

Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 48/19
Møtedato: 4.6.2019
Journalnummer:

MERITTERINGSORDNING FOR UNDERVISARAR VED DET JURIDISKE FAKULTET, UNIVERSITETET I BERGEN

Bakgrunn

I Stortingsmeldinga Kultur for kvalitet i høyere utdanning (Meld.St. 16 (2016–2017)) stiller regjeringa krav om at alle universitet og høgskular skal etablera meritteringssystem som skal bidra til at arbeid med å utvikla god undervisning vert verdsett.

Universitetsstyret har vedteke at meritteringa Fremragende underviser og undervisningsmiljø (FUND) vert innført ved UiB.

Det er opp til fakulteta å utvikla, implementera og prøva ut ordninga slik at ho vert tilpassa det einskilde fakultet. Etter at ulike løysingar er prøvde ut ved dei ulike fakulteta, skal ordninga evaluerast. Det er sannsynleg at det deretter vil bli vedteke ei einskapleg ordning som vil gjelda heile UiB.

Korleis ordninga skal innførast ved vårt fakultet har vore drøfta på fakultetsseminar på Solstrand i oktober, av fakultetsstyret i desember, og av studieutvalet i desember og i mai.

I sak 86/18 uttalte studieutvalet følgjande: *«SU ber om at ordningen vidareutvikles i dialog med fagmiljøene, og med avveining av de innspillene som kommer inn. Herunder også avklaring av enkelte punkter, for eksempel hva det siktes til med «kollektiv innsats og samarbeid».*

På bakgrunn av innspela som kom både under fakultetsseminaret, i fakultetsstyret og i studieutvalet i desember utarbeidde studiedekan Halvard Haukeland Fredriksen og rådgjevar i studieseksjonen Ingrid Tøsdal eit utkast til ordning for merittering av undervisarar ved vårt fakultet.

Som svar på SU sitt ønskje om at ordninga vart vidareutvikla i dialog med fagmiljøa, vart utkastet til ordning sendt på høyring til alle tilsette via Fakultetsnytt fredag 12. april, med høyringsfrist 25. april. To dagar før fristen vart det sendt ut ei ekstraavgåve av Fakultetsnytt med påminning om høyringa. Det kom ingen innspel til utkastet.

Det vart likevel gjort éi endring i framlegget til ordning etter at utkastet hadde vore på høyring. Under overskrifta «Kva vil det seia å bli merittert som framifrå undervisar/fremragende underviser?» vart det lagt til eit framlegg om at meritterte undervisarar skal bli tildelt personlege driftsmidlar på lik line med forskargruppeleiarar.

Framlegg til ordning for merittering av undervisarar ved Det juridiske fakultet vart deretter lagt fram for Studieutvalet for drøfting og uttale i deira møte 8. mai 2019 (sak 28/19-4).

Studieutvalet uttalte følgjande: «Utvalget støtter hovedpunktene i forslaget, inkludert punkt 3.5.1 om at merittering skal være midlertidig. Det var imidlertid ulike synspunkter på kravet til fast stilling for å kunne søke om merittering. Studieutvalget ber styret være særskilt oppmerksom på dette.»

På bakgrunn av innspel frå SU vart det gjort nokre mindre justeringar av enkelte formuleringar i notatet. Mellom anna er krav om fast tilsetjing for å kunna søkja endra til at tilsette med førstestillingskompetanse kan søkja. Endeleg framlegg til ordning for merittering vart overlevert til dekan og fakultetsdirektør 14. mai 2019. Dette følgjer som vedlegg.

Merknadar frå dekan og fakultetsdirektør

Dekan og fakultetsdirektør kan i det alt vesentlege slutte seg til innstillinga frå Tøsdal og Fredriksen. Universitetsstyret har vedteke at kvart fakultet skal ha ordningar for framifrå underviser og undervisningsmiljø (FUND) ved UiB. Det er opp til kvart enkelt fakultet å vedta ordningar som passer med deira eigenart. Vårt fakultet er lite målt ut frå talet på tilsette, og vi kan ikkje ha system som krev mykje ressursar. Samstundes er mange av dei tilsette aktive i utforminga av nye formar for undervisning, og den ordninga som er foreslått kan stimulere til at dei fortset arbeidet med å betra læringsmiljøet ved fakultetet.

Dekan og fakultetsdirektør finn det ikkje naudsynt å gå inn på dei enkelte elementa i forslaget, men syner til innstillinga frå Tøsdal og Fredriksen. Studieutvalet har særskilt teke opp i kva grad den som søker om merittering må ha fast stilling. Dekan og fakultetsdirektør meiner at også midlertidig tilsette må kunne søka om merittering. Nokre av desse har lang fartstid med undervisning, og til dømes vil tilsette i innstegsstilling langt på veg ha den same funksjonen som fast tilsette.

På denne bakgrunn inviterer dekan og fakultetsdirektør styret til å fatta følgjande vedtak:

1. Fakultetet innfører ei mellombels meritteringsordning for framifrå undervisarar for alle tilsette med førstekompetanse.
2. Første søknadsrunde er hausten 2019, og deretter er søknadsfristen 15. september anna kvart år.
3. Fakultetsleiinga lyser ut ordninga blant dei tilsette, og dekanen set ned ein komité for å vurdere søkarane.
4. Fakultetsstyret tek avgjerda om kven som skal vere framifrå undervisarar for ein periode på seks år som kan fornyast for fire år.
5. Den eller dei som er framifrå undervisarar ved fakultetet får ei ekstra lønsauke på kr. 50 000 per år og driftsmidlar på same måte som forskargruppeleiarar.

29.05.2019

KHS

UTKAST TIL MERITTERINGSORDNING FOR UNDERVISARAR VED DET JURIDISKE FAKULTET, UNIVERSITETET I BERGEN

Innhald

1.	Bakgrunn	4
1.1	Prosesen ved Det juridiske fakultet	4
1.2	Utvikling elles ved UiB og ved UiO sidan saka vart drøfta i desember.....	5
1.2.1	Utkast til ordning ved Det medisinske fakultet	6
1.2.2	Status ved Fakultet for kunst, musikk og design	6
1.2.3	Ordninga ved Universitetet i Oslo	6
2.	Endring i forskrift om tilsetjing og opprykk	8
3.	Framlegg til meritteringsordning ved Det juridiske fakultet	8
3.1	Kven kan søkja	9
3.2	Korleis søkja?	10
3.3	Vurderingskriterier	11
	Kriterier for tildeling av status som Fremragende underviser (FUND) ved Det juridiske fakultet:	12
1.	En kollegial holdning og praksis.....	12
2.	Fokus på studentenes læring.....	13
3.	En forskende tilnærming	13
4.	En klar utvikling over tid	13
3.4	Søknadsprosess og samansetting av vurderingskomité.....	13
3.5	Kva vil det seia å bli merittert som framifrå undervisar/fremragende underviser?	14
3.5.1	Ein permanent eller mellombels status?	14
3.5.2	Lønnsauke.....	15
3.5.3	Driftsmidlar/utviklingsmidlar	16
3.5.4	Plikt til å vera ein ressursperson for kvalitetsutvikling av utdanning ved fakultetet i meritteringsperioden	16
3.5.5	Ikkje same forventning om å skriva forskingssøknader	17
3.6	Utlysing og fristar	17
4.	Prosesen vidare.....	18

1. Bakgrunn

Det er eit politisk ønskje om at kvaliteten på undervisninga i høgare utdanning skal aukast, og i Stortingsmeldinga *Kultur for kvalitet i høgere utdanning* står det

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 2016-2017:22)

I meldinga stiller regjeringa «krav om at alle universiteter og høyskoler, alene eller sammen med andre, i løpet av to år skal ha etablert meritteringssystemer som bidrar til at arbeidet med å utvikle god undervisning verdsettes» (Kap 1.5, s. 24, Kap 4.6 og Kap. 4.6, s.79)

Ved UiB har dette blitt fulgt opp mellom anna gjennom UiBs handlingsplan for utdanningskvalitet 2017-2022 som seier at ein skal:

- *Implementere og videreutvikle meritteringssystemet for Fremragende underviser og Pedagogisk akademi*
- *Utvikle insentivordninger for fremragende miljø og prosjekter med krav om erfaringsdeling*
- *Likestille undervisningsfaglig kompetanse og undervisningskvalitet med forskning ved tilsetning, opprykk og lønnsutvikling*

1.1 Prosessen ved Det juridiske fakultet

Lærarkollegiet ved fakultetet drøfta merittering av undervisarar på fakultetsseminaret som vart halde på Solstrand i oktober 2018, og på bakgrunn av dette vart det førebudd ei drøftingssak til studieutvalet og fakultetsstyret der dekan og fakultetsdirektør bad om innspel og synspunkt.

Fakultetsstyret drøfta ulike spørsmål knytt til den framtidige ordninga for merittering av undervisarar ved fakultetet i fakultetsstyremøte 11. desember 2018 i sak 77/18, og studieutvalet gjorde det same i sak 86/18-1 i møte 12. desember 2018.

Fakultetsstyret gjorde følgjande vedtak: «*Aktuelle innspill og synspunkter noteres og vil bli fulgt opp i vedtakssak som fremmes første halvår 2019.*»

Studieutvalet uttalte følgjande: «*SU ber om at ordningen videreutvikles i dialog med fagmiljøene, og med avveining av de innspillene som kommer inn. Herunder også avklaring av enkelte punkter, for eksempel hva det siktes til med «kollektiv innsats og samarbeid».*

Fakultetsstyresaka, med vedlegg, gjev nyttig bakgrunnsinformasjon og kan lesast her:

<https://tjinfo.uib.no/Vedlegg?id=6045381cca6652f304bf2b07b1db6116> (lenke gyldig til 3/4-22).

På bakgrunn av innspela frå studieutvalet og fakultetsstyret arbeidde studiedekanen og rådgjevar i studieseksjonen, Ingrid Tøsdal, vidare med å utvikla eit framlegg til ordning som skal gjelda ved Det juridiske fakultet. Framlegget til ordning vart send på høyring til heile fakultetet via Fakultetsnytt. Det kom ingen høyringsinnspel.

Utkast til ordning vart lagt fram for drøfting i Studieutvalet i sak 28/19-4 i møte 8. mai. Studieutvalet uttalte følgjande: «Utalget støtter hovedpunktene i forslaget, inkludert punkt 3.5.1 om at merittering skal være midlertidig. Det var imidlertid ulike synspunkter på kravet til fast stilling for å kunne søke om merittering. Studieutvalget ber styret være særskilt oppmerksom på dette.»

Ordninga vert i første omgang føreslått innført som ei prøveordning for fem år, slik det er gjort ved dei andre fakulteta og i tråd med universitetsstyrets vedtak i sak 60/17.¹ Fordi fakulteta har innført prøveordningane på litt ulike tidspunkt, må fakultetet vera budd på at det allereie før prøveordningsperioden ved alle fakultet er over kan komma til å bli vedteke ei einskapleg ordning som gjeld heile UiB. I så fall vil fakultetet måtte leggja ned prøveordninga og i staden innføra den kollektive UiB-ordninga slik denne blir vedteken.

Det vil i så fall vera naturleg at dei som har oppnådd status som meritterte undervisarar under prøveordninga vil behalda denne i tråd med varigheita og vilkåra som vert bestemt for prøveordninga, sjølv om ordninga ved vårt fakultet kanskje blir justert som følge av eventuell innføring av ein felles UiB-modell.

1.2 Utvikling elles ved UiB og ved UiO sidan saka vart drøfta i desember

Då fakultetsstyret drøfta saka i desember var det tre fakultet² ved UiB som hadde vedteke ordningar for Fremragende underviser og undervisningsmiljø (FUND). Ordningane som er vedtekne ved desse fakulteta er omtala i fakultetsstyresaka frå desember (sak 77/18). Eitt av desse fakulteta, Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet (heretter MN) har nyleg utnemnd to nye framifrå undervisarar.³

Sidan saka vart førebudd til fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet sitt møte i desember har Det psykologiske fakultet (heretter PSYK) vedteke ordning som skal gjelda ved deira fakultet.⁴ Ordninga som vart føreslått av arbeidsgruppa som var sett ned ved PSYK likna i hovudsak ordninga som er innført ved MN idet framlegget til ordning og inneheldt eit Pedagogisk Akademi. Fakultetsleiinga meinte det var behov for å drøfta om eit Pedagogisk Akademi ville vera ressursmessig handterleg for eit lite fakultet som PSYK, både når det gjeld arbeidstidsressurs for dei tilsette som vert involverte i akademiet og dei relativt store økonomiske midla som vart føreslått stilt til rådvelde for akademiet.⁵ Fakultetsstyret slutta seg til leiinga si vurdering og bad om at status for Pedagogisk Akademi ved PSYK vert utgreia nærare, og at det eventuelt vil koma inn på budsjettet først frå 2020. Pedagogisk akademi er dermed førebels ikkje vedteke som del av ordninga ved PSYK, og ordninga ved PSYK ser dermed ut til først og fremst å likna på ordninga som er vedteken ved Det samfunnsvitenskaplege fakultet (heretter SV), med unntak av at PSYK ikkje eksplisitt vektlegg det kollektive aspektet på same

¹ Sjø sak 60/17 til Universitetsstyret 13. mars 2017:

<https://www.uib.no/ledelsen/112271/universitetsstyret#styrem-ter-2017>

² Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet, Det humanistiske fakultet og Det samfunnsvitenskaplege fakultet.

³ «Her er våre nye framifrå undervisarar». <https://www.uib.no/matnat/126268/her-er-v%C3%A5re-nye-framifr%C3%A5-undervisarar>. (Nyheitssak 5.4.2019)

⁴ Sjø sak 92/18 til fakultetsstyret ved Det psykologiske fakultet 5.12.2018:

<https://www.uib.no/psyfa/115037/sakslistre-og-protokoller#2018>

⁵ Arbeidsgruppa foreslo at det burde setjast av 300 000 til etablering av akademiet og deretter ei årleg løyving på minimum 150 000 kroner.

måte som SV. Ei nyskaping ved ordninga ved PSYK er at undervisningstermin (som eit alternativ til forskingstermin) vert føreslått som eit av goda som følgjer med statusen som merittert undervisar.

Ved PSYK går dei, på lik line med MN og SV, inn for at FUND skal vera ei individuell ordning. PSYK viser til at det allereie finst etablerte ordningar, slik som program for studentaktiv læring og Senter for framifrå utdanning, som gjer det mogleg for fagmiljø å søkja stønad til å utvikla undervisning. Når det gjeld tidspunkt for implementering av ordninga ved PSYK skal det leggjast fram ei nærare tids- og informasjonsplan for fakultetsstyret ved PSYK i juni 2019, med sikte på utlysing haust 2019 og søknadsfrist tidleg i 2020.

1.2.1 Utkast til ordning ved Det medisinske fakultet

Det medisinske fakultet (heretter MED) og Fakultet for kunst, musikk og design (heretter KMD) er framleis på om lag same stad i prosessen som oss. Ved MED har fakultetets eining for læring fått i oppdrag å føreslå ei meritteringsordning som skal sendast ut på høyring og handsamast i fakultetets organ våren 2019. Vi har fått tilgang til utgreiinga som per byrjinga av april var i ferd med å bli send ut på høyring til alle tilsette ved MED. I utgreiinga held arbeidsgruppa fram at «(...) det er viktig at meritteringssystemet sikrer stor bredde i arbeidet med å skape utdanningskvalitet. Utdanning er mer enn undervisning; det omfatter også studieplanarbeid, evaluering, tilrettelegging av studentenes læringsmiljø, utdanningsledelse, læremiddelproduksjon, eksamensarbeid og utdanningsforskning. Merittert status bør derfor tildeles vitenskapelig ansatte som har vist betydningsfull innsats for å sikre utdanningskvalitet i bred forstand. Det innebærer også at merittering er ikke det same som tradisjonelle undervisnings- eller forelesningspriser.»⁶ Dette er ei viktig presisering som vi sluttar oss til.

Framlegget til ordning ved MED liknar først og fremst på ordninga som er innført på MN, idet også MED gjer framlegg om oppretting av eit pedagogisk akademi der dei meritterte undervisarane ved MED skal takast opp, og der dei vert forventa å bidra til fakultetets og fagmiljøets pedagogiske arbeid. Lik som ved dei andre fakulteta vert både utmerkinga og lønsauka føreslått å vera permanent, men til skilnad frå rapportane frå arbeidsgruppene ved dei andre fakulteta kjem det eksplisitt fram at gruppa ved MED har drøfta og vurdert kor lenge meritteringa skulle vera for og om ho skulle vera mellombels for ein eller fleire av variablane merittering, lønsauke og medlemskap i det pedagogiske akademiet.

1.2.2 Status ved Fakultet for kunst, musikk og design

Ved KMD vedtok fakultetsstyret deira i desember (sak 83/18) framdriftsplan for arbeidet med å innføra ordninga for merittering av undervisarar. Våren 2019 held eit arbeidsutval på å utarbeida framlegg til ordning som skal vedtakast i KMD sitt studieutval før ordninga vert lyst ut i løpet av vår 2019 med søknadsfrist i januar/februar 2020. Vi har ikkje lukkast i å få nærare informasjon om ordninga som er under utarbeiding ved KMD.

1.2.3 Ordninga ved Universitetet i Oslo

I tillegg til arbeidet som pågår ved UiB, kan det nemnast at universitetsstyret ved Universitetet i Oslo i desember 2018 vedtok eit system for merittering av utdanningsfagleg kompetanse som skal gjelda heile institusjonen. Arbeidsgruppa som har vore sett ned ved UiO held fram at «grunnmuren til en

⁶ Utredning av meritteringsordning for fremragende undervisere ved Det medisinske fakultet, Universitetet i Bergen: <https://tjinfo.uib.no/Vedlegg?id=c088d51bc536e762f91801e53122f15d>

langsiktig og fundert satsing på undervisningsmerittering bygges gjennom økt verdisetting av undervisningskvalifikasjoner i ordinære meritteringsordninger knyttet til tilsetting, opprykk, medarbeidersamtaler og lønnsforhandlinger. Med dette som bakteppe så kan en egen ordning for merittering, liknende den som finnes ved flere andre universiteter, ses som en tilleggsordning eller en spiss-ordning».⁷

Den endelege utforminga av den søknadsbaserte ordninga ved UiO er enno ikkje kjend. Ho er vedteke oppretta for ein prøveperiode på tre år (2019-2021), men rektor er gjeven fullmakt til å fastsetja den konkrete utforminga, og rådgjevar ved Avdeling for personalstøtte ved UiO opplyser at ein ser for seg å knyta vurderingskriteriene i meritteringsordninga tett opp mot vurderingskriteriene som er i ferd med å bli vedtekne for vurdering av pedagogisk kompetanse i samband med opprykk til professor eller tilsetjing som førsteamanuensis eller professor. Frå arbeidsgruppa ved UiO er det tilrådd ei ordning der fast vitskapleg tilsette kan søkja om status som «merittert underviser» ut frå dei fire kriterieområda som vi også finn att i ordningane som er, eller held på å bli, innførte ved dei ulike fakulteta ved UiB og som vi og finn att i UiT, NTNU og Lunds universitet sine ordningar. Ordninga som vert tilrådd ved UiO skil seg likevel frå alle dei andre sine ordningar på eitt punkt: Meritteringa ved UiO vert føreslått å vera ein mellombels status for ein periode på 3 år. Lik som ved NTNU, blir storleik og innretning på lønsauken som følgjer med meritteringa bestemt gjennom ordinære lønsforhandlinger. Med «innretning» forstår vi det som at lønsauka ved UiO kan vera både permanent og mellombels.

Vidare vil tilsette som blir tildelt statusen «merittert underviser» få undervisningstermin, og dei forpliktar seg til å vera ein ressursperson for kvalitetsutvikling av utdanning både i eige fagmiljø og ved UiO. Dei meritterte tilsette skal og inngå i eit nettverk av meritterte undervisarar i meritteringsperioden.

Lik som i framlegget frå PSYK ved UiB vert undervisningstermin trekt fram som eit gode for den meritterte undervisaren. Ved UiO er undervisningstermin allereie innført som ei normalordning, og forskningstermin og undervisningstermin er to allereie sidestilte alternativ etter tre års oppteningstid. Det går ikkje klart fram av framlegget frå arbeidsgruppa ved UiO, men vi tolkar det som at undervisarar som vert meritterte får ein «ekstra» undervisningstermin uavhengig av ordinær oppteningstid.

I drøftingssaka til fakultetsstyret og studieutvalet her ved fakultetet i desember, vart det under spørsmålet om korleis ein skal belønna undervisarar som oppnår status som merittert undervisar halde fram at det er noko sjølvmotseiande å skulla frita dei aller beste undervisarane frå undervisning. Dette held vi fast ved, slik at «undervisningstermin» eller ulike formar for godskriving i undervisningsrekneskapen ikkje er del av framlegget her. Ideen om å innføra undervisningstermin som eit sidestilt alternativ til forskningstermin slik det er gjort ved UiO, og slik det vert teke til orde for også i framlegget ved PSYK, er likevel noko som ein bør vurdere å innføra ved UiB gjennom ei endring i dei sentrale retningslinene for forskningstermin vedtekne av universitetsstyret.

⁷ Sjø V-SAK 4 (arkivsaksnummer 2018/1189) til universitetsstyret ved UiO til møte 8/2018 4. desember 2018: <https://www.uio.no/om/organisasjon/styret/moter/2018/12-04/index.html>

2. Endring i forskrift om tilsetjing og opprykk

Parallelt med at alle institusjonar skal innføra ordningar for merittering av undervisarar, kjem det og ei endring i forskrift om tilsetjing og opprykk. Forskriftsendringane, som trer i kraft 1. september 2019, fører til at det vert innført strengare krav til utdanningsfagleg kompetanse ved tilsetjing og opprykk til førsteamanuensis- og professorstillingar.

§ 1-1 har eit nytt tillegg som seier:

Alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.

Endringa i forskrifta fører til behov for gjennomgang av og justeringar i UiBs reglement for tilsetjing i vitskaplege stillingar og faglege/administrative leiarstillingar. Som del av prosessen som pågår ved UiB har framlegg til felles dokumentasjonskrav for utdanningsfagleg kompetanse vore send ut på høyring i fakultetsnytt (22/3-19 og 29/-19). Etter planen skal endringane, der også dokumentasjonskrava vil inngå, vedtakast av universitetsstyret i august 2019.

Det er naturleg å sjå dokumentasjonskrava for utdanningsfagleg kompetanse i samanheng, både når det gjeld merittering av undervisarar og når det gjeld tilsetjing og opprykk. I framlegget under er difor det førebelse framlegget til dokumentasjonskrav i relasjon til tilsetjing og opprykk inkorporert. Formuleringane er ikkje likelydande, idet framlegget under også byggjer på arbeidet som er gjort ved dei andre fakulteta i samband med innføring av meritteringsordning.

Når dokumentasjonskrava i samband med tilsetjing og opprykk er vedtekne, bør vi vurderer om vi skal justera formuleringane kring dokumentasjon knytt til meritteringsordninga slik at det vert einskaplege formuleringar. Det kan og tenkjast at ei slik eventuell samordning kan venta til dei fakultetsvise prøveordningane er evaluerte og ein igjen skal vurderer å innføra ei felles meritteringsordning som gjeld heile UiB.

3. Framlegg til meritteringsordning ved Det juridiske fakultet

Med kunnskapen om kva som er vedteke, eller føreslått, ved dei andre fakulteta og ved andre institusjonar som bakteppe, i tillegg til innspela som kom då merittering av undervisarar vart drøfta av fakultetsstyret i desember, og av studieutvalet både i desember og mai, har vi no kome fram til eit framlegg til ordning ved Det juridiske fakultet.

I det følgjande vil vi gå gjennom følgjande:

- Kven kan søkja?
- Korleis søker ein?
- Søknadsprosess og samansetting av vurderingskomité
- Vurderingskriterier
 - o Under dette blir det tidlegare diskusjonsspørsmålet om krav om kollektiv innsats handsama.
- Kva vil det seia å bli merittert som framifrå undervisar/fremragende underviser?
 - o Under dette blir det tidlegare diskusjonsspørsmålet om permanent eller mellombels merittering handsama
- Utlysing og fristar

3.1 Kven kan søkja

I desember bad dekan og studiedekan om innspel og synspunkt på om kompetansegraden Framifrå undervisar/Fremragende underviser burde representera eit tredje og høgare nivå, over kompetansekrava som vert stilte for tilsetjing som høvesvis førsteamanuensis og professor, altså at det berre ville vera mogleg for professorar å søkja. Det kom gode argument mot at ordninga berre skal vera ope for professorar, mellom anna at dersom ordninga er meint å bidra til å auka undervisninga sin status, så må ikkje statusen avhenga av at ein har rukke å publisera nok til å bli professor. Ein kan i staden ha prioritert utdanningsdelen av stillinga, og det skal også anerkjennast.

I fakultetsstyremøtet i desember kom det og innspel om at også stipendiatar burde vera omfatta. Når dette innspelet ikkje er teke til følgje er det fordi kriteria i meritteringsordninga legg opp til ein meir omfattande undervisningsinnsats, og innsats over lengre tid, enn det som er mogleg å oppnå innanfor ein stipendiatperiode.

I framlegget som vart send på høyring og lagt frem for studieutvalet i mai stod det opphavleg at følgjande kunne søkja: «Fast tilsette i vitskapelege stillingar både på førsteamanuensis og professornivå. Ordninga er ikkje ope for stipendiatar og andre mellombels tilsette.»

Studieutvalet sette spørsmålsteikn ved kravet om fast tilsetjing og var uroa fordi dette ville utelukka tilsette i innstegsstillingar og i mellombelse forskarstillingar. Etter vårt syn er det ikkje noko prinsipielt i vegen for å opna for at også tilsette i innstegsstillingar eller i mellombelse stillingar kan søkja. Også tilsette i åremålsstillingar som t.d. professor II bør kanskje kunna søka. Realiteten er nok i alle høve at mellombelse forskarstillingar slik som til dømes post.doc. har så lite undervisningsplikt at det sjeldan vil vera mogeleg å driva utviklingsarbeid innan undervisninga på eit slikt nivå eller av eit slikt omfang at ein kvalifiserer for å søkja om merittering som framifrå undervisarar.

Fakulteta som så langt har vedteke ordningar for merittering av undervisarar har avgrensa ordninga til fast tilsette, med unntak av den kollektive ordninga ved HF der undervisningsmiljø kan søka. Der kan og mellombels tilsette, også stipendiatar, vera del av søknaden. Ved Medisinsk fakultet har spørsmålet om kven som skal kunna søka vore særskilt drøfta. Arbeidsgruppa ved MED meiner at det bør vera mogleg å søkja for flest mogleg av dei som er involverte i undervisning. MED har sær mange undervisarar på åremål i små stillingsprosentar. Arbeidsgruppa ved MED tilrår at det ikkje skal vera noka nedre grense for stillingsprosent for å kunna søkja om merittering, men peiker på at med dei strenge vurderingskriteria det vert lagt opp til vil det i realiteten vera utfordrande for tilsette i små stillingar å opparbeida seg tilstrekkeleg breidde i utdanningserfaring og pedagogisk kompetanse til å møta kriteria.

Det same vil gjelda også for mellombels tilsette i forskarstillingar eller professor II-stillingar ved vårt fakultet. Det er likevel ikkje grunn til å avskjera tilsette i slike stillingar frå å kunna søkja, dersom det unntaksvis skulle finnast mellombels tilsette som kvalifiserer. Sjølv om framlegget til ordning dermed blir justert til ikkje å berre vera reservert for fast tilsette, held vi fast ved at søkjarane må ha førstestillingskompetanse.

Sjølv om ordninga vert føreslått å gjelda også mellombels tilsette, må det vera klart at goda og pliktene som følgjer av status som merittert undervisar ikkje vil gjelda ut over tilsetjingsperioden. At ein normalt blir merittert for seks år, har ikkje innverknad på sluttdatoen for den mellombelse tilsetjinga. Ei eventuell merittering vil likevel ha verdi også for mellombels tilsette der

arbeidskontrakten går ut før meritteringsperioden er over, idet meritteringa er ein kvalifikasjon som kan førast opp på CVen.

Det som og kan understrekast, er at *heile* undervisningskarrieren som vist av CV'en (sjå nedanfor) tel med i søknadsgrunnlaget. Heller ikkje i det opphavlege framlegget, der ordninga var føreslått å vera reservert for fast tilsette, var det meint at berre det som er gjort i perioden frå fast tilsetjing skulle telja med i kvalifiseringsgrunnlaget.

Dermed føreslår vi:

Vitskapleg tilsette med førstestillingskompetanse kan søka.

3.2 Korleis søkja?⁸

Tilsette som ønskjer status som framifrå undervisar må sjølv søkja om å bli vurderte for merittering. Søkjarar som er tilsett etter at det vart innført krav om pedagogisk basiskompetanse for tilsetjing i stilling delt mellom forskning og undervising (ca 1990) må kunna dokumentera slik basiskompetanse for å få søkja om merittering.

Søknaden skal vera på maksimalt 10 sider, med tillegg av ein relevant innretta CV og relevante vedlegg som dokumenterer det pedagogiske kompetansenivået til søkjaren. Søknaden som heilskap skal gjennom eigenrefleksjon og vedlagt dokumentasjon visa korleis søkjaren innfrir dei fire hovudkriteria som er prinsippa innan Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)⁹: 1) Ein kollegial haldning og praksis, 2) Fokus på studentane si læring, 3) Ei forskande tilnærming og 4) Ei klar utvikling over tid.

Søknaden skal innehalda:

- Ei skildring av søkjaren sitt pedagogiske grunnsyn. Det vil seia ei reflekterande framstilling av korleis undervisaren forstår læring i sitt fag, og korleis søkjaren forstår rolla si som tilretteleggjar for læring i eigen undervisningspraksis og/eller annan pedagogisk praksis.
- Døme frå eigen utdanningspraksis som viser breidde og djupne i den pedagogiske kompetansen til søkjaren, samt refleksjon kring korleis og kvifor undervisninga vart gjennomført slik ho vart, og korleis desse vala og denne undervisningspraksisen står opp under læringa til studentane. Søkjaren må grunngje utvalet av døme, og døma skal belysa og utdjupa tema og forhold som ut frå det pedagogiske grunnsynet framstår som viktige.
- Ei reflektert og drøftande framstilling av korleis søkjaren har utvikla seg som undervisar, og som aktør i anna pedagogisk arbeid, og kva planar søkjaren har for vidare utvikling.
- Skildring av, og døme på, korleis søkjaren har bidrege til å utvikla undervisninga og undervisningskvaliteten ved fakultetet eller ved institusjonen gjennom å dela erfaringar med andre og samhandla konstruktivt med kollegaer, inkludert arbeidsgruppeleiarar,

⁸ Dette avsnittet byggjer på tilsvarande avsnitt i utkast til ordning ved Det medisinske fakultet, som igjen ser ut til å byggja på ordninga ved Det psykologiske fakultet. Kulepunkt nummer fire under kva søknadsdokumentet skal innehalda er lagt til ved vårt fakultet.

⁹ Dei fire kriteria blir nærare forklart under avsnittet vurderingskriterier.

storgruppeleiarar og studieadministrasjon. I tillegg skal vidare planar for erfaringsdeling og bidrag til kompetanseutvikling i kollegiet skildrast.

CV'en skal innehalda oversikt over:¹⁰

- søkjaren si utdanning og arbeidserfaring/tilsetjingsforhold, under dette oversikt over søkjaren si pedagogiske utdanning (universitetspedagogikk og eventuell anna pedagogisk utdanning)
- søkjaren si undervisningsverksemd (på ulike nivå og i ulike former)
- erfaring med eksamensarbeid
- utdanningsfaglege eller fagdidaktiske publikasjonar
- utarbeidde lærebøker og andre læringsverktøy
- formidlingsarbeid og/eller erfaringsdeling i relasjon til utdanning
- utmerkingar og prisar i relasjon til utdanning
- rettleiing på master- og doktorgradsnivå
- arbeid med utvikling, revisjon og fornying av studieplanar og undervisningsopplegg
- deltaking i evaluering av utdanning og utdanningskvalitet ved eige fakultet eller ved andre institusjonar
- leiing av, og deltaking på konferansar av fagdidaktisk karakter og som forfattar, referee eller redaksjonsmedarbeidar i fagdidaktiske tidsskrift

Aktuelle vedlegg:

Vedlegga skal dokumentera det søkjaren skriv i søknaden. Døme på aktuelle vedlegg kan vera kursbevis, artiklar, emneevalueringar (både studentevalueringar og kursansvarleg sin kursrapport), rapportar og saker til studieutvalet som viser utvikling av studietilbodet, til dømes endring av emneskildring. Lista er ikkje uttømmande.

3.3 Vurderingskriterier

Då lærarkollegiet drøfta merittering av undervisning på fakultetsseminar i oktober, kom det tydelege innspel om at det er den *kollektive* innsatsen som bør honorerast og løftast fram, heller enn einskildpersonar. Som svar på dei tydelege signal frå lærarkollegiet vart det i drøftingssaka i desember føreslått at det ved vårt fakultet bør vera ein *føresetnad* at ein ved søknad om merittering som framifrå undervisar kan visa til at ein har samarbeidd med ein eller fleire kollegaer om å forbetra eller utvikla undervisninga ved fakultetet. Eit av spørsmåla som kom fram under drøftingane i studieutvalet og fakultetsstyret i desember var kva som eigentleg vert meint med «kollektiv innsats og samarbeid».

Etter nærare vurderingar har vi kome fram til at «kollektiv innsats og samarbeid» vert dekt i kriteria som alt er utarbeidde ved dei andre fakulteta under overskrifta «kollegial holdning og praksis» og at det ikkje er behov for å utdjupe eller innskjerpa kriteria ved vårt fakultet for å fanga opp dette. Å ha ein kollegial haldning og praksis tyder mellom anna at ein deler erfaringar og utviklar idear saman med kollegaer, både kollegaer i studieadministrasjonen og kollegaer utanfor og innanfor

¹⁰ Lista viser kva som kan vera relevant å føra opp i CV-en. Lista må ikkje forståast som at ein er nøydd til å kunna føra opp noko under *alle* desse punkta for å kunna søkja om merittering. Lista tek opp i seg framlegget til dokumentasjonskrav i relasjon til tilsetjing og opprykk som for tida er på høyring hos fakulteta.

undervisningsteamet. Dersom ein er kursansvarleg på obligatoriske emne, vil døme på ein kollegial haldning og praksis vera at ein inkluderer arbeidsgruppeleiarar og storgruppeleiarar i det pedagogiske arbeidet både ved å trekka vekslar på deira erfaring og kompetanse, og ved å dela eigen erfaring og kompetanse med dei. I tillegg vil initiativ til å dela erfaringar også utanfor undervisningsteamet vera prov på kollegial haldning og praksis. Seminarrekka «Fredagspedagogikk og fagvafler» er eit ferskt døme på utvilsamt kollegial haldning og praksis. I framlegget til innhald i søknadsdokumentet er kulepunkt nummer fire lagt til ved vårt fakultet for å understreka det kollegiale/kollektive aspektet.

Med unntak av Det humanistiske fakultet (heretter HF) som har utforma eigne, enklare kriteria for tildeling, er kriteria som er vedtekne eller føreslegne ved dei andre fakulteta nærast like, med berre små justeringar i ordval og rekkefølge. Også kriteria ved HF inneheld i hovudsak det same som kriteria ved ei andre fakulteta, men HF har valt å skriva om til ei enklare form. Ved PSYK har dei valt å endra rekkefølga på dei fire hovudkriteria slik at «En kollegial holdning og praksis» blir løfta fram som det første kriteriet.

Med signala frå lærarkollegiet om at *det kollektive* skal vektleggjast, har vi teke utgangspunkt i PSYK sine kriteria der «en kollegial holdning og praksis» kjem som det første kriteriet. Vi sluttar oss til kriteria som med berre små variasjonar er vedtekne eller føreslegne ved dei andre fakulteta, og føreslår at dei same kan gjelda ved Det juridiske fakultet. Nokre mindre justeringar er gjort også ved vårt fakultet.

Kriterier for tildeling av status som Fremragende underviser (FUND) ved Det juridiske fakultet:¹¹

Status som *Fremragende underviser* tildeles undervisere med førstestillingskompetanse på bakgrunn av søknad og en påfølgende vurdering foretatt av en bedømmelseskomité. For undervisere som er ansatt etter at krav om pedagogisk basiskompetanse ble innført, er dokumentasjon på slik basiskompetanse en forutsetning for å kunne søke.

Søkeren skal i søknaden og i vedleggene dokumentere et systematisk og målrettet arbeid med utdanningskvalitet inn mot fire kriterieområder forankret i prinsippene bak Scholarship of Teaching and Learning (SoTL):

1. En kollegial holdning og praksis

- Søkeren bidrar til å utvikle undervisningen og undervisningskvaliteten gjennom å dele erfaringer med andre og samhandle konstruktivt med studenter og kollegaer.
- Søkeren engasjerer seg i og samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.
- Søkeren bidrar til å utvikle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet.
- Søkeren bidrar aktivt i fora og utvalg for å utvikle studieprogrammene ved fakultetet eller har gjort en særlig innsats for å utvikle ett eller flere enkeltemner i studieprogrammene ved fakultetet.

¹¹ Kriteria byggjer på kriteria som er vedtekne ved PSYK. PSYK sine kriterier har tydeleg utgangspunkt i kriteria som er vedtekne først ved MN og deretter, med små justeringar, ved SV.

2. Fokus på studentenes læring

- Søkeren viser engasjement for studentene og har et tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet.
- Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisningsform, læringsutbytte, vurderingsform, og typer av læring.
- Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende forståelse av undervisning og læring, og undervisningsvirksomhet.
- Søkeren etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene. Søkeren viser til konkrete studentevalueringer og egen refleksjon knyttet til tilbakemeldinger fra studentene.

3. En forskende tilnærming

- Søkeren planlegger, kartlegger, vurderer og modifierer sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring.
- Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av universitetspedagogisk teori og fagdidaktisk kunnskap.¹²
- Søkeren driver forskningsbasert undervisning, både i form av at det faglige innholdet er basert på oppdatert og aktuell forskning i faget, og at studentene lærer å ha en forskende tilnærming til sin egen læring.

4. En klar utvikling over tid

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

3.4 Søknadsprosess og samansetting av vurderingskomité

Ved flere av dei andre fakulteta er det bestemt, eller gjort framlegg om, at potensielle søkjarar vil få tilbod om støtte og rettleiing i søknadsprosessen til dømes i form av arbeidsseminar, workshops og opplæring. Vi ser ikkje at vi har den naudsynte kompetansen eller erfaringa ved vårt fakultet til å arrangera seminar eller tilby støtte i søknadsprosessen, i alle fall ikkje ved den første utlysinga.

Søknadsprosessen vil dermed vera den einskilde søkjar sitt ansvar. Med dei detaljerte skildringane av kva søknaden skal innehalda under overskrifta «Korleis søkja?» reknar vi med at aktuelle søkjarar skal kunna utvikla ein søknad med naudsynte vedlegg på eiga hand.

Samstundes er det slik at vegen til dels må bli til medan vi går når vi skal innføra ei ny ordning. Dermed vil søkjarane ved første gongs utlysinga bli prøvekaninar som går opp stigen for framtidige søkjarar.

Sidan vi er eit lite fakultet med få tilsette reknar vi ikkje med meir enn maks ei handfull søkjarar til kvar utlysing. Dermed er det tvilsamt om det vil vera føremålstenleg å arrangera seminar for søkjarane. I vidare søknadsrundar vil allereie meritterte undervisarar kunna rettleia eller gje tips til

¹² Med universitetspedagogisk teori og forskning menes forskning som er gjort på forholdet mellom læring og undervisning/læring i høyere utdanning.

kommande søkjarar til dømes om oppsett av CV og aktuelle vedlegg, ut over det som står skildra under «korleis søkja?». Planar om å søkja merittering som framifrå undervisar vil vera eit naturleg tema for medarbeidersamtalen. Dermed vil dekanen få kunnskap om kven som planlegg å søkja, og kan eventuelt organisera ein fadder eller mentor for kommande søkjarar frå utvalet av allereie meritterte undervisarar.

Etter søknadsfristen set dekanen ned ein vurderingskomité. Det er viktig at komiteen har medlemmer både med kjennskap til rettsvitenskap og med universitetspedagogisk kompetanse. I tillegg bør komiteen ha ein ekstern medlem.

Vårt framlegg er at vurderingskomiteen vert leia av studiedekanen og i tillegg skal bestå av følgjande:

- 1 representant frå eit anna juridisk fakultet i Norden som har dokumentert kompetanse/erfaring innan kvalitetsutvikling av utdanning
- 1 representant frå institutt frå pedagogikk¹³
- 1 representant for studieseksjonen
- 1 studentrepresentant

Ved seinare utlysingar kan komiteen i tillegg bestå av ein allereie merittert undervisar ved fakultetet. Når ein i framtida veit meir om kor mange meritterte undervisarar fakultetet får, kan ein gjera vurderingar om korleis ein best nyttar kompetansen og erfaringa frå dei meritterte undervisarane, om det er i søknadsfasen eller om det er i vurderingsfasen.

Så langt det er mogleg, bør ein eller fleire medlemmer av vurderingskomiteen ved første søknadsrunde også delta i vurderingskomiteen ved seinare utlysingar. Då kan ein sikra stabilitet og likskap i vurderingane på tvers av dei første søknadsrundane, og erfaring frå vurdering av pedagogisk kompetanse og merittering kan opparbeidast og vidareformidlast.

Grunnlaget for vurderinga av søknadene om merittering, er undervisaren sin søknad og portefølje slik den går fram av CV-en og andre vedlegg, halde opp mot Kriterier for tildeling av status som Fremragende underviser (FUND) ved Det juridiske fakultet.

Komiteen leverer ei skriftleg innstilling som vert lagt fram for fakultetsstyret for endeleg vedtak.

3.5 Kva vil det seia å bli merittert som framifrå undervisar/fremragende underviser?

3.5.1 Ein permanent eller mellombels status?

Eit av spørsmåla som vart løfta fram i drøftingssaka i desember var korvidt statusen som merittert undervisar skal vera mellombels eller permanent. I diskusjonen var fakultetsstyret delt i synet på dette. Med unntak av HF-fakultetet si ordning for merittering av Fremragende undervisningsmiljø, der miljøa får statusen for tre år, legg ein ved dei andre fakulteta ved UiB opp til at meritteringa er

¹³ Her må vi ta atterhald om at det vil koma an på om representantar frå institutt for pedagogikk har kapasitet til å bidra. Dei fleste fakulteta legg opp til deltaking frå pedagogikkmiljøet i vurderingskomiteane sine, og vi kan ikkje sjå det som sjølvsgatt at pedagogikkmiljøet har kapasitet til å vera representerte i alle komitear. Dersom pedagogikkmiljøet ikkje har høve til å bidra, kan ein representant med erfaring frå vurdering av søknader om merittering av undervisarar ved eitt av dei andre fakulteta ved UiB vera eit alternativ.

permanent. Også ved UiT og NTNU er meritteringa permanent, mens ved UiO legg ein opp til ei treårig merittering.

Etter å høyrte argumenta for og i mot i fakultetsstyret, og tenkt vidare på korvidt meritteringa bør vera mellombels eller permanent, har vi kome fram til at meritteringa bør vera mellombels. Vi held fast ved at ein som er ein framifrå undervisar i 2018 ikkje nødvendigvis framleis vil vera det i 2048, på same måte som ein som vart oppfatta som framifrå undervisar i 1989 kanskje ikkje blir rekna som det etter 2019-standard. Undervisning og læring er eit eige fagfelt i stadig utvikling, og for å vera ein framifrå undervisar må ein henga med på, og oppdatera seg i, denne utviklinga. Det er det ingen garanti for at ein vil halda fram med å gjera i all æva, sjølv om ein på eit gitt tidspunkt blir tildelt status som merittert undervisar. Også studieutvalet sluttar seg til at meritteringa bør vera mellombels (Sjå SU sin uttale i sak 28/19-4 handsama i møte 8.5.19).

Etter modell av ordninga for Senter for framifrå utdanning (SFU) føreslår vi at ein blir tildelt status som framifrå undervisar for seks år, med høve til forlenging i ytterlegare fire år etter ei midtvegsevaluering/søknad om «reakreditering».¹⁴

Søknad om forlenging

Søknaden om forlenging av statusen treng ikkje vera like omfattande som den første søknaden, men søkjaren må visa at ein har halde fram å utvikla og oppdatera både eigen pedagogisk kompetanse, og undervisninga ein gjev, i tillegg til å oppfylle dei framtidsplanane som vart skisserte i den opphavlege søknaden.

Evalueringa av søknadar om forlenging blir gjort av den same vurderingskomiteen som vurderer nye søknader om merittering som framifrå undervisar, og komiteen må sjå tilbake til den opphavlege søknaden for å vurdere om søkjaren har oppfylt det som vart skrive i søknadsdokumentet om planar for vidare utvikling både av eigen pedagogiske kompetanse, eiga undervisning og bidrag til å utvikla kollegiet og undervisninga elles ved fakultetet. I tillegg skal komiteen vurdere planane for den neste fireårsperioden, før komiteen sender ei innstilling til fakultetsstyret om statusen skal forlengast eller ikkje.

3.5.2 Lønnsauke

Felles for alle fakulteta ved UiB og dei andre institusjonane vi har gjort oss kjend med innhaldet i ordninga til (UiO, UiT, NTNU) er at meritterte undervisarar vert gjeve ei lønnsauke, anten på 1-3 lønstrinn eller på inntil kr 50 000. Ved UiB ligg det an til at dei meritterte undervisarane automatisk vert tildelt lønsauken som følgje av meritteringa, medan ved dei andre institusjonane vil lønsauke på bakgrunn av status som merittert undervisar bli gjeve som del av dei ordinære lønsforhandlingane.

Vi gjer framlegg om at den som oppnår status som merittert undervisar ved vårt fakultet får ein lønsauke på 50 000.

Ettersom vi føreslår at meritteringa skal vera tidsavgrensa, vel vi å føreslå at også den ekstra løna skal vera tidsavgrensa. Dette gjev den meritterte undervisaren eit insentiv til å halda fram det gode

¹⁴ Status som Senter for framifrå undervisning blir tildelt for 5+5 år. For at søknad om «reakreditering» som framifrå undervisar skal passa inn med utlysing annakvart år, der den same komiteen som vurderer nye søknader og kan vurdere søknader om forlenging av statusen, føreslår vi i staden 6+4 år for status som Framifrå undervisar.

arbeidet for slik å kvalifisera for forlenging for ytterlegare fire år etter at den første perioden på seks år er over.

I tillegg kan lønsauken seest som ein kompensasjon for dei pliktene (sjå under) som følgjer med status som framifrå undervisar.

3.5.3 Driftsmidlar/utviklingsmidlar

I tillegg til lønsauken føreslår vi at meritterte undervisarar blir tildelt personlege driftsmidlar kvart år i meritteringsperioden i same storleik som forskargruppeleiarar.¹⁵ Driftsmidla kan nyttast etter same retningslinjer som forskargruppeleiarmidla, så langt desse høver.¹⁶ Om naudsynt kan det utarbeidast eigne, tilpassa retningslinjer for driftsmidlar for meritterte undervisarar.

Ved at meritterte undervisarar får driftsmidlar, legg fakultetet mellom anna til rette for at undervisaren kan halda fram med å utvikla den pedagogiske kompetansen sin og halda seg oppdatert på utviklinga innan forskning på undervisning og læring ved å delta på konferansar og liknande, utan å måtte søka fakultetet særskilt om reisestønad til dette. Å lata undervisaren sjølv kunna disponera over midlar til mellom anna slik bruk er eit uttrykk for tillit frå fakultetet til undervisaren. Samstundes er dette ein måte å sidestilla undervisning og forskning ved at dei som legg ned ein ekstra innsats på utdanningssida også får personlege driftsmidlar, ikkje berre dei som legg ned ein ekstra innsats på forskningssida ved å ta på seg å leia ei forskargruppe.

Den faktiske kostnaden ved å innføra slike driftsmidlar vil vera lågare enn summen av at t.d. tre meritterte undervisarar som årleg får disponera inntil kr 25 000 kvar. Det er fordi midla til ein viss grad vil bli brukt til aktivitetar som ville funne stad også utan at undervisaren hadde personlege driftsmidlar. Skilnaden er berre at undervisaren i så fall ville måtte søkja studieutvalet eller leiinga om stønad til den planlagde aktiviteten. Vidare er erfaringa frå forskargruppeleiarar at ikkje alle forskargruppeleiarar brukar opp potten kvart år. Det same vil truleg bli tilfelle med driftsmidla til dei meritterte undervisarane.

3.5.4 Plikt til å vera ein ressursperson for kvalitetsutvikling av utdanning ved fakultetet i meritteringsperioden

Ved MN, som var det første fakultetet ved UiB som innførte ordning for merittering av undervisarar, har dei òg oppretta ei Pedagogisk akademi som dei meritterte undervisarane vert medlem av og som er forventa å bidra til fakultetets og fagmiljøets pedagogiske arbeid. Ved SV og HF er ikkje pedagogisk akademi del av ordninga. Ved PSYK er avgjerda utsett medan ein ventar på nærare utgreiing av oppgåvene til det pedagogiske akademiet. I høyringsutkastet ved MED vert det gjort framlegg om oppretting av eit pedagogisk akademi, og MED er det fakultetet som har gått lengst i å definera aktuelle oppgåver for medlemmer av det Pedagogiske Akademi.

På vårt fakultetet er miljøet så lite at vi ikkje ser det som føremålstenleg å oppretta eit slikt akademi eller forum for dei som oppnår status som framifrå undervisar. Det er likevel aktuelt å forventa, eller

¹⁵ Kvar forskargruppeleiar får inntil kr. 25000 til drift per år. Der to deler leiarvervet disponerer dei inntil 20000 kvar. Ubrukte midlar vert ikkje overførte til neste år.

¹⁶ For retningslinjer for forskargruppeleiarar, sjå https://wiki.uib.no/juransatte/img_auth.php/8/8a/Retningslinjer_forskergruppeledermidler.pdf

å krevja, at den som oppnår status som framifrå undervisar skal vera ein ressurs i fagmiljøet den perioden ein er merittert. Med denne plikta er det nok ein grunn til å gjera meritteringa mellomels.

For døme på kva ein kan vera forventa å gjera som merittert undervisar kan vi henta inspirasjon frå MED og oppgåver for medlemmer av deira Pedagogiske Akademi:

- Bidra som ressurs, og gjennomføra og initiera kompetansehevande tiltak for kollegaer på fakultetet til dømes i samarbeid med undervisningsdekanen.
- Yta støtte til miljø og kollegaer som driv pedagogiske utviklingsprosjekt eller emnerevisjonar.
- Delta i utdanningsrelevante komitear slik som til dømes å vurdere søknader om merittering eller godkjenna pedagogisk basiskompetanse.
- Bidra i evaluering av fakultetets studieprogram og emne.

3.5.5 Ikkje same forventning om å skriva forskningssøknader

Eit anna mogleg gode som kan følgja med å vera merittert som framifrå undervisar vil vera at ein ikkje møter ei forventning om å samstundes utvikla og levera prosjektsøknader som gjeld forskning. Som framifrå undervisar gjev ein eit tydeleg signal om at ein er oppteken med å utvikla god undervisning, og difor ikkje kan forventast å samstundes levera NFR- eller EU-søknadar. Så lenge ein har status som framifrå undervisar skal ein bidra til å løfta undervisningskvaliteten. Ein er då skjerma fakultetets forventning om at alle vitenskapleg tilsette med førstekompetanse bidreg til eksterne søknader om forskingsmidlar.¹⁷

3.6 Utlysing og fristar

Utlysing må komma i tilstrekkeleg god tid før søknadsfristen til at aktuelle søkjarar kan samla dokumentasjon og utforma søknadsdokumentet sitt. Ordninga vert føreslått lyst ut første gong hausten 2019 (cirka 1. september) med søknadsfrist tidleg 2020 (cirka 15. januar). Utlysinga vert kunngjort i Fakultetsnytt, i tillegg til at det vil liggja informasjon om ordninga enten på fakultetets nettsider eller på tilsettewikien.

Dei første framifrå undervisarane kan verta meritterte i løpet av våren 2020.

Etter første gongs utlysing vil ordninga bli lyst ut annakvart år, neste gong i 2021 og deretter i 2023. I framhaldet vil ordninga ha søknadsfrist 15. september som er same frist som søknad om opprykk til professor. Ved å nytta same søknadsdato blir det lett å hugsa fristen der ein kan søkja opprykk enten til professor eller til merittert undervisar (eller begge). Datovalet er eit lite men symboltungt bidrag til å sidestilla undervisning og forskning. Med same frist (anna)kvart år, vil potensielle søkjarar kunna samla dokumentasjon fortløpande og byrja å førebu søknadsdokumentet sitt i god tid.

¹⁷ Det er sjølvsagt ikkje noko til hinder for at ein, dersom ein ønskjer det, også kan bidra til forskningssøknader. Men medan ein har status som framifrå undervisar skal ein ikkje møte dette som ei forventning. Det er legitimt å prioritera undervisning.

Årsaka til at ordninga berre vil lysast ut kvart andre år i staden for kvart år, er at det også vil krevja ressursar å vurdere søknadene. I tillegg er det få tilsette ved fakultetet, slik at ved å lysa ut sjeldnare vil vi kunna få fleire aktuelle kandidatar til kvar utlysing.¹⁸

Etter at søknadsfristen har gått ut skal vurderingskomiteen på plass innan utgangen av den månaden søknadsfristen var. Kor lang tid komiteen treng på å vurdere og bedømme aktuelle kandidatar vil avhenga av talet på søkjarar, men vi legg til grunn at komiteen normalt vil kunna innstilla kvalifiserte undervisarar innan tre månader.

Innstillinga vert lagt fram for fakultetsstyret som godkjenner (eller avviser) framlegget om merittering som framifrå undervisar.

Den eller dei undervisarane som vert meritterte vert heidra ved første passande høve, til dømes i samband med eit fakultetsseminar eller ved eit eige «lunsjseminar» der den meritterte også får høve til å dela erfaringar med kollegaer. Tid, stad og form for korleis den/dei meritterte skal heidrast vert ikkje vedteke som del av ordninga men må tilpassast planane elles ved fakultetet i den aktuelle perioden/det aktuelle året.

I tillegg skal meritteringa omtalast i både fakultetsnytt, på fakultetets nettsider og i sosiale media. På skiltet på kontordøra og på personsida på internett skal tittelen framifrå undervisar/fremragende underviser leggjast til.

4. Prosessen vidare

Når ordninga er endeleg vedteken av fakultetsstyret tek ein sikte på første gongs utlysing i løpet av hausten 2019 med søknadsfrist tidleg i 2020 og merittering av dei første framifrå undervisarane før sommaren 2020.

INTØ/HAF 140519

¹⁸ Også Det samfunnsvitskaplege fakultet vil lysa ut kvart andre år. Det medisinske fakultet vil lysa ut kvart år dei tre første åra, og deretter anna kvart år. Dei andre fakulteta, med unntak av KMD som vi ikkje har kunnskap om, vil lysa ut kvart år.