for dokumenterte resultater. Ett av målene med denne stortingsmeldingen er at utdanningsvirksomhetens status skal øke og undervisningskompetanse vektlegges tyngre enn i dag, ikke bare ved ansettelse, men gjennom hele karrieren. (Meld. St. 16, kap. 1.5)

I [brev datert 23. juni 2017](#), fra Kunnskapsdepartementet til norske UH-institusjoner om oppfølging av kvalitetsmeldingen, presiseres kravet om at alle UH-institusjoner skal ha en meritteringsordning på plass seinest i 2019. Videre heter det i brevet:

Institusjonens meritteringssystemer må legge til grunn at kunnskap om hva som faktisk bidrar til studentenes læring må være bærende for utforming av systemene. Samarbeid og deling må tillegges vekt når kriteriene for merittering utarbeides, og fagfellevurdering bør inngå i prosessen med tildeling av status som merittert underviser.

Ved HVL ble det i desember 2019 etablert en arbeidsgruppe som fikk i oppgave å jobbe fram et utkast til modell for at undervisere ved HVL kan søke om status som merittert underviser. Arbeidsgruppen bestod av en representanter fra hver av de fire fakultetene, en tillitsvalgt og en representant fra ALU. Anne Kristin Rønsen, som ledet gruppen, deltok i forarbeid først som tilsatt ved FLKI, deretter som leder for ALU. Arbeidsgruppen la fram sitt utkast i mai 2020, som da ble sendt ut til høring i form av [nyhetssak med innspillsmulighet](#) på Høgskulen på Vestlandet sitt intranett (Vestibyen).

- [Her er lenke til høringsutkast, modell for merittering, mai 2020](#)

Basert på innspill i høringsrunden ble det i oktober 2020 lagt frem en revidert versjon av modell for merittering ved HVL. Modellen ble lagt frem for høgskolestyret 26. november 2020, sak 62/2020:

- [Lenke til sak 62/20 i høgskolestyret - modell for merittering av undervisere ved HVL](#)



Figur 1: Skjerm bilde av styresak 62/20 i møtemodulen OpenGov

Arbeidsgruppens **forslag til modell** (fra dokumentet «modell for merittering av undervisning ved HVL»):

For å bli merittert som underviser ved HVL må søkeren vise særlig god teoretisk forståelse og praksis innenfor følgende fire områder:

1. et fokus på studentenes læring
2. en utvikling over tid
3. en forskende tilnærming til undervisningspraksis
4. en kollegial holdning og praksis

Det vil bli arrangert tre seminar for søkere som melder seg. I disse seminarene vil ordningen bli gjennomgått og søkerne får anledning til å jobbe med sine søknader og få veiledning på arbeidet. De som blir merittert vil få en individuell lønnsøkning på to lønnstrinn, dette dekkes av fakultetet søkeren tilhører. Utdanningsmiljøet søkeren representerer vil bli belønnet med en engangssum på 100 000,- til videre utvikling.

Avdeling for utvikling av læring og undervisning (ALU) får ansvar for å oppnevne vurderingskomiteen. Komiteen skal bestå av fire medlemmer:

- En ekstern og en intern fagperson fra det utdanningsfaglige feltet
- En student fra fakultetet
- Prodekan for utdanning/representant fra fakultetet

Både godkjente og avslåtte søknader vil få en skriftlig begrunnelse fra komiteen.

Arbeidsgruppen har bestått av:

- Trude Frøyland - FØS
- Tjalve Madsen - FLKI
- Katrine Aasekjær/Anne-Grethe Naustdal - FHS
- Per Thorvaldsen – FIN
- Ingrid Grønnsdal – Hovedtillitsvalgt
- Anne Kristin Rønsen – ALU (leder)

Grunnprinsipp for HVL sin modell ble beskrevet i vedlegget til styresaken, «Revisjon meritteringsordning»:

Grunnprinsipp for HVL sin modell

Meritteringssystemet er drøftet på overordnet nivå i flere fora og sammenhenger og grunnprinsippene modellen bygger på er skissert som følger:

1. Alle fast ansatte i UF-stillinger har mulighet til å bli meritterte undervisere.
2. Meritteringsordningen skal komme studentenes læring til gode.
3. Meritteringen er en anerkjennelse av eksepsjonelt gode undervisere og undervisningsmiljø.
4. Kriteriene for å bli merittert underviser kobles til HVLs og fakultetenes strategi, og skal stimulere til utvikling av undervisningspraksisen ved høgsolen.
5. Kriteriene skal sjangermessig sees i sammenheng med de utdanningsfaglige kravene til ansettelse og opprykk, men skal overstige basiskompetansenivået.
6. Meritteringsordningen skal virke inspirerende både for den enkelte UH-ansatte og for utdanningsmiljøene ved HVL.
7. Meritteringen er gjeldende så lenge den ansatte har et tilsetningsforhold ved HVL.
8. Meritteringen gir økonomisk uttelling i form av individuelt lønnstillegg, i kombinasjon med en engangssum til utdanningsmiljøet den meritterte underviseren kommer fra.

Kriterier, sitert fra samme dokument er forankret i prinsipper i Scholarship of Teaching and Learning (Boyer, 1990; Felten, 2013, Prosser, 2008).

Kriterier

Kriteriene for merittering er gruppert på samme måte som for ansettelse og opprykk. Det betyr at temaene a) planlegging, gjennomføring og vurdering av egen undervisning, b) en systematisk, forskende og vitenskapelig tilnærming til undervisning og c) deling av erfaring knyttet til undervisning og læringsledelse også er viktige for søkere til meritteringsordningen.

For å bli merittert som underviser ved HVL må søkeren vise særlig god teoretisk forståelse og praksis innenfor følgende fire områder:

- 1. et fokus på studentenes læring*
- 2. en utvikling over tid*
- 3. en forskende tilnærming til undervisningspraksis*
- 4. en kollegial holdning og praksis*

Krav til søknadens utforming var også formulert:

Søknaden skal bestå av to deler:

A. Søknadstekst i form av et profileringsdokument

Teksten skal vise hvordan søkeren fyller de fire kriteriene og skal ha et omfang på 7000-8000 ord. Kilder og vedlegg kommer utenom. Teksten kan organiseres lineært etter kriteriene og skal henviser til og eksemplifisere med arbeidene i undervisnings-CVen

B. Undervisnings-CV

Eksempler på relevante arbeid å inkludere i CVen er:

- Vitnemål/kursbevis fra kurs i universitets- og høyskolepedagogikk eller annen relevant formell pedagogisk utdanning knyttet til høyere utdanning
- Faglig og pedagogisk formidling på ulike arenaer
- Ulike undervisningsrelaterte FOU-arbeid som rapporter/artikler/bøker
- Oppgavefaglig veiledning
- Sensureringsarbeid
- Deltakelse i emneplanutvikling
- Praksisrettet utviklingsarbeid
- Kommisjonsarbeid
- Utdanningsledelse
- Kvalitetsutvikling av studieprogram/emner
- Praksisveiledning
- Åpent delte læringsressurser

Lista er ikke uttømmende, men arbeidene som tas med skal være omtalt i søknadsteksten.

Arbeidsgruppens reviderte forslag til modell, kriterier og søknadsprosess ble **vedtatt av høgskolestyret 26.11.20**:

Vedtak

1. Styret vedtek at arbeidsgruppa sitt forslag blir lagt til grunn for meritteringsordning ved HVL. Ordninga blir revidert etter to utlysingsrundar på bakgrunn av erfaringar og innspel.

Del 2: Organisering og gjennomføring av pilot for merittering ved HVL 2021-22

I denne delen av rapporten gjør vi rede for prosessen knyttet til gjennomføring av piloten. Evaluering av de ulike fasene blir presentert i del tre.

Utlysning og kriterier

Utlysningen ble publisert 1. mars 2021. Ved HVL kan merittert status tildeles ansatte i utdanningsfaglige stillinger som har vist betydningsfull innsats for å sikre utdanningskvalitet i bred forstand. For å oppnå status som merittert underviser, måtte søkere dokumentere at en systematisk og vitenskapelig tilnærming til undervisning, fokus på studentenes læring, kollegial holdning med fokus på deling av erfaring, og har utviklet en pedagogisk filosofi over tid.

I tråd med styrevedtaket fikk ALU i oppgave å organisere og gjennomføre første søknadsrunde i 2021. Kunngjøring av utlysning og søkerseminar fant sted 1. mars 2021, med søknadsfrist satt til 1. september 2021. De fire hovedkriteriene vedtatt av høgskolestyret 26.11.2020 ble lagt til grunn, men presentert på søkewebinar 1.3.2021 i en tilpasset form som *tre* hovedkriterier i utlysningsteksten. Tilhørende underkriterier ble presentert i webinar og på nettsiden til ALU.

Kriterium 1: Et fokus på studentenes læring i planlegging, gjennomføring og vurdering av egen undervisning. Dette innebærer at søkeren

- 1.1 Har varierte erfaringer fra undervisning og veiledning.
- 1.2 Har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning.
- 1.3 Har erfaring med samarbeid med kolleger, studenter, ledelse og andre om utvikling av undervisnings- og studiekvalitet.
- 1.4 Kan vise til planer for fortsatt utvikling av egen undervisningskompetanse.

Kriterium 2: En systematisk, forskende og vitenskapelig tilnærming til undervisningspraksis over tid. Dette innebærer at søkeren

- 2.1 På en systematisk måte har utprøvd eller utviklet varierte læremidler eller undervisnings- og vurderingsformer som støtter studentenes læringsprosesser
- 2.2 Kan forankre sine valg i relevant forskning om undervisning, læring og vurdering i høyere utdanning, med hovedvekt på eget fagområde, og kan reflektere kritisk rundt sine valg.

Kriterium 3: En kollegial holdning og praksis med fokus på deling av erfaringer knyttet til undervisning og læringsledelse. Dette innebærer at søkeren

- 3.1 Har formidlet erfaringer fra egen undervisning og/eller utvikling på ulike måter, f.eks. gjennom presentasjoner ved konferanser, rapporter, tidsskriftartikler eller i mer interne fora
- 3.2 Har initiert, stått sentralt i eller ledet studieplanarbeid, pedagogisk utviklingsarbeid, samarbeidsprosjekt eller utredningsarbeid med relevans for den aktuelle utdanningen og forankret i HVL's strategiske planer.

Hovedkriteriene ble presentert i utlysningen. Underkriterier ble presentert i søkerwebinaret og på ALU sin nettside. [Her er lenke til utlysningstekst](#) per 1. mars 2021.

Webinarer, informasjon og veiledning

ALU arrangerte to søkewebinar om ordningen og søknadsprosess. Det første webinarret var en presentasjon av ordningen ved HVL, med presentasjon av kriterier og underkriterier. Her var det 20 deltagere som møtte. Det andre webinarret var et intervju med Marit Ulvik (UiB) om å skrive søknad. Her var det 7 deltagere som møtte. Det ble også laget et videointervju med Gunn Engelsrud (HVL) som delte erfaringer med å vurdere søknader til merittering. 39 har sett opptak av dette intervjuet. Søkere hadde tilbud om å ta kontakt med ALU for å få søkerveiledning. Halvparten av søkerne tok kontakt for å få veiledning eller innspill til søknaden. Kun én søker ønsket å være med i skrivegruppe, som derfor utgikk.

- [Her er lenke til lysbildepresentasjon](#) 1. mars 2021
- Lenker til video-opptak av søkerwebinar 1. mars 2021:
 - Del 1: https://kaltura.hvl.no/media/Merittering+1.mars%2C+del+1+/0_0v27hwrv
 - Del 2: https://kaltura.hvl.no/media/Merittering+1.mars%2C+del+2+-+SD+/0_sbj3ydb1
 - Del 3: https://kaltura.hvl.no/media/Merittering+1.mars%2C+del+3/0_xwhllz39
- [Her er lenke til videointervju med Gunn Engelsrud](#), publisert 18. mai 2021

Søkere

ALU mottok 21 søknader om merittering innen søknadsfristen 1. september 2021. 7 menn og 14 kvinner søkte. Søkerne fordelte seg på fem ulike stillingskategorier:

Stilling/fakultet	FHS*	FIN*	FLKI*	FØS*	SUM
Dosent		1	1		2
Høgskulelektor		2			2
Førstelektor	2		1		3
Førsteamanuensis	3	3	2		8
Professor	4		1	1	6
SUM	9	6	5	1	21

Tabell 1: Søkere til merittert underviser fordelt på stillingskategori i pilotperioden 2021-2022

*FHS=fakultet for helse- og sosialvitenskap; FIN=fakultet for ingeniør- og naturvitenskap; FLKI=fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett; FØS=fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Sammensetning av komite

For å lære av andre institusjoner og ha en bredere intern representasjon, ble det i dialog med utdanningsledelsen ved HVL bestemt å utvide komiteen med ett ekstra internt og ett ekstra eksternt medlem. Arbeidet internt på HVL for å få medlemmer til komiteen startet først etter at søknadsfristen gikk ut. Fakultetsrepresentasjon ble løst ulikt ved at Fakultet for lærerutdanning, kultur og idrett sin representant ikke var del av fakultetsledelsen, Fakultet for helse- og sosialvitenskap deltok med alle tre prodekaner, som fordelte ansvaret for søknadsvurdering seg imellom, Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap med prodekan for utdanning, og Fakultet for

ingeniør- og naturvitenskap med en fakultetsrepresentant som ikke var fra ledelsen, supplert av prodekan for utdanning. Hovedkomite med fakultetsrepresentanter ble avklart 17. november 2021.

Hovedkomité

Hovedkomiteen skulle vurdere alle søknadene. Komiteen bestod av to vitenskapelig tilsatte fra to ulike eksterne institusjoner og to vitenskapelige og en student fra HVL:

- Førsteamanuensis Kristine Ludvigsen (komitéleder), HVL
- Professor Berit Rokne, HVL
- Student Elida Johansen Valvatne, HVL
- Dosent/merittert underviser Hilde Larsen Damsgaard, Universitetet i Sørøst-Norge
- Førsteamanuensis Lucas Jenø, Universitetet i Bergen

Fakultetsrepresentanter

Fakultetsrepresentantenes oppgave var å vurdere søkere fra eget fakultet:

- FLKI: Professor Knut Steinar Engelsen
- FØS: Førstelektor og prodekan for utdanning Kari Håvåg Voldsund
- FIN: Førsteamanuensis Per Eilif Thorvaldsen og prodekan for utdanning Brit Julbø
- FHS: Prodekan for utdanning, Unni Margrethe Uren Aasen; prodekan for forskning, Alice Kvåle; og prodekan for samhandling, Monica Wammen Nortvedt

Kristine Ludvigsen (ALU) ledet arbeidet i komiteen. Morten Morlandstø og Bente Olderkjær, begge fra ALU, hadde ansvar for å administrere søknader og vurderinger, og å dokumentere og koordinere arbeidet sammen med komiteleder. Hilde Larsen Damsgård har fungert som ekstern rådgiver for prosjektgruppen i arbeidet med søkeprosess og vurderingsarbeid.

Informasjonsmøte for hovedkomiteen og fakultetsrepresentanter

Agenda for informasjonsmøtet var å gi informasjon om prosessen med merittering ved HVL og å lære om vurderingsprosesser fra andre institusjoner. Hilde Larsen Damsgård og Lucas Jenø delte erfaringer fra henholdsvis USN og UiB. Komiteen ble også gjort kjent med vurderingsskjema og søknadskriteriene som skulle legges til grunn for vurderingene. Videre var det en kort gjennomgang av søkerne og avklaring av habilitetsspørsmål.

Etablering av felles arbeidsflate

En lukket gruppe i Teams ble brukt som felles arbeidsflate for deling av søknader, møtereferater og -notater, tidsplan og kommunikasjon i komiteen. I tillegg brukte komiteleder og administrativ støtte i ALU en egen lukket kanal i Teams for å ivareta styrt tilgang til vurderingsskjema, oversikt og maler for de ulike representantene i vurderingskomiteen i ulike faser av vurderingsarbeidet.

Vurderingsskjema

Vi brukte en HVL-tilpasset versjon av vurderingsskjema som bygget på en mal utviklet og tatt i bruk ved USN (figur 2). Bruk av vurderingsskjema la opp til både en kvalitativ vurdering og en gradsvurdering. Søkere måtte vurderes til «svært god» på minst to av tre hovedkriterier for å kunne bli vurdert som merittert undervisere. For hvert av underkriteriene noterte komiteen hvor i søknaden (sidetall og vedlegg) de ulike kriteriene var dokumentert. Alle i komiteen formulerte fremovermeldinger for hvert kriterium.

Hovedkriterium underkriterier (i kulepunkter)	Vurdering Skriv en vurdering og sett så ett kryss pr. delkriterium ut fra søknaden og vedlegg (noter gjerne hvor hvert kriterium er beskrevet/dokumentert). Sett så et kryss og skriv en samlet vurdering av hovedkriteriet i øverste rad	Sett ett kryss!		
		Svak / mangler	God	Svært god
1. Et fokus på studentenes læring i planlegging, gjennomføring og vurdering av egen undervisning				
1.1. har varierte erfaringer fra undervisning og veiledning				
1.2. har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning.				
1.3. har erfaring med samarbeid med kolleger, studenter, ledelse og andre om utvikling av undervisnings- og studiekvalitet				
1.4. kan vise til planer for fortsatt utvikling av egen undervisningskompetanse				

Figur 2: Eksempel fra del av Vurderingsskjema, kriterium 1

Kalibreringsmøte

I forkant av vurderingsarbeidet hadde hovedkomiteen og fakultetsrepresentantene et kalibreringsmøte. Formålet med møtet var å samkjøre komiteen i bruk av vurderingsskjema og å kalibrere forståelse og vektning av de ulike kriteriene. Som forarbeid leste alle i komiteen to søknader hver, som de skulle vurdere i lys av kriteriene for å få status som merittert underviser. Forberedelser innebar også å fylle ut vurderingsskjema. Møtet var delt inn i tre økter. Første økt var et arbeid i grupper der komiteen delte de individuelle vurderingene for hvert kriterium i vurderingsskjema. Fokus for arbeidet i gruppene var i hvilken grad det var samsvar og ulikheter i vurderingene. Arbeidet med å vurdere søknader ble oppsummert med en felles diskusjon rundt avklaring av spørsmål som har kommet opp i arbeidet. Som en del av møtet delte Hilde Larsen Damsgård eksempler på ulike utfylte vurderingsskjema som utgangspunkt for diskusjon.

Individuelle vurderinger

Medlemmene i komiteen hadde intern frist til å levere sine individuelle vurderinger innen 28. mars. Ingen av komiteemedlemmene fikk viten om hverandres evalueringresultat før innlevering av egen vurdering.

Samleskjema vurderingspoeng

Resultatene av evalueringene sendte komiteemedlemmene inn til de administrativt ansvarlige, som overførte disse til et felles samleskjema i Excel (Figur 3 og 4). Skjemaet ble utviklet av Bente Olderkjær. Målet med skjemaet var å få en samlet oversikt over komiteens vurderingspoeng både på hovedkriterier og underkriterier. I *samleskjema hovedkriterier* (Figur 3) vises oversikt over poeng på hovedkriterie-nivå, som er aggregert av poeng gitt på underkriterienivå.

Fakultet		Søkar 1			Søkar 2			Søkar 3			søkar 4			søkar 5		
Person i komiteen	Tilhøyriche	KAT 1	KAT 2	KAT 3	KAT 1	KAT 2	KAT 3	KAT 1	KAT 2	KAT 3	KAT 1	KAT 2	KAT 3	KAT 1	KAT 2	KAT 3
		1	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2
		2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
		2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
		2	2	2	2	2	3				2	3	2	3	3	3
		2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
		2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3

Figur 3: Samleskjema for evalueringer av hovedkriterier

I samleskjema for underkriterier (figur 4) vises oversikt over poeng gitt per søknad på underkriteriene. De skjulte cellene for poeng på underkriterium kan vises ved å klikke på hovedkategorien. Poeng følger tredeling i vurderingskjemaet: 1 poeng for vurderingsresultat «svak/mangler», 2 poeng for «god», og 3 poeng for «svært god». For å forenkle avlesing av skjemaet, ble celler med 1 poeng gitt farge rød, 2 poeng farge gul og 3 poeng farge grønn. Det ble laget ett skjema per fakultet. Lengst til venstre i skjema er oversikten over medlemmene i komiteen og deres tilhørighet. Vurderingen til de ulike medlemmene kan leses vannrett i skjema.

Fakultet		Søkar 1			Søkar 2								Søkar 3			søkar 4			søkar 5						
Person i komiteen	Tilhøyriche	KAT 1	KAT 2	KAT 3	KAT 1	UK 1.1	UK 1.2	UK 1.3	UK 1.4	KAT 2	UK 2.1	UK 2.2	KAT 3	UK 3.1	UK 3.2	KAT 1	KAT 2	KAT 3	KAT 1	KAT 2	KAT 3	KAT 1	KAT 2	KAT 3	
		1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2
		2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
		2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
		2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3				2	3	2	3	3	3
		2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
		2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3

Figur 4: Samleskjema for evalueringer av underkriterier

Fakultetsvise møter

Det samlede oversiktsskjemaet ble vist i møte og brukt som utgangspunkt for diskusjon i komiteen og var nyttig for å identifisere likheter og ulikheter i vurderingene og som støtte til diskusjon rundt hver enkelt søknad. Generelt var det godt samsvar mellom de ulike komiteemedlemmenes vurderinger. For å bli vurdert som merittert måtte komiteen være enstemmig.

Brev til søkere

Komiteleder skrev utkast til svarbrev basert på skriftlige vurderinger i de individuelle vurderingskjemaene og vurderinger fremmet muntlig i vurderingsmøtene. Ønsket fra komiteen var at brevene skulle gi tydelige tilbakemeldinger om hva som kunne styrkes i nye søknader for søkere som ikke ble merittert. Tilbakemeldingene, både til styrker og svakheter i søknadene, ble knyttet til både hovedkriterier og underkriterier slik at det skulle være tydelig for søkerne hvorfor de fikk avslag og hvordan de kan utvikle søknaden videre. Utkast til brev ble lest, vurdert og kommentert av alle i komiteen. Komiteen fikk muligheten til å gi innspill til brevene i to runder frem til 1. juni.

Honorar

Honorar for eksterne og studentrepresentant var 12 timer for vurdering av hver søknad. I tillegg ble eksterne honorert for oppstartsmøte (3 timer), kalibreringsmøte (7 timer), fakultetsvise møter (6 timer FHS, 3 timer FLKI/FØS, 3 timer FIN).

Tildeling av status som merittert underviser - rektorvedtak

Av tjueen (21) søkere ble fem (5) vurdert som kvalifisert og innstilt til status som merittert underviser:

- Glenn Øvrevik Kjerland (ALU)
- Katrine Aasekjær (FHS)
- Anne Marie Sandvoll (FHS)
- Karin Elisabeth Sørli Street (FLKI)
- Gry Sjøholt (FIN)

Innstilling til merittering ble godkjent av rektor ved HVL, Gunnar Yttri, i rektorvedtak datert 07.06.2022. De fem som fikk status som meritterte undervisere fikk en individuell lønnsøkning på 2 lønnstrinn, med virkning fra og med 1. august 2022. Fagmiljøene de meritterte tilhørte fikk kr 100 000 til videre arbeid med utvikling av utdanningskvalitet.

HVL-konferansen 2022

Markering av de meritterte fant sted på HVL-konferansen 2022, 25. oktober 2022, hvor tema var «faglig studentengasjement».



Figur 5 - Faksimile fra nyhetssak på Vestibylene 17.10.22

- Nyhetssak på HVL intranett (Vestibyen) om de merittederte og kommende markering på HVL-konferansen 2022 – [lenke til nyhetssak her](#)
- HVL-konferansen 2022 - 25. oktober 2022 – [lenke til program her](#)
- Mye inspirasjon å hente fra HVL-konferansen 2022 – [lenke til nyhetssak på Vestibyen her](#)
- Videoopptak fra HVL-konferansen – [lenke til videoopptak her](#) (Youtube)

Tidsplan for vurderingskomiteen og fakultetsrepresentantene

November 2021	Planleggingsmøte, halv dag. Skisse til vurderingsskjema. Justere tidsplan (4. november) Ferdig komite 17. november 2021
Desember 2021: Første leseperiode	Informasjonsmøter med komite og fakultetsrepresentanter om meritteringsprosessen ved HVL. Utveksling av erfaringer fra meritteringsprosesser ved USN og UiB. Introduksjon til søkere og vurderingsskjema. Første leseperiode
Januar, februar og mars 2022: Andre leseperiode	Kalibreringsmøte (6. januar) Dele vurderinger av to søknader Identifisere tema for felles avklaring Individuell vurdering av søknadene Fylle ut vurderingsskjema for hver søknad innen 28. mars 2022
April 2022: Fakultetsvise komitemøter	Avklare hvem som skal meritteres
Mai og juni 2022: Skrive og sende ut svarbrev	Ferdigstiller tilbakemelding innen 2. mai Fist for komiteen til å sende kommentarer til tilbakemeldinger 15. mai. Ferdigstille brev til søkere innen 1. juni Sende tilbakemelding til alle søkere 10. juni Publisere nyhet om merittederte på Vestibyen
September 2022: Evalueringsmøter	Evalueringsmøter med komite, fakultetsrepresentanter, merittederte. Samtaler eller skriftlige tilbakemeldinger fra søkere som ikke fikk status som merittedert underviser.
Oktober og november 2022: Skrive evaluerings-rapport	Presentasjon av merittederte på HVL sin kvalitetskonferanse 25. Oktober Skrive og ferdigstille evalueringsrapport

Del 3: Evaluering av første runde av pilot for meritteringsordning ved HVL 2022

I denne delen av rapporten gjør vi rede for diskusjoner og innspill knyttet til evaluering av piloten. Tema som er tatt opp i rapporten er utlysning og kriterier, arbeid i komiteen, vurderingsprosess og tilbakemeldingsbrev, sammenhengen mellom merittering og andre opprykksordninger ved HVL og rollen til meritterte. Hver del oppsummeres med innspill som må vurderes i videre utvikling av piloten og ordningen.

For å evaluere prosjektet hadde Kristine Ludvigsen (leder av komiteen) og administrativ støtte (Morten Morlandstø og Bente Olderkjær) egne møter med

- ledelsen ved HVL, representert ved prorektor for utdanning Anne Grethe Naustdal og avdelingsleder ALU, Anne Kristin Rønsen
- hovedkomiteen
- fakultetsrepresentantene
- søkere som fikk status som meritterte undervisere.

Søkere som ikke ble merittert, ble invitert til å gi en skriftlig eller muntlig tilbakemelding. Tema for evalueringsmøtene var a) utlysning, kriterier og informasjon b) komiteens sammensetning og arbeid, c) tidsbruk, d) tilbakemeldingsbrevene og e) forslag til justeringer til neste utlysning. I tillegg ble piloten vurdert i lys av råd og anbefalinger fra andre høyere utdanningsinstitusjoners evalueringsrapporter av meritteringsordninger (Damsgaard, Aurvoll, & Enqvist-Jensen, 2022; Holm, Bendiksen, Mjelle & Hansen, 2020; Raaheim, Grepperud, Olsson, Winka, & Pasteur Stø, 2020) og publisert litteratur om merittering (Sandvoll, Winka & Allern, 2018).

Utlysning og kriterier

Hovedkomiteen, fakultetsrepresentanter og søkere opplevde flere utfordringer knyttet til at underkriteriene kun ble formidlet i søkerwebinarene og på nettsiden, og ikke var tatt med i utlysningsteksten. For søkere var det en utfordring av underkriteriene ikke var godt nok kommunisert. Søkere hadde i varierende grad vist til underkriterier i søknadsteksten. Både **hovedkomite, fakultetsrepresentanter og søkere** trakk frem at tydeligere kriterier ville vært en hjelp til å skrive og å strukturere søknaden.

Av **tilbakemeldinger fra søkere** som ikke fikk status som meritterte undervisere er vurderingene delte. Av de fem som har gitt tilbakemelding, vurderer to utlysning og kriterier som tydelig kommunisert. Tre opplevde at utlysningen var uklar og at det var vanskelig å finne ut av hva som skulle være med i søknaden. En søker peker på at utlysningen var uryddig fordi kriteriene og utlysningen ble presentert på ulike steder og at det var vanskelig å finne informasjonen man trengte for å kunne skrive en god søknad. En annen søker mente at filmen om vurdering av søknaden var uklar. Det kom også frem i tilbakemeldingene at det var uklart hva som var målet med ordningen. Tre av søkerne peker på at det vil være en hjelp med tydeligere mal/rammer for

søknaden. **De meritterte** opplevde generelt at kriteriene var gode, forståelige og konkrete med en god inndeling, men peker på at kriterier må bli tydeligere informert om i neste utlysning.

Fakultetsrepresentantene la vekt på at HVL strategiske planer er viktig å ha med i kriteriene, men få av søkerne viste til dem i søknadsteksten. Dette kan gjøres mer eksplisitt i veiledning og kommunikasjon rundt kriterier.

En annen svakhet med utlysningen var at det ikke kom tydelig frem i utlysningen hva som var krav til vedlegg og hvilken rolle vedleggene skulle ha i søknaden. **Hovedkomiteen** anbefaler at det i en justering av utlysningen bør komme klart frem at rollen til vedleggene er å underbygge og dokumentere tema referert til eller oppgitt i søknadsteksten. Videre må vedleggene være vist til i søknadsteksten på en oppklarende måte. Antall vedlegg søkerne brukte varierte. Hovedkomiteen anbefaler å begrense antall vedlegg til 10, i tillegg til undervisnings CV. Det bør også være tydelig i utlysningen at undervisnings-CV er et obligatorisk vedlegg. Hovedkomiteen foreslår at 7000-7500 ord holder for å kunne skrive en god søknad om status som merittert underviser. I utlysningsteksten sto det at søkere til merittering skulle legge ved en søknadstekst. I andre opprykksordninger ved HVL leverer ansatte «pedagogisk mappe» når de søker opprykk. For videre utvikling av meritteringsordningen bør det vurderes om «pedagogisk mappe» kan erstatte begrepet «søknadstekst».

Fra **ledelsens** perspektiv vil det være sentralt å koble på en informasjonsansvarlig på ordningen fra AKS. Som fakultetskontakter trekker frem, mener også ledelsen at komiteen og møtedatoer bør være på plass før neste utlysning. Ledelsen mener at det ved neste utlysning bør være minst 6 måneder fra utlysning til søknadsfrist. Dette er samme tidsfrist som pilotens førte utlysning, men noen av søkerne påpekte at fristen kom for tett etter sommerferien. Dette bør en vurdere å ta hensyn til ved ny utlysning. Ved utlysning f.eks. i slutten januar, kan fristen bli i slutten av juni. Komiteen vil da starte sitt arbeid i høstsemesteret. På evalueringsmøtet med ledelsen ble karantenetid for søkere som ikke har fått status som merittert underviser i utlysningen 2021/22 diskutert. Hovedargument mot å ha karantenetid i neste runde er at underkriteriene var dårlig kommunisert og at søkere bør få en ny sjanse til å justere søknaden mot gjeldende kriterier. Det er også viktig å trekke inn tillitsvalgte og at rollen til tillitsvalgte må være avklart.

Morten Morlandstø og Bente Olderkjær som har hatt rolle som **administrativ støtte**, og foreslår å ta i bruk en løsning for elektronisk innlevering av søknader med vedlegg. Her kan frittstående løsninger som webskjema, survey-exact eller lignende være aktuelt, men vi har også sett på søknadsprosessen for [søknad om kompetanseopprykk ved HVL](#), hvor utlysning og søkeprosess støttes av HR-rekruttering, og hvor man benytter rekrutteringsplattformen Jobbnorge.no. Et slikt system vil ivareta både personvern, tilgangsstyring og habilitet på en bedre måte enn ved levering og oppfølging av søknad og svar per e-post og med lagring og deling i Teams.

Forslag til justering av kriterier

Forslag til justeringer av kriterier er basert på arbeidet i komiteen, spørsmål som kom opp i informasjonsmøte, kalibreringsmøte og i vurderingsarbeidet samt evalueringsinnspill i etterkant. Innspill, forslag eller kommentarer markert med tekst i kursiv i høyre kolonne:

Kriterium 1: Et fokus på studentenes læring i planlegging, gjennomføring og vurdering av egen undervisning. Dette innebærer at søkeren

1.1 Har varierte erfaringer fra undervisning og veiledning.

1.2 Har arbeidet systematisk over tid med å utvikle sin undervisning.

1.3 Har erfaring med samarbeid med kolleger, studenter, ledelse og andre om utvikling av undervisnings- og studiekvalitet.

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

Kriterium 1: Mange mener "fokus" er for mye brukt ord for tiden.

En bedre formulering vil trolig være: «Vektlegging av » Erstatte «læring» med «læringsprosess»

1.1 Kutte punktet om variert erfaring

1.2 Tydeligere hva som menes med veiledning, eller inkludere veiledning som en integrert del av undervisningen (all type veiledning)

1.2 Må adressere relasjon mellom undervisning og studenters læringsprosess

1.4 Her kan det stå: Har plan for...

Kriterium 2: En systematisk, forskende og vitenskapelig tilnærming til undervisningspraksis over tid. Dette innebærer at søkeren

2.1 På en systematisk måte har utprøvd eller utviklet varierte læremidler eller undervisnings- og vurderingsformer som støtter studentenes læringsprosesser.

2.2 Kan forankre sine valg i relevant forskning om undervisning, læring og vurdering i høyere utdanning, med hovedvekt på eget fagområde, og kan reflektere kritisk rundt sine valg.

2.1 Inkludere «bevisst pedagogisk ståsted»

2.1 Anbefalt å bruke et mer aktivt språk.

For eksempel:

«Utvikler og prøver ut varierte læremidler...»

eller: «...som støtter studentenes læringsprosesser på en systematisk måte.»

Eventuelt: «Har en systematisk tilnærming til det å utvikle og prøve ut...».

2.3 Legge mer vekt på "begrunner og reflekterer over utvikling av undervisningspraksiser"

Fjerne "kan forankre"

Legg til et ekstra punkt om å presentere på konferanser etc.

Kriterium 3: en kollegial holdning og praksis med fokus på deling av erfaringer knyttet til undervisning og læringsledelse. Dette innebærer at søkeren

3.1 Har formidlet erfaringer fra egen undervisning og/eller utvikling på ulike måter, f.eks. gjennom presentasjoner ved konferanser,

3.1 Endre «har formidlet» til «formidler» Flytte til 2.3.

Erstattes med:

Deler erfaringer med kollegaer og samhandler med ledelse, kollegaer og studenter for å utvikle faglige fellesskap om kvalitet i undervisning.

rapporter, tidsskriftartikler eller i mer interne fora.

- 3.2 Har initiert, stått sentralt i eller ledet studieplanarbeid, pedagogisk utviklingsarbeid, samarbeidsprosjekt eller utredningsarbeid med relevans for den aktuelle utdanningen og forankret i HVLs strategiske planer.

3.3. Legge til et tredje underpunkt om planer for videre strategisk arbeid

Endringsforslag i kriteriene er merket med **fet skrift**. Nedenfor er en samlet fremstilling av forslag til endringer i kriterier.

Kriterium 1: En merittert underviser **vektlegger** studentenes **læringsprosess** i planlegging, gjennomføring og vurdering av egen undervisning over tid. Dette innebærer at søkeren:

- 1.1 arbeider systematisk med å utvikle sin undervisning- og veiledningspraksis¹ og **reflekterer over sammenhengene mellom egen undervisningspraksis og studentenes læringsprosess**
- 1.2 samarbeider med kolleger, studenter, ledelse eller andre aktører i praksisfeltet om utvikling av undervisningskvalitet
- 1.3 **har en plan for** fortsatt utvikling av egen undervisning og egen kompetanse som underviser

Kriterium 2: En merittert underviser viser en systematisk, forskende og vitenskapelig tilnærming til undervisningspraksis over tid. Dette innebærer at søkeren:

- 2.1 **begrunner og reflekterer over sin måte å løse undervisningsoppgavene på** gjennom å forankre valg i relevant forskning og teori om undervisning og læring i høyere utdanning og/ eller eget fagområde
- 2.2 **er kunnskapsbasert og systematisk når det gjelder utvikling og utprøving av undervisnings- og vurderingsformer, eller varierte læremidler** som støtter studentenes læringsprosesser
- 2.3 **formidler** erfaringer fra arbeid med undervisning på ulike måter, f.eks. gjennom tidsskriftartikler, presentasjoner på konferanser, i rapporter, eller i interne fora.

Kriterium 3: En merittert underviser har kollegial holdning og er en aktiv pedagogisk bidragsyter med fokus på deling av erfaringer knyttet til utdanningskvalitet over tid. Dette innebærer at søkeren:

- 3.1 **deler erfaringer med kollegaer og samhandler med ledelse, kollegaer, studenter eller andre for å utvikle faglige fellesskap om kvalitet i undervisning.**
- 3.2 har initiert, stått sentralt i eller ledet studieplanarbeid, pedagogisk eller fagdidaktisk utviklingsarbeid, studie kvalitetsarbeid eller utredningsarbeid med relevans for utdanningen og forankret i HVLs strategiske planer
- 3.3 **har en plan for videre strategisk utviklingsarbeid for å heve undervisningskvaliteten i fagmiljøet**

Oppsummering fra tilbakemeldinger knyttet til utlysning og kriterier:

- Formålet med ordningen må komme tydeligere frem i både informasjonsmøtet og i utlysningen
- Kriterier bør revideres
- Hoved- og underkriterier må skrives inn i sin helhet i utlysningsteksten
- Rollen og krav til og antall vedlegg må komme klarere frem i utlysningen
- Tekstens lengde reduseres til maksimalt 7500
- Vurdere å erstatte begrepet «søknadstekst» til «pedagogisk mappe»
- Omfang og struktur på søknaden må tydeliggjøres
- ALU utvikler en søkerguide knyttet til kriterier, vedlegg og struktur - legges på nye nettsider for merittering (under hvl.no/)
- AKS er koblet på påbegynt arbeid med nye nettsider om merittering.
- Ingen karantene for søkere som ikke fikk innvilget status som merittert underviser i neste utlysning

Arbeid i komiteen: Informasjon, kalibreringsmøte og vurderingsprosess

I evalueringssmøtene kom det frem delte meninger om sammensetning av komiteen. **Ledelsen** mener komiteen kan reduseres til et eksternt og et internt medlem, i tillegg til fakultetsrepresentanter og student. Denne vurderingen er i kontrast til vurderinger fra hovedkomite og fakultetsrepresentanter som opplever det som viktig med bredere eksternt representasjon i komiteen. Flere trakk frem at det både er viktig å ha eksterne inn i komiteen og at erfaringen eksterne satt på var viktig for å kvalitetssikre arbeidet i komiteen. Om komiteen skal bli redusert i neste runde kan det være aktuelt å prioritere to eksterne representanter fremfor bredere intern representasjon. Fakultetsrepresentanter gir eierskap og forankring til fakultetene. **Fakultetsrepresentanter** som satt i fakultetsledelsen, opplevde det som en styrke å kunne bidra fra ledelsesperspektiv. De opplevde det både som lærerikt og at det styrket dekanen og prodekanenes rolle.

Tilbakemeldinger fra både **hovedkomite** og **fakultetsrepresentanter** er at informasjonsmøter, kalibreringsmøter og de fakultetsvise vurderingsmøtene har fungert bra. Både hovedkomite og fakultetsrepresentanter opplevde kalibreringsmøtet som avgjørende for å sikre god kvalitet i arbeidet med de individuelle vurderinger. Erfaringer, både fra hovedkomiteen og fra fakultetsrepresentantene er at kalibreringsmøtet var sentralt med hensyn til felles forståelse og kompetansebygging. Komiteen fikk også se eksempler fra ferdige vurderinger. Tilbakemeldinger fra komite og fakultetsrepresentanter er at dette har vært til god hjelp for i arbeidet med å skrive gode vurderinger. Både **hovedkomiteen** og **fakultetsrepresentanter** erfarte vurderingsskjemaet som nyttig og strukturerende i vurderingsarbeidet. Fakultetsrepresentanter foreslo også å utvide kalibreringsmøtet også å vurdere svarbrevene for de ulike søknadene. Å involvere arbeid med svarbrev kan også være nyttig med hensyn til prosessen med å skrive vurderinger.

Både **fakultetsrepresentanter** og **hovedkomiteen** opplevde Excel-skjemaet var nyttig og burde vært inkludert som et verktøy på kalibreringsmøtet. Det var særlig nyttig for å se hvordan egen vurdering er kalibrert til resten av komiteen, i hvilken grad det var samstemmighet eller ulikhet i

vurderingene. Det var også til hjelp for å fokusere diskusjonen i vurderingsmøtene. Som et bidrag til sektoren kan Excel-skjema deles (DLR, nettverk, nettsidene eller andre måter).

Hovedkomiteen er delt i erfaring med digitale møter. På den ene siden har det fungert greit med digitale møter med hensyn til tidsbruk og kostnader. På den andre siden kunne det vært nyttig å ha fysisk kalibreringsmøte og fakultetsvise møter. Arbeidet er krevende og å kunne møtes i starten av arbeidet vil kunne lettere bli kjent som komite, og få erfaringsutveksling på tvers av organisasjoner.

Honorar for eksterne i hovedkomiteen og studentrepresentant var satt til 12 timer per søknad pluss møtetid. Prosessen har vært tidskrevende. Her mener likevel tre i hovedkomiteen at 12 timer er i overkant. Et forslag er å ha 10 timer per. søknad, i tillegg til timer for møtetid, og en ressurs for forberedelser til kalibreringsmøtet/ administrasjon (eksempelvis 25timer). Med ekstra ressurs for forberedelser til møter vil antallet timer blitt tilsvarende 12 timer per søknad i denne runden. **Fakultetsrepresentantene** fikk forespeilet 10 timer per søknad og møtetid. Fakultetsrepresentantene er alle enige om at 10 timer per søknad var for lite tid. Erfaringene her varierte, men generelt har fakultetsrepresentantene brukt mye mer tid. En utfordring for prodekaner er at de hverken får timer i arbeidsplan eller honorar. Dette bør vurderes til neste utlysning. Fakultetsrepresentanter og medlemmer i hovedkomite må få lik tid til arbeidet.

For videre arbeid med merittering er det viktig at komiteen er etablert i forkant av ny utlysning, for å sikre eierskap og medbestemmelse fra fakultetene i tillegg til å hindre problemer med habilitet og kapasitet til å delta på møter og utføre vurderingsarbeid.

Oppsummering om arbeidet i komiteen:

- Komite og møtetid avklares i forkant av utlysning
- Informasjonsmøte, kalibreringsmøte og vurderingsprosessen har fungert godt
- Kalibreringsmøtet kan utvides til å inkludere Excel-skjema og mulighet til å vurdere tilbakemeldingsbrev
- Vurderingsskjema fungerte godt og strukturerte prosessen
- Eksempler på vurdering er nyttig for kompetanseutvikling. Åpne mulighet for at alle i komiteen kan lese hverandre sine vurderinger.
- Dersom komiteen reduseres anbefales det å beholde to eksterne
- Fakultetsrepresentasjon er viktig for eierskap, forankring og kompetanseutvikling i fakultetene
- Fortsatt praksis med 12 timer honorar for hver søknad i tillegg til møtetid.
- Fakultetsrepresentanter må få tid til møter og forberedelse som timer i arbeidsplan eller honorar.

Tilbakemeldingsbrev

Erfaringene fra **søkere** om tilbakemeldingsbrev er delte. Søkere som fikk status som merittert underviser opplevde tilbakemeldingsbrevet som grundig og godt og at de kjente seg igjen i vurderingen og omtalen av søknaden. Tre av de som ikke fikk status som merittert underviser opplevde tilbakemeldingene i vurderingsbrevet som nyttige for egen utvikling og ny søknad. To søkere opplevde at tilbakemeldingene var for upresise. En søker peker på at det ikke var samsvar mellom utlysning, muntlige tilbakemeldinger og kommisjonsvurderingen og at tilbakemeldingsbrevet var for vagt og selvmotsigende til å være nyttig med tanke på eventuell

forbedring av søknaden til ny utlysning. Det ble også stilt spørsmål ved om det å kunne vise til planer for arbeid fremover i tid bør være et sentralt kriterium. Erfaringer fra **hovedkomite** og **fakultetsrepresentanter** er at det er en utfordrende balanse i å både være tydelig på hva som er styrker i søknaden og samtidig gjøre det tydelig hvilke grunner komiteen hadde for at søknaden ble avslått. Bedre arbeid med informasjon om kriterier og hvordan de kan forstås vil styrke ordningen.

Blant **søkere** som ikke fikk status som merittert underviser, har enkelte opplevd frustrasjon og skuffelse rundt avslaget. Noen har gitt tilbakemelding om at søknaden er strengt vurdert, andre mener å ha gjort rede for innhold som komiteen har vurdert som manglende. En av de som ikke fikk status som merittert underviser ønsker seg mulighet til å klage på komitevurderingen.

Fakultetsrepresentanter pekte på at søkere som får avslag, bør ivaretas og motiveres til å jobbe videre med søknad og at konkretisering av kriteriene vil være til hjelp i veiledning og tilbakemelding/svar på søknad. En av søkerne og flere i komiteen ønsker seg mulighet for et intervju for å kunne gi et bedre bilde av egen kompetanse og erfaring enn gjennom søknaden alene.

Flere søkere har kommenterer at vurderingsprosessen tok for lang tid. Fra møtet med **fakultetsrepresentanter, ledelse og hovedkomite** var det enighet om at tidsplan og representasjon i komiteen må avklares så tidlig som mulig og at prosessen med vurdering vil komme i gang raskere.

Oppsummering om tilbakemeldingsbrev

- For å få tydeligere tilbakemeldinger kan man i brevet fortløpende konkludere for hvert hovedkriterium slik at tilbakemeldingene er tydeligere knyttet til kriterier.
- Tydeligere presentasjon av mål, kriterier og vurdering- og søknadsprosess vil gjøre vurderingsprosessen mer transparent.
- Vurderingsskjema/ Excel-skjema og komiteens vurderingsprosess/ tidsplan presenteres på informasjonsmøte og legges på nettsiden i forkant av søknadsfrist.



Figur 6. Fire merittede undervisere. Fra venstre: Katrine Aasekjær, Karin Elisabeth Sørli Street, Anne Marie Sandvoll og Gry Sjøholt. Glenn Ørevik Kjerland var ikke til stede. Foto: Mauricio Pavez

Sammenheng mellom pedagogisk merittering og andre opprykksordninger

Hovedkomiteen og **fakultetsrepresentanter** peker på at for videre arbeidet ved HVL er det viktig å presisere skillet mellom merittering og andre former for kvalifisering (førstelektor/førsteamanuensis/ dosent/professor). Det må reflekteres i kriteriene at krav til pedagogisk merittering ligger høyere enn det som kreves for førsteamanuensis/førstelektor, og professor/dosent, jf. [kriterier for utdanningsfaglig kompetanse ved HVL](#). Det må være tydelig hva som er forskjell på pedagogisk mappe for førstelektor/førsteamanuensis/ professor/ dosent og i mappen for pedagogisk merittering. Hvor omfattende og hvilke krav HVL skal ha for pedagogisk merittering bør kalibreres med hvordan dette er vurdert/praktisert ved andre HU-institusjoner nasjonalt. For videre arbeid med merittering anbefaler vi at kriterier for merittering utvikles i lys av kriterier for andre opprykksordninger for Høgskulen på Vestlandet og at det settes i gang et arbeid der kriterier for søknad til førstelektor/førsteamanuensis, dosent/professor og merittering sammenlignes og ses i sammenheng hverandre. Når ordningen blir permanent kan vi også vurdere om utlysningen til merittering kan være løpende.

Rollen til meritterte ved HVL

I utlysningsteksten for piloten står det at meritterte blir involvert i det universitetspedagogiske arbeidet ved HVL. Et tema for evalueringsmøter var rollen til meritterte i HVL. Hva ser **meritterte** selv for seg å involvere seg i? Tre områder kom frem i diskusjonen om hvilken rolle de meritterte kan ha i organisasjonen. Ett område er å ha en aktiv rolle knyttet til arbeidet med merittering ved HVL. For eksempel med å inspirere ansatte til å søke, være en støtte for søkere og være involvert i workshops knyttet til utvikling av søknader. Et annet felt meritterte tenker er interessant å gå inn i er å bli med å utvikle det universitetspedagogiske arbeidet, både på basisemnet og å utvikle og undervise i fagdidaktiske moduler. Et tredje område er knyttet til å bidra i utviklingsarbeid i egne fakultet eller på tvers av fakultet.

Flere UH-institusjoner, blant annet UiB, NHH, NTNU og UiO har opprettet egne pedagogiske akademi knyttet til meritterte undervisere. Om dette er veien å gå for HVL eller andre organiseringsformer er noe vi ved HVL må diskutere videre. En mulighet er å kan være å koble oss til allerede etablerte akademi eller samarbeide med andre HU-institusjoner.

To modeller for videre utvikling av pilot

Ledelsen peker på at det fremdeles trengs avklaringer for utvikling av pilot. Hvem vedtar merittering, hvilken enhet forvalter budsjett for lønnsmidler og støtte til fagmiljø?

Basert på erfaringer fra piloten foreslår vi to ulike modeller for utvikling av pilot (Modell 2 og Modell 3). Vi anbefaler å gå for justert modell 3. Intervju er anbefalt og brukt i vurderingsarbeidet ved andre institusjoner som UiT, NTNU og USN. Alternativ anbefaler vi modell 2 og ta sikte på modell 3 i en fortsettelse av meritteringsordning ved HVL. Her er modell 1 (vedtatt modell) og de to alternative modellene presentert i tabellform:

	Modell 1: Vedtatt modell	Modell 2: Vedtatt modell med justering	Modell 3: Med justering og intervju
1	Alle fast ansatte i UF-stillinger har mulighet til å bli meritterte undervisere.	Alle fast ansatte i UF-stillinger har mulighet til å bli meritterte undervisere	Alle fast ansatte i UF-stillinger har mulighet til å bli meritterte undervisere.
2	Meritteringsordningen skal komme studentenes læring til gode.	For å søke merittering må man ha arbeidet i undervisningsstilling i minst fem år.	For å søke merittering må man ha arbeidet i undervisningsstilling i minst fem år.
3	Meritteringen er en anerkjennelse av eksepsjonelt gode undervisere og undervisningsmiljø	Meritteringsordningen skal komme studentenes læringsprosess til gode.	Meritteringsordningen skal komme studentenes læringsprosess til gode.
4	Kriteriene for å bli merittert underviser kobles til HVLs og fakultetenes strategi, og skal stimulere til utvikling av undervisningspraksisen ved høgskolen.	Meritteringen er en anerkjennelse av eksepsjonelt gode undervisere og undervisningsmiljø.	Meritteringen er en anerkjennelse av eksepsjonelt gode undervisere og undervisningsmiljø.
5	Kriteriene skal sjangermessig sees i sammenheng med de utdanningsfaglige kravene til ansettelse og opprykk, men må overstige basiskompetansenivået	Kriteriene for å bli merittert underviser kobles til HVLs og fakultetenes strategi, og skal stimulere til utvikling av undervisningskvalitet ved Høgskulen på Vestlandet	Kriteriene for å bli merittert underviser kobles til HVLs og fakultetenes strategi, og skal stimulere til utvikling av undervisningskvalitet ved Høgskulen på Vestlandet
6	Meritteringsordningen skal virke inspirerende både for den enkelte UH-ansatte og for utdanningsmiljøene ved HVL.	Kriteriene skal sjangermessig sees i sammenheng med de utdanningsfaglige kravene til ansettelse og opprykk	Kriteriene skal sjangermessig sees i sammenheng med de utdanningsfaglige kravene til ansettelse og opprykk
7	Meritteringen er gjeldende så lenge den ansatte har et tilsetningsforhold eller en emeritus avtale ved HVL.	Pedagogisk merittering er mer omfattende pedagogisk kompetanse enn den som kreves for dosent/professor	Pedagogiske merittering er mer omfattende enn pedagogisk kompetanse som kreves dosent/professor
8	Meritteringen gir økonomisk uttelling i form av individuelt lønnstillegg, i kombinasjon med en engangssum til utdanningsmiljøet den meritterte underviseren kommer fra.	Søknad til pedagogisk merittering skal inneholde en pedagogisk mappe, undervisnings-CV og inntil 10 vedlegg som underbygger og dokumenterer tema som behandles i søknaden.	Søknad til pedagogisk merittering skal inneholde en pedagogisk mappe, undervisnings-CV og inntil 10 vedlegg som dokumenterer tema som behandles i søknaden.
9		Komite med to eksterne, en intern (leder), fakultetsrepresentant og student	Komite med to eksterne, en intern (leder), fakultetsrepresentant og student
10		Meritteringen er gjeldende så lenge den ansatte har et tilsetningsforhold eller en emeritus avtale ved HVL.	Intervju med de som går videre (2 av 3 på svært bra) med mulighet for referansesjekk
11		Meritteringen gir økonomisk uttelling i form av individuelt	Meritteringen er gjeldende så lenge den ansatte har et

		lønnstillegg, i kombinasjon med en engangssum til utdanningsmiljøet den meriterte underviseren kommer fra.	tilsettingsforhold eller en emeritus avtale ved HVL.
12			Meritteringen gir økonomisk uttelling i form av individuelt lønnstillegg, i kombinasjon med en engangssum til utdanningsmiljøet den meriterte underviseren kommer fra.

Anbefaling til videre arbeid med merittering i organisasjonen:

- Forankre modellen i Toppleiinga og Undervisningsutvalget
- Inkludere tillitsvalgte i prosessen med merittering
- Meritteringsordningen må vurderes i lys av andre opprykksordninger ved HVL
- Fakultetsledelse og instituttledere bør informeres for å ha bedre eierskap til meritteringsordningen i ulike de ulike fagmiljøene
- I videre arbeid må vi ved HVL løfte en diskusjon om hva rollen for meriterte undervisere skal være
- Merittering må inn i budsjetter
- Det må settes av ressurser til helhetlig ledelse av prosess, evaluering, følgeforskning og oppfølging av ordningen og de meriterte. Et forslag kan være at HVL vurderer å legge ansvaret som komiteleder til en egen vitenskapelig stilling som har merittering som hovedområde.



Figur 7. Prorektor for utdanning Anne-Grethe Naustdal sammen med fire av de meriterte på HVL-konferansen 2022. Foto: Mauricio Pavez

Del 4: Innspill til justering av ordningen basert på evaluering av ordningen 2021/22

Under er en sammenfatning av punktene som er kommet frem i evalueringen og som vi vurderer er viktigst å legge til grunn ved ny utlysning og i videre arbeid med merittering ved Høgskulen på Vestlandet.

Utlysning og kriterier

- I utlysningen må kriterier (hovedkriterier med underkriterier) være en tydelig del av utlysningen
- I utlysningen må rollen til vedlegg (at de skal underbygge, utdype og dokumentere tema som behandlet i søknaden) og maksimalt antall vedlegg må komme tydelig frem.
- Ingen karantene for tidligere søkere i utlysningen 2023
- Vi foreslår et krav om at søkere må ha vært tilsatt i undervisningsstilling i minst fire år ved HVL for å kunne søke
- For videre arbeid med pilot og meritteringsordning ved HVL bør det vurderes om vurderingsprosessen skal inkludere søkerintervju og mulighet for å innhente referanser.

Veiledning av søkere

- Veiledning gis i form av felles veiledning og informasjon på søkewebinarer og i en søkerguide
- Digitale løsninger for spørsmål og svar
- Tema for webinar:
 - 1) om meritteringsordningen ved HVL
 - 2) søknadsprosessen- intervju med meritterte om å skrive søknad
 - 3) om å skrive pedagogisk mappe
 - 4) struktur for søknad, rollen til vedlegg/dokumentasjon og undervisning-CV
 - 5) om vurdering av søknader.
- Etablere skrivegrupper på hvert studiested. Hver skrivegruppe har en kontaktperson/mentor

Vurderingsprosess

- Komite settes ned i forkant av utlysningen. Plan for gjennomføring av vurdering av søknadene fastlegges i forkant av utlysningen
- Basert på evaluering av 2021/22 foreslår vi to eksterne, en intern (leder av arbeidet), en student (fast), samt én representant fra hvert av de fire fakultetene
- Komiteen har første møte ved frist for innlevering av søknader
- Kalibreringsmøte før sommeren 2023
- Vurdere om HVL skal ha intervju med søkere i tillegg til skriftlig søknad
- Eksterne lønnes 12 timer per søknad, inkludert forberedelse. Møtetid kommer i tillegg. Interne i komiteemedlemmer får tiden i arbeidsplan eller honorar.
- Vurderingsprosessen må være transparent. Skjema som er brukt i arbeidet med merittering og tidsplan for vurderingsprosess legger tilgjengelig på nettside om merittering.

Anbefaling til videre arbeid med merittering i organisasjonen

- Forankre modellen i Toppleiinga og Undervisningsutvalget
- Inkludere tillitsvalgte i prosessen med merittering
- Merittering må inn i budsjetter
- Meritteringsordningen må vurderes i lys av andre opprykksordninger ved HVL
- Planlegge helhetlig vurdering av meritteringsordningen ved HVL etter andre runde med pilotering
- Fakultetsledelse og instituttledere bør informeres for å ha bedre eierskap til meritteringsordningen i ulike de ulike fagmiljøene
- Arbeid med merittering er et omfattende arbeid. Det må settes av ressurser til leder av arbeidet, evaluering, følgeforskning o.l. arbeidet. Et alternativ er at det lyses ut som egen faglig vitenskapelig stilling som har merittering som hovedområde.
- Excel-skjema kan deles med sektoren, via ALU/HVL sine nettsider, DLR, Nettverk i UH-pedagogikk, Nettverk for støttemiljøer i UH-sektoren o.l.

Anbefalinger og råd til neste utlysning

- Lage informasjonsplan og koble på AKS i forkant av utlysningen
- Utvikle en nettside som kan gi informasjon om ordningen, utlysning og kriterier, inspirasjon og støtte til alle deler av søknadsprosessen, vurderingsskjema, utarbeide en søkerguide med skisse for struktur i meritteringssøknad og undervisnings-CV og deling av de merittertes arbeid med utvikling av undervisning
- Involvere ledere i fakultet og institutt i planlegging og gjennomføring av ny utlysning
- Kriteriene justeres i tråd med innspill og evaluering, blant annet for å unngå overlapp og koble hoved- og underkriterier bedre sammen
- Etablere ny komite og utvikle møteplan for ny prosess. Komite for runden 2023 er involvert i prosessen med å gi tilbakemelding på endelig utkast til utlysningstekst/kriterier
- Utvikle eller ta i bruk eksisterende løsninger for elektronisk innlevering av søknader med vedlegg.
- Finne mentor til skrivegrupper (for eksempel meritterte)
- Informasjon til fakultet og instituttledere
- Involvere aktuelle tillitsvalgte/fagforeninger

Litteratur

Boyer, E. L. (1990). *Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate*. Princeton University Press, 3175 Princeton Pike, Lawrenceville, NJ 08648.

Damsgaard, H. L., Aurvoll, C., & Enqvist-Jensen, C. (2022). Meritteringsordningen ved Universitetet i Sørøst-Norge. Sluttevaluering av pilotprosjekt om merittering (2019-2022).

Felten, P. (2013). Principles of good practice in SoTL. *Teaching and learning inquiry*, 1(1), 121-125.

Grepperud, G. (2016). Innsats for kvalitet. Forslag til et meritteringsystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet.

Holm, P, Bendiksen S., Mjelle, & Hansen, J. (2020) *Merittering ved UiT Norges arktiske universitet Meritteringsprosjektets sluttevaluering 2020* Meritteringsprosjektet, Result/UB

Kern, B., Mettetal, G., Dixon, M., & Morgan, R. K. (2015). The role of SoTL in the academy: Upon the 25th anniversary of Boyer's *Scholarship Reconsidered*. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 1-14.

Prosser, M. (2008). The Scholarship of Teaching and Learning: What is it? A personal view. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 2 (2), Invited essay.

Raaheim, A., Grepperud, G., Olsson, T., Winka, K., & Pasteur Stø, A. (2020). Evaluering av NTNUs system for utdanningsfaglig merittering.

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