



Møteinnkalling

I samsvar med møteplan holdes det møte i Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet

Tirsdag 11. desember 2018 kl. 12.15 i møterom 546

Innkalling er sendt til:

Karl Harald Søvig, Anne Marie Frøseth, Ragna Aarli, Hans Fredrik Marthinussen, Sigrid Eskeland Schütz, Torhild Nordtveit, Brage Thunestvedt Hatløy, Ingrid Elisabeth Tøsdal, Lise Carlsen, Vegard Fosso Smievoll, Johannes Ørn Thorsteinsson

Innkalling er også sendt alle varamedlemmer

Saksliste og sakspapirer følger vedlagt i elektronisk form.

Eventuelle forfall bes meldt snarest til varamedlem og administrasjonen,
tlf. 97529688, evt. per e-post til maria.lidal@uib.no

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

4.12.18 MHL



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 71/18
Møtedato: 11.12.2018
Journalnummer: 2018/1471

SAKSLISTE

Styresak	Saker til behandling	Unntatt offentligheten
S 71/18	<u>Godkjenning av innkalling og saksliste</u>	
S 72/18	<u>Orienterings- og referatsaker</u> Oversikt med vedlegg følger vedlagt	
S 73/18	<u>Økonomirapport pr oktober 2018</u> Saksforelegg med vedlegg følger vedlagt	
S 74/18	<u>Budsjettfordeling 2019</u> Saksforelegg med vedlegg følger vedlagt	
S 75/18	<u>Utlysning av innstegsstilling</u> Saksforelegg med vedlegg følger vedlagt	
S 76/18	<u>Ph.d.-graden</u> Saksforelegg med vedlegg følger vedlagt	X
S 77/18	<u>Merittering av undervisere – drøftingssak</u> Saksforelegg følger vedlagt	
S 78/18	<u>Undervisningstimer øremerket sammenheng mellom obligatoriske emner</u> Saksforelegg følger vedlagt	
S79/18	<u>Etiske retningslinjer for Det juridiske fakultet</u> Saksforelegg følger vedlagt	
S 80/18	<u>Gruppe d-representanter i SU, VS og FU</u> Saksforelegg følger vedlagt	
S xx/18	<u>Eventuelt</u>	

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

4.12.18 MHL



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 72/18
Møtedato: 11. desember 2018
Journalnummer: 2018/1471

ORIENTERINGS- OG REFERATSAKER

a) Protokoll fra Fakultetsstyret
Protokoll fra 30.10.18 følger vedlagt

b) Protokoll fra Forskningsutvalget
Referat fra 29.11.18 følger vedlagt

c) Personalia
Lars Kvestad har sagt opp sin stilling som stipendiat med virkning fra 2. november 2018.

Rune Sæbø har fått innvilget ulønnet permisjon fra stillingen som professor fra og med 1. januar 2019 til og med 30. april 2019. Sæbø er konstituert som dommer i Høyesterett i denne perioden.

Erik Monsen har fått innvilget ulønnet permisjon fra stillingen som professor fra og med 1.mai 2019 til og med 30.april 2020 for å jobbe som advokat i advokatfirmaet Schjødt.

d) Utlysninger
Det har vært lyst ut en postdoktorstilling (2,5 år) tilknyttet prosjektet «EØS-finanstilsyn - en rettsvitenskapelig analyse om Norges tilknytning til EUs tilsynssystem for finansmarkedet» med søknadsfrist 22. november 2018. Utlysningstekst er vedlagt (2018/13013).

Det ble lyst ut en postdoktorstilling (3-4 år) tilknyttet prosjektet «LEG-ARCH» med søknadsfrist 9. desember. Utlysningstekst er vedlagt (2018/13300).

e) Oppnevnte komitéer
Oppnevning av bedømmelseskomité for vurdering av søkere til 50 % postdoktorstilling (2018/12132). Komitéen består av:

- professor Ragnhild Helene Hennem, Oslo
- professor Anette Storgaard, Århus Universitet
- professor Asbjørn Strandbakken, Universitetet i Bergen (leder).

Øyvind Holst har søkt om å fremstille seg til prøve for ph.d.-graden. 22. november 2018 oppnevnte dekanen følgende komité for å bedømme avhandlingen, prøveforelesningen og forsvaret av avhandlingen:

- professor Trine Baumbach, Københavns universitet
- professor Hans Petter Graver, Universitetet i Oslo
- professor Ørnulf Rasmussen, Universitetet i Bergen (leder)

Dekanen har oppnevnt følgende komité for å bedømme Miriam Skag sin søknad om kompetanseopprykk til professor:

- professor Torgny Håstad, Uppsala Universitet (leder)
- professor Laila Zackariasson, Uppsala Universitet
- professor Erik Monsen, Universitetet i Bergen

f) Høringssvar

- Kommende stortingsmelding om internasjonal studentmobilitet. Svar fra Det juridiske fakultet som bidrag til UiBs innspill til statsråden.

Karl Harald Søvig
Dekan

Øystein Lunde Iversen
Fakultetsdirektør

4.12.18 / MALI

Vedlegg

Protokoll Fakultetsstyret 30.10.18

Protokoll Forskningsutvalget 29.11.18

Utlysningstekst postdoktorstilling (finansmarkedsrett)

Utlysningstekst postdoktorstilling (LEG-ARCH)

Svar fra Det juridiske fakultet på kommende stortingsmelding om internasjonal studentmobilitet



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Møtedato: 30.10.2018
Journalnummer: 2018/1471
Sted: Møterom 546
Tid: 12.15-15.00

PROTOKOLL

- Oppmøte** **Faste representanter**
Karl Harald Søvig, Anne Marie Frøseth, Ragna Aarli, Hans Fredrik Marthinussen, Sigrid Eskeland Schütz, Brage Thunestvedt Hatløy, Torhild Nordtveit, Ingrid Elisabeth Tøsdal, Vegard Fosso Smievoll, Lise Carlsen og Johannes Ørn Thorsteinsson.
- Andre** Halvard Haukeland Fredriksen, Øystein L. Iversen, Maria Holme Lidal, Christine S. Olsvik, Anita H. Garden, Lars Petter Holgersen (forlot møtet etter sak 61/18), Johanne Spjelkavik, Gunhild Brubakken (sekretær).
- Styresak** **Saker til behandling**
- S 58/18 Godkjenning av innkalling og saksliste
Ingen merknader til innkalling og saksliste.
- S 59/18 Orienterings- og referatsaker
Ingen merknader til orienterings- og referatsaker.
- S 60/18 Økonomirapport september 2018
- Vedtak:**
Økonomirapport pr. september ble tatt til etterretning.
- S 61/18 Budsjetts situasjonen
Det ble gitt muntlig orientering om budsjetts situasjonen og om diskusjonen av fakultetets økonomi i universitetsstyremøtet 25. oktober.
- S 62/18 Retningslinjer for forskningstermin
- Vedtak:**
Styret gir sin tilslutning til synspunktene i notatet med de justeringer som kom i møtet. Ledelsen legger frem et revidert notat som vedtas på sirkulasjon før neste styremøte.
Styret ber ledelsen om å fremskaffe en oversikt over antall ansatte som har opptjent forskningstermin, men som ikke har tatt den ut.
- S 63/18 Sidegjøremål – oppfølging av styrevedtak av 6. juni 2017
- Vedtak:**
Følgende typer sidegjøremål eller deltakelse for fast ansatte kan normalt ikke godkjennes:

1. Partnerskap i advokat- eller rådgivningsselskap.
2. Fast ansettelse i advokat- eller rådgivningsselskap.
3. Langvarig oppdragsavtale med advokat- eller rådgivningsselskap som går ut over et bestemt oppdrag.

Ansettelse i, eller oppdragsavtale med advokat- eller rådgivningsselskap kan likevel godkjennes for opp til tre år om gangen, når dette har en faglig begrunnelse og det foreligger avtale mellom den ansatte og selskapet, som sikrer den ansatte kontroll med at sidegjøremålet ikke vil være i strid med UiBs prinsipper for sidegjøremål.

Sidegjøremålet må ikke føre til fravær i normalarbeidstiden som overstiger 20 %, og fravær må tas igjen, eller tas ut som ferie eller ulønnet permisjon.

Godkjennelse kan trekkes tilbake før utløpet av godkjenningperioden, dersom vilkårene ikke er oppfylt.

Beslutning etter andre ledd treffes av dekanen, før søknad eventuelt fremmes gjennom det sentrale personalsystemet. Avslag skal i samsvar med UiBs prinsipper for sidegjøremål forelegges universitetsdirektøren for avgjørelse.

Ved eventuell forlengelse av godkjennelse må det godtgjøres at arbeidsplikten er oppfylt og at sidegjøremålet ikke har hemmet eller sinket arbeidet i universitetsstillingen.

S 64/18 Publisering ved Det juridiske fakultet

Vedtak:

Styret tar saksnotatet til orientering.

S 65/18 Omregningsnøkklene for universitetslektorer som har levert ph.d.-avhandling til bedømmelse og for postdoktorer med undervisningsplikt

Vedtak:

Omregningsnøkklene for universitetslektorer som har levert ph.d.-avhandling til bedømmelse og for postdoktorer med undervisningsplikt skal være de samme som for andre lærere med førstestillingskompetanse.

S 66/18 Plikt til å veilede masteroppgaver

Vedtak:

1. Fast vitenskapelige ansatte
 - a. Styret understreker de fast vitenskapelig tilsatte sitt ansvar for å ta på seg veiledning av masteroppgaveskriving, og gir uttrykk for en forventning om at vitenskapelig tilsatte i fast stilling i gjennomsnitt veileder minst 4 masterstudenter i året.
 - b. Forventningen bortfaller i semestre med forskningstermin.
2. Stipendiater
 - a. Styret understreker at stipendiater med undervisningsplikt har ansvar for å bidra til veiledning av masteroppgaveskriving innenfor de fagområder hvor de selv forsker, og gir uttrykk for en forventning om at en stipendiat veileder om lag 8 masterstudenter i løpet av stipendiatperioden.
3. Postdoktorer

- a. *Styret understreker at postdoktorer med undervisningsplikt har ansvar for å bidra til veiledning av masteroppgaveskriving innenfor de fagområder hvor de selv forsker, og gir uttrykk for en forventning om at en postdoktor med 25 % undervisningsplikt veileder minst 4 masterstudenter i året.*

4. *Universitetslektorer*

- a. *Styret understreker at universitetslektorer har ansvar for å bidra til veiledning av masteroppgaveskriving innenfor de fagområder som de selv har kompetanse på, og gir uttrykk for en forventning om at en universitetslektor med 75 % undervisningsplikt og et engasjement som strekker seg over minst et helt semester, veileder minst 2 masterstudenter i semesteret.*

S 67/18 Opprette EVU-emne: JUR605 Innføring i forvaltningsrett for sakshandsamarar i kommunal sektor

Vedtak:

EVU-emnet JUR605 Innføring i forvaltningsrett for sakshandsamarar i kommunal sektor opprettes i henhold til vedlagte emnemal med virkning fra våren 2019.

S 68/18 Honorar og innretning for klagekommisjon

Studentrepresentantene kom med følgende forslag til tillegg i vedtaket:

Når emneansvarlig har hatt oppgaven til nivåkontroll eller strykkontroll, skal vedkommende ikke delta i kontrollkommisjonen.

Forslaget falt med tre mot åtte stemmer.

Vedtak:

I godskrivingsnøkklene tilføyes:

- *Deltakelse i klagekommisjon honoreres med 1 time pr besvarelse.*
- *Ledelse av klagekommisjon honoreres med 1,5 time pr besvarelse.*

S 69/18 Honorar for «nye» sensorveiledninger

Vedtak:

Skriving av sensorveiledninger til spesialemer høsten 2018 honoreres med 2 timer. Satsen er normerende med hensyn til forventningene til det arbeidet forfatteren skal legge ned.

S 70/18 Endring av representanter fra gruppe D til studieutvalget, forskningsutvalget og valgstyret for perioden 30.10.18-31.7.19
Saken trekkes, og utredes ytterligere.

S xx/18 Eventuelt
Det var ingen saker til eventuelt.

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

2.11.18 GUBR

REFERAT
FORSKNINGSUTVALGET
TORS DAG 29. NOVEMBER 2018 KL. 12.30 – 14.00

Til stede: Anne Marie Frøseth (leder), Eivind Kolflaath, Camilla Bernt, Andrea Grønningsæter, Randi Sæbøe, Henrik Saxegaard, Emilie Mellbye Rytter og Henning Simonsen (referent).
Observatør fra administrasjonen: Anita Garden, Gunhild Brubakken (t.o.m. sak 32)

Saksliste:

28/18 Godkjenning av innkalling, saksliste

Innkalling og saksliste ble godkjent.

29/18 Orienteringssaker

- Oversikt over forbruk hittil i 2018: tilskuddsreiser/vit.ass./språkvask
Tatt til etterretning med én justering under tilskuddsreiser.
- Retningslinjer for tildeling av tilskuddsreiser – *Utvalgsleder får fullmakt til å justere retningslinjene i tråd med diskusjonen i møtet.*
- Retningslinjer for tildeling av vit.ass.-ressurser – *Utvalgsleder får fullmakt til å justere retningslinjene i tråd med diskusjonen i møtet.*

30/18 Tilsetting i post.dok.-stilling

Vedtak:

«Forskningsutvalget tilrår at Ingun Fornes tilsettes i den utlyste stillingen som postdoktor.»

31/18 Søknad om vit.ass.-midler

Vedtak:

«Det omsøkte timetallet på 200 timer vit.ass.-bistand innvilges. FU bemerker at det er et høyt timetall for en revisjon, men det ses hen til at det også skal utarbeides et kompendium i tillegg til at boken 'Frihet, forbrytelse og straff' vil bli vesentlig omarbeidet og utvidet.»

32/18 Revisjon av veiledning for bedømmelse av stipendiatstillinger

Vedtak:

«Utvalgsleder får fullmakt til å utarbeide utkast til endringer i veiledningen på vegne av Forskningsutvalget, på bakgrunn av synspunktene som fremkom i møtet.»

33/18 Tillegg/endringer i retningslinjer for tildeling av små driftsmidler

Vedtak:

Forskningsutvalget vedtok at 'Graden av aktivitet i forskergruppen' legges til som et av punktene som skal vektlegges ved behandling av søknader om små driftsmidler.

34/18 **Opprettelse av ny forskergruppe i informasjons- og innovasjonsrett**

Vedtak:

FU anbefaler at det opprettes en forskergruppe i informasjons- og innovasjonsrett, men forutsetter at forskningsdekanen foretar en gjennomgang av forskergruppene med tanke på å fremme saker om nedleggelse av inaktive forskergrupper. Formålet med og aktiviteten i det fagmiljøet som søker om opprettelse av ny forskergruppe oppfattes å være i tråd med de krav til aktivitet som FU tidligere har satt. FU merker seg at det faglige nedslagsfeltet og aktiviteten i gruppen gir et godt potensial for å søke om eksternfinansierte prosjekter.

Anne Marie Frøseth
leder

Henning Simonsen
sekretær



Postdoctoral Fellow at the Faculty of Law

At the Faculty of Law, University of Bergen, there is a vacant position as a Postdoctoral Fellow. The position is connected to the research project «Causes and Consequences of the Legal Architecture of Climate Politics (LEG-ARCH)», a collaboration between the Faculty of Law and Department of Comparative Politics, Faculty of Social Sciences, both at University of Bergen (UiB). The position is financed by UiB under the UiB Strategy 2016-2022, Ocean, life, society; “climate and energy readaptation”. The Postdoctoral Fellow will be a member of the Research group for Natural resource law, environmental law and development law and Bergen Research Group on Challenges to Advanced Democracies. The position is attached to the Faculty of Law where the Postdoctoral Fellow will have his/her main institutional affiliation and office space. Residence in the Bergen area for the duration of the position is compulsory and non-negotiable.

The position is a fixed term contract. The term of employment for a Postdoctoral Fellow position is 3 years, or 4 years if the applicant is qualified to teach in compulsory courses at the Masters level at the Faculty of Law. Starting date upon agreement.

About the project/work tasks:

- The leaders of the project are Professor Sigrid Eskeland Schütz (Law) and Professor Michaël Tatham (Comparative Politics) who are LEG-ARCH's Principal Investigators. The candidate will also work in synergy with existing initiatives such as the GOVLAND project (Legal Governance in Land Use Planning) and the CLIM-ARCH project (The Architecture of Climate Change Politics). The candidate will also be able to benefit from interactions with the interdisciplinary CET Centre (Climate and Energy Transformation).
- The project is at an intersecting point between legal studies and political science. It seeks to provide information on the interaction between climate politics and law.
- It is expected that the position holder will engage in analyses of the nature of legal authority on climate related issues. The position holder can engage in such analyses across (a) policy domains, (b) territorial scales, (c) phases of the policy cycle, (d) over time, and (e) over countries. The proposed policy domains include energy, transport, agriculture (including fisheries and forestry), planning, building, waste, or the environment. The proposed territorial scales include the local, regional, national, continental, and global scales. Relevant policy phases include any phase in the policy cycle as a whole, from policy initiation all the way to policy implementation and contestation. The time dimension runs from the 1950s to present days. Relevant countries include advanced democracies, with a preference for European countries and especially Scandinavian countries. The project as a whole seeks to enhance our understanding
 - of: the nature of legal authority on climate-impacting issues how legal authority has changed over time in terms of its
 - institutional architecture and formal distribution of authority what the causes of the evolution of legal authority on climate-impacting issues are, and finally what the consequences of different legal architectures are.
 - Candidates are expected to propose research questions within this broad project. Illustrative examples include: mapping out
 - the legal authority of, and legal interaction between, different levels of government at a specific phase of the policy cycle (for example, implementation or contestation);
 - analyzing the tension between evolving international norms/commitments and changing domestic norms; engaging in
 - comparisons of legal architectures and systems, paying attention at the distribution of authority between the different
 - territorial scales.

Qualifications and personal qualities:

- The applicant must hold a Norwegian PhD or an equivalent degree abroad within law, or must have submitted his/her doctoral thesis for assessment prior to the application deadline. It is a condition of employment that the PhD has been awarded. Applicants must
- work independently and in a structured manner, and have the ability to cooperate with others. Applicants must be proficient in both
- written and oral English

About the position as Postdoctoral Fellow

The position as Postdoctoral Fellow is a fixed term contract with the primary objective of qualifying the appointee for work in top academic positions. Individuals may not be hired for more than one fixed term period as a Postdoctoral Fellow at the same institution.

Applicants must submit a project proposal together with the application before the application deadline. The project proposal shall be part of (attachment to) the employment contract.

Upon appointment, applicants must submit a project proposal for the qualifying work including a work schedule.

For Postdoctoral Fellow positions associated with externally financed projects, the completion of the project proposal for the qualifying work will take place in consultation with the project/centre manager. It is a requirement that the project is completed in the course of the period of employment.

We can offer:

- A good and professionally challenging working environment
- Enrolment in the Norwegian Public Service Pension Fund
- A position in an inclusive workplace (IA enterprise)
- Good welfare benefits
- Salary at pay grade 72 (code 1352/pay range 24) according to the state salary scale upon appointment. This constitutes a gross annual salary of NOK 658 300 per year. For particularly highly qualified applicants, a higher salary may be considered

Read more about what UiB can offer its employees at <https://www.uib.no/en/hr/74243/what-can-university-bergen-offer-its-employees>.

Your application must include:

- A brief account of the applicant's research interests and motivation for applying for the position
- Project proposal for the planned research (2 - 5 pages). This proposal shall include a plan for the dissemination of the research. The project proposal will be included as part of the contract
- The names and contact information for two reference persons. One of these must be the main supervisor of the PhD thesis
- CV
- Certified copies of diplomas and transcripts of grades and official confirmation that the doctoral thesis has been submitted. Applicants whose education is from another country than Norway, need to also attach a certified translation of the diploma and transcript of grades to English or a Scandinavian language, if the original is not in any of these languages. They are also advised to attach an explanation of their university's grading system. A complete list of scientific publications
- Academic works that the applicant wishes to be considered by the valuation committee. If the submitted publications are co-authored, the division of work between the authors must be confirmed in the form of a co-author statement. The submitted publications must be in English or in a Scandinavian language unless otherwise specifically agreed upon

The application and appendices with certified translations into English or a Scandinavian language must be sent electronically via the link «Apply for position» on this page.

General information:

Detailed information about the position can be obtained by contacting: Vice-Dean Anne Marie Frøseth, email: Anne.Froseth@uib.no, tel. +47 55 58 95 49, or Senior Adviser Randi Sæbøe, email: Randi.Saboe@uib.no, tel. + 47 55 58 95 39.

For a more detailed overview of LEG-ARCH's broader ambitions, interested candidates should get in touch with Professor Sigrid Eskeland Schütz, email: Sigrid.Schytz@uib.no, tel. + 47 55 58 95 89.

Practical questions regarding the application procedures should be directed to Higher Executive Officer Lise Engelbreth, email: Lise.Engelbreth@uib.no, tel. +47 55 58 96 78.

The state labour force shall reflect the diversity of Norwegian society to the greatest extent possible. Age and gender balance among employees is therefore a goal. People with immigrant backgrounds and people with disabilities are encouraged to apply for the position. The University of Bergen applies the principle of public access to information when recruiting staff for academic positions. Information about applicants may be made public even if the applicant has asked not to be named on the list of persons who have applied. The applicant must be notified if the request to be omitted is not met.

Further information about our employment process can be found [here](#).

The successful applicant must comply with the guidelines that apply to the position at any time. Successful applicants may be called in for an interview.

The closing date for applications is December 9th 2018.

Jobbnorge ID: 160293

Intern ID: 2018/13300

Jobbnorge-ID: 160293, Søknadsfrist: 9. desember 2018



Postdoktorstilling ved Det juridiske fakultet

Ved Det juridiske fakultet er det ledig ei stilling som postdoktor i finansmarknadsrett knytt til forskingsprosjektet «EØS-finanstilsyn - en rettsvitenskapelig analyse om Norges tilknytning til EUs tilsynssystem for finansmarkedet».

Stillinga er for ein periode på 2,5 år. Eit halvt år av denne tida skal brukast til undervisning (integrrert i heile perioden). Tiltreding medio februar eller etter avtale.

Om prosjektet/arbeidsoppgåver:

- Den som blir tilsett i postdoktorstillinga vil få ei heilt sentral rolle i forskingsprosjektet. Prosjektet har som mål å kartleggje og vurdere styrkar og veiskapar ved Noregs rettslege tilknytning til EU sitt finanstilsyn frå ulike perspektiv - statsrettsleg, forvaltningsrettsleg, prosessrettsleg, EØS-rettsleg og EU-rettsleg. Postdoktoren skal identifisere og deretter undersøkje dei for Noreg viktigaste problemstillingane knytt til den komande revisjonen av EU sitt finanstilsyn. Forskningsarbeidet til postdoktoren skal leie til minst tre vitenskaplege publikasjonar.
- Det blir forventa at postdoktoren bidrar til å formidle forskingsresultata, og om den særnorske tilknytninga til EU sitt finanstilsyn meir generelt.
- Saman med prosjektleiar, professor Halvard Haukeland Fredriksen, vil postdoktoren òg få ansvar for å identifisere underproblemstillingar som er eigna for eittårige masteroppgåver.

Postdoktoren må òg pårekne å bruke noko tid på administrasjon knytt til drifta av prosjektet, blant anna i samband med workshops og eksterne bidragsytarar til prosjektet, utan at dette blir rekna som ein del av undervisningsplikta knytt til stillinga.

Kvalifikasjonar og eigenskapar:

- Du må ha oppnådd norsk ph.d.-grad i rettsvitenskap eller ha tilsvarende utanlandsk utdanning, eller ha levert ph.d.-avhandlinga di til vurdering innan søknadsfristen er ute. Det er ein føresetnad at doktorgraden er godkjend/oppnådd før tilsetjing kan skje.
- Du må ha gode samarbeidsegenskapar og kunne bidra til å byggje opp eit godt fagmiljø.
- Den primære forskingskompetansen din må vere knytt til EU/EØS-rettslege føringar for nasjonale tilsynsmyndigheiter, fortrinnsvis på konkurranse- og marknadsrettens område.
- Du må kunne undervise på JUS 121 Norske og internasjonale rettslege institusjonar og på spesialemnet JUS287-2-A EU and EEA Commercial Law, som er ein del av femte studieår på masterprogrammet i rettsvitenskap, og ut over dette kunne fyller undervisningsplikta gjennom undervisning, rettleiing og sensur knytt til EU/EØS-relaterte emne på studieprogrammet.
- Du må ha gode kunnskapar i både norsk og engelsk, så vel munnleg som skriftleg.

Om postdoktorstillinga:

Postdoktorstillinga er ei åremålsstilling og har som hovudmål å kvalifisere den som blir tilsett for arbeid i faglege toppstillingar.

Åremålsperioden for denne stillinga er 2,5 år, og eit halvt år av denne tida skal brukast til undervisning. Undervisninga vil skje fortløpande gjennom heile perioden.

Ingen kan tilsetjast i meir enn éin åremålsperiode som postdoktor ved same institusjon.

Du må levere ein prosjektomtale saman med søknaden innan søknadsfristen. Prosjektomtalen skal inngå som del av (vedlegg til) arbeidskontrakt for åremålstilsetjinga. Du skal ved tilsetjing kome med framlegg til plan for kvalifiseringsarbeidet som inneheld ein framdriftsplan. Ved postdoktorstilling knytt til eksternt finansierte prosjekt, vil fullføring av planen for kvalifikasjonsarbeidet skje i dialog med prosjektleiar/senterleiar. Det er ein føresetnad at den som blir tilsett gjennomfører prosjektet i løpet av tilsetjingsperioden.

Vi kan tilby:

- Eit godt og faglig utfordrande arbeidsmiljø
- Løn etter lønnssteg 72 (kode 1352/lønnsramme 24) i lønsregulativet til staten ved tilsetjing. Dette utgjør ei årsløn på kr. 658 300 brutto. For særleg kvalifiserte søkjarar kan det bli aktuelt å vurdere høgare løn.
- Medlemsskap i Statens pensjonskasse
- Stilling i ei inkluderande arbeidslivsverksemd (IA-verksemd) Gode velferdsordningar Søknaden skal

innehalde:

- Ei kort utgreiing om forskningsinteressene dine og motivasjonen for å søkje stillinga
- Namn og kontaktopplysningar til to referansepersonar, ein av desse må vere hovudrettleiaren frå doktorgradsutdanninga

- CV
 - Karakterutskrifter og vitnemål, samt stadfesting på at doktorgradsavhandlinga er levert
 - Relevante attestar
 - Liste over vitenskaplege arbeid (publikasjonsliste)
 - Eventuelle publikasjonar
 - Prosjektomtale
- Søkjarar med utanlandsk utdanning må òg leggje ved sertifisert omsetjing til engelsk eller skandinavisk dersom originalvitnemåla, karakterutskriftene og tilleggsdokumentasjonen ikkje er på eit av desse språka. Søkjar må i tillegg leggje ved NOKUT si generelle godkjenning av at utdanninga samsvarer med norsk ph.d.-grad. Sjå www.nokut.no for meir informasjon om generell godkjenning av høgare utdanning.

Søknad og vedlegg må lastast opp i Jobbnorge via lenkje på denne sida merka «Søk stillingen».

Generell informasjon:

Utfyllande opplysningar om stillinga kan ein få ved å vende seg til:

Prodekan Anne Marie Frøseth, tlf. 55 58 95 49, e-post: Anne.Froseth@uib.no eller
førstekonsulent Lise Engelbreth, tlf. 55 58 96 78, e-post: Lise.Engelbreth@uib.no.

Den statlege arbeidsstyrken skal i størst mogleg grad spegle mangfaldet i befolkninga. Det er difor eit personalpolitisk mål å få ei balansert alders- og kjønnsamansetjing og rekruttere personar med innvandrarakgrunn. Personar med innvandrarakgrunn og nedsett funksjonsevne blir oppmoda om å søkje stillinga.

Universitetet i Bergen nyttar meirinnsyn ved tilsetjing i vitenskaplege stillingar.

Opplysningar om søkjaren kan bli gjort offentlege sjølv om søkjaren har oppmoda om ikkje å bli ført på søkjarlista. Dersom oppmodinga ikkje blir teken til følge, skal søkjaren varslast om dette.

Den som blir tilsett, må rette seg etter dei retningslinjene som til ei kvar tid gjeld for stillinga.

Det kan bli aktuelt å gjennomføre intervju ved tilsetjing i stillinga.

Du finn meir informasjon om tilsetjingsprosessen [her](#).

Søknadsfrist: 22. november 2018

Jobbnorge-ID: 159922, Søknadsfrist: 22. november 2018



**DET KONGELIGE
KUNNSKAPSDEPARTEMENT**

Forsknings- og høyere utdanningsministeren

Ifølge liste

Deres ref

Vår ref

Dato

18/5000-

1. oktober 2018

**Invitasjon til å komme med innspill til stortingsmeldingen om
internasjonal studentmobilitet**

Internasjonalt samarbeid og dialog på tvers av landegrensene er forutsetninger for å kunne håndtere de store globale samfunnsutfordringene verden står overfor. Dette gjenspeiles både i arbeidet med FNs bærekraftsmål, det nylige forslaget til nytt Erasmus-program samt en rekke andre viktige internasjonale prosesser. Kunnskap og interkulturell forståelse er grunnleggende og fundamentalt for å løse de utfordringene verden står overfor i dag.

Å heve kvaliteten i høyere utdanning og forskning er en av regjeringens viktigste prosjekter. Internasjonal studentmobilitet, både norske studenter til utlandet og utenlandske studenter til Norge, må være en naturlig del av det strategiske arbeidet med kvalitet, og et sentralt aspekt ved internasjonalisering av høyere utdanning. Jeg har høye ambisjoner om å ytterligere styrke internasjonaliseringen av høyere utdanning, og har derfor satt i gang et arbeid med en stortingsmelding som skal være ferdig ved årsskiftet 2019/2020.

Jeg vil allerede i startfasen av dette arbeidet gå i dialog med studentene, institusjonene og andre relevante aktører for å definere målsettinger, identifisere utfordringer og få innspill til de rette tiltakene og virkemidlene. Det overordnede målet må være en kulturendring, slik at studentmobilitet i enda større grad enn i dag blir en integrert del av studiene og av arbeidet for økt kvalitet i utdanningen. Jeg ønsker å skape arenaer for diskusjon, inspirasjon og deling av

gode løsninger for økt mobilitet, og understreker at denne invitasjonen til å gi innspill kun er første steg i dialogen jeg ønsker å ha med dere. Deres vurderinger og innspill gjennom hele prosessen vil være en viktig del av kunnskapsgrunnlaget for vårt arbeid med meldingen.

Grunnlaget for dagens politikk

Meld. St. 16 (2016-2017) *Kultur for Kvalitet i høyere utdanning* slår fast at internasjonalisering skal være et middel for å styrke kvaliteten i høyere utdanning. Alle studieprogram skal ha internasjonaliseringstiltak. Viktige hovedformer for internasjonalisering som ble nevnt er:

- utveksling av studenter og ansatte
- samarbeid om undervisningstilbud (gjesteforelesere, veiledning)
- samarbeid om utvikling av studietilbud (kurs, emner)
- samarbeid om hele gradsstudier

Allerede i Kvalitetsreformen fra 2003 ble det slått fast at alle studenter som ønsket det, skulle kunne ha et studieopphold i utlandet som del av sitt norske gradsstudium. Gjennom Bolognaprosessen har Norge forpliktet seg til at innen 2020 skal 20 prosent av studentene som fullfører en grad ha hatt et studie- eller praksisopphold i utlandet.

Meld. St. 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* uttrykker en ambisjon på lengre sikt der halvparten av de som avlegger en grad i norsk høyere utdanning skal ha hatt et studie- eller praksisopphold i utlandet. Jeg mener at denne ambisjonen må være førende for politikken framover, også i arbeidet med denne stortingsmeldingen. Sentrale spørsmål i meldingsarbeidet blir hvordan vi skal nærme oss målet om at utenlandsopphold blir normalen og hvordan inngående studentmobilitet kan bli brukt mer strategisk som ledd i internasjonalisering av studieprogrammer her hjemme.

Mobilitet som naturlig del av studiet

Det er fortsatt ønskelig at norske studenter tar hele graden i utlandet, men den store økningen i studentmobilitet må komme ved at langt flere norske studenter tar deler av graden i utlandet. Min ambisjon med denne stortingsmeldingen er å bidra til en kulturendring i universitets- og høyskolesektoren, slik at mobilitet blir en integrert del av alle norske studieprogrammer. Utenlandsopphold skal være normalen, ved at institusjonene legger til rette for at alle studenter skal reise ut. Samtidig må man også sørge for at de som av ulike årsaker ikke reiser ut, blir del av et internasjonalt studiemiljø her hjemme. Det kan f.eks. omfatte en systematisk tilnærming til hvordan internasjonale perspektiver og erfaringer kan berike utdanningen gjennom bruk av gjesteforelesere, aktiv integrering av internasjonale studenter i de norske studentenes studiehverdag, undervisning på engelsk eller liknende.

For å lykkes med denne ambisjonen mener jeg at følgende faktorer må ligge til grunn:

1. Internasjonal studentmobilitet må inngå som en fullt ut integrert del av det strategiske arbeidet for kvalitet og relevans i høyere utdanning.

2. Internasjonal studentmobilitet som del av en grad skal være basert på institusjonelt samarbeid, og dette samarbeidet bør omfatte både forskning og utdanning.
3. Regelverk skal ikke være til hinder for, og finansieringsordninger skal stimulere til økt studentmobilitet.
4. Institusjonenes ledelse, faglige ansatte og administrasjon, så vel som studentene selv, må bidra til kulturendringen.
5. Arbeids- og næringslivet må etterspørre og verdsette studenters internasjonale kompetanse.

Spørsmålene nedenfor som jeg ønsker å stille dere nå i første fase, er knyttet til min ambisjon om mobilitet som en integrert del av alle studieprogrammer, der halvparten av de som avlegger en grad i norsk høyere utdanning skal ha hatt et utenlandsopphold. Spørsmålene har en åpen form, slik at det er rom for å komme med innspill dere vurderer som viktige nå i startfasen. Vi ber om kortfattede svar på spørsmålene, med utdypninger der det er særlig relevant for dere.

Spørsmål til universiteter og høyskoler

Jeg ber styret og institusjonsledelsen om å involvere både administrativt og faglige ansatte, inkludert fra studieprogramnivå, i besvarelsen. Jeg forventer at innspillet dere sender inn forankres i institusjonens ledelse og styre.

I tillegg til spørsmålene nedenfor, ber jeg om en kort fremstilling av hvordan arbeidet med internasjonalisering og studentmobilitet er organisert ved institusjonen.

1. Ambisjon om kulturendring

I teksten ovenfor har jeg skissert fem faktorer jeg mener må ligge til grunn for å oppnå ambisjonen om en kulturendring som legger til rette for mobilitet som en integrert del i alle studier. Er dere enige i min vurdering? Er det noen faktorer som mangler? Hva skal til for å oppnå ambisjonen?

2. Utgående studentmobilitet (fra norske UH-institusjoner til utenlandske)

Arbeider dere med utgående studentmobilitet på forskjellige nivåer (institusjonsledelsen, fakultets- og instituttledelsen, på studieprogramnivå (bachelor/master etc.)? Hva er utfordringene og hindrene? Kan dere gi noen gode eksempler på vellykkede tilnærminger til utgående studentmobilitet?

3. Innkommende studentmobilitet (utenlandske studenter ved norske UH-institusjoner)

Hvordan arbeider dere med innkommende studentmobilitet, både utveksling og hel grad? Hva er utfordringene og hindrene? Kan dere gi noen gode eksempler på vellykkede tilnærminger til innkommende studentmobilitet?

4. Strategisk samarbeid

Hvordan velger dere utenlandske samarbeidspartnere? I hvilken grad gjøres slike vurderinger i sammenheng med institusjonens overordnede strategi? Hvilke kriterier setter

dere for valg av utenlandske samarbeidspartnere og hvilke nivåer internt involveres? I hvilken grad er dere opptatt av geografi når dere velger samarbeidspartnere?

5. Nasjonale tiltak og regelverk

Er det noen nye nasjonale tiltak som kan bidra til å forbedre deres strategiske arbeid med internasjonal studentmobilitet? Ser dere behov for endringer i regelverk eller finansieringsordninger?

6. Godkjenning

Automatisk godkjenning av utenlandsopphold fremheves av mange som viktig for økt internasjonal studentmobilitet. Er det faglige eller juridiske elementer som eventuelt hindrer automatisk godkjenning?

7. Arbeids- og næringsliv

Har dere samarbeid med internasjonalt arbeids- og næringsliv knyttet til studentmobilitet, særlig med tanke på internasjonal praksismobilitet? Hva kan gjøres for å synliggjøre verdien av internasjonal utdanningserfaring for norsk arbeids- og næringsliv?

Er det andre temaer eller spørsmål som dere mener bør diskuteres i den kommende stortingsmeldingen?

Spørsmål til andre aktører enn UH-institusjonene

Temaene og spørsmålene ovenfor tar utgangspunkt i arbeidet ved universiteter og høyskoler. For at vi skal realisere de høye ambisjonene for studentmobilitet, er det essensielt med samarbeid mellom UH-institusjoner, studenter, arbeids- og næringsliv og samfunnet ellers.

Jeg ønsker svar på spørsmålene og kommentarer til temaene som tas opp, også fra deres organisasjons ståsted, og ber dere også involvere tilknyttede foreninger/organer der dette er relevant. Eventuelle andre innspill til den kommende stortingsmeldingen er også velkomne.

Avslutning

Jeg ber om at innspillene sendes elektronisk ved bruk av den digitale løsningen for høringsuttalelser www.regjeringen.no/id2611424. Innspillene er offentlige etter offentlighetsloven og blir publisert på regjeringen.no.

Frist for å sende innspill er **3. desember 2018**.

Med hilsen


Iselin Nybø

Adresseliste

Akademikerne	Fridtjof Nansens plass 6	0160	OSLO
Ansgar Teologiske Høgskole	Fredrik Fransons vei 4	4635	KRISTIANSAND S
Arbeidsgiverforeningen Spekter	Pb. 7052 Majorstuen	0306	OSLO
Arkitektur- og designhøgskolen i Oslo	Postboks 6768 St. Olavs plass	0130	OSLO
Association of Norwegian Students Abroad	Storgt. 19	0184	OSLO
Barrat Due musikk institutt	Postboks 5344 Majorstuen	0304	OSLO
Bergen Arkitekt høgskole	Postboks 39	5841	BERGEN
Database for statistikk om høgre utdanning	Harald Hårfagres gate 29	5007	BERGEN
Det teologiske Menighetsfakultet	Postboks 5144 Majorstua	0302	OSLO
Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning			
Direktoratet for utviklingssamarbeid	Postboks 1303 Vika	0112	OSLO
Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning	Thrond Nergaards veg 7	7044	TRONDHEIM
Fjellhaug Internasjonale Høgskole	Sinsenvn. 15	0572	OSLO
Forskningsinstituttene Fellesarena	Postboks 5490 Majorstua	0305	OSLO
Handelshøyskolen BI		0442	OSLO
Hovedorganisasjonen Virke	Boks 2900 Solli	0230	OSLO
Høgskolen i Innlandet	Postboks 400	2418	ELVERUM
Høgskolen i Molde	Postboks 2110	6402	MOLDE
vitenskapelig høgskole i logistikk			
Høgskolen i Østfold		1757	HALDEN
Høgskulen for landbruk og bygdeutvikling	Arne Garborgsveg 22	4340	BRYNE
Høgskulen i Volda	Postboks 500	6101	VOLDA
Høgskulen på Vestlandet	Postboks 7030	5020	BERGEN
Høyskolen for Ledelse og Teologi	Micheletsvei 62	1368	STABEKK

Høyskolen Kristiania Innovasjon Norge			
International Students' Union of Norway	Lakkegata 3	0187	OSLO
Kompetanse Norge	Postboks 236 Sentrum	0103	OSLO
Kunsthøgskolen i Oslo	Postboks 6853 St Olavsplass	0130	OSLO
Landsorganisasjonen i Norge	Youngsgate 11	0181	OSLO
Lovisenberg diakonale høgskole	Lovisenberggaten 15 B	0456	OSLO
Musikkteaterhøyskolen	Trondheimsveien 137	0570	OSLO
Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen	Postboks 578	1327	LYSAKER
NLA Høgskolen	Postboks 74	5812	BERGEN
Nord studentsamskipnad	Postboks 1490	8049	BODØ
Nord universitet	Postboks 1490	8049	BODØ
Nordisk institutt for studier av innovasjon forskning og utdanning	Postboks 2815 Tøyen	0608	OSLO
Norges arktiske studentsamskipnad	Teorifagbygget Hus 2	9037	TROMSØ
Norges Dansehøyskole	Postboks 2956 Tøyen	0608	OSLO
Norges forskningsråd	Postboks 564	1327	LYSAKER
Norges handelshøyskole	Helleveien 30	5045	BERGEN
Norges idrettshøgskole	Postboks 4014 Ullevål Stadion	0806	OSLO
Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon	Postboks 9100 Grønland	0133	OSLO
Norges miljø- og biovitenskapelige universitet	Postboks 5003	1432	ÅS
Norges musikkhøgskole	Postboks 5190 Majorstua	0302	OSLO
Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet		7491	TRONDHEIM
Norsk studentorganisasjon	Holbergs gate 1	0166	OSLO
Næringslivets Hovedorganisasjon	P.b. 5250 Majorstua	0303	OSLO
OsloMet storbyuniversitetet			
Samisk høgskole	Hánnoluohkká 45	9520	KAUTOKEINO
Samskipnadsrådet	c/o SiO, Postboks 94 Blindern	0314	OSLO

Statens lånekasse for utdanning	Postboks 430 Alnabru	0614	OSLO
Steinerhøyskolen	Professor Dahls gate 30	0260	OSLO
Studentsamskipnaden i Agder	Postboks 1864 Gimle	4686	KRISTIANSAND S
Ålesund og Trondheim Studentsamskipnaden i Gjøvik	Postboks 2460 Sluppen	7005	TRONDHEIM
Studentsamskipnaden i Indre Finnmark	Hannoluohkka 45	9520	KAUTOKEINO
Studentsamskipnaden i Innlandet	Gudbrandsdalsvegen 350	2624	LILLEHAMMER
Studentsamskipnaden i Molde	Postboks 2110	6402	MOLDE
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus	Postboks 94 Blindern	0314	OSLO
Studentsamskipnaden i Stavanger	Postboks 8600 Forus	4036	Stavanger
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge			
Studentsamskipnaden i Volda	Postboks 278	6101	VOLDA
Studentsamskipnaden i Østfold		1757	HALDEN
Studentsamskipnaden i Ås		1432	ÅS
Studentsamskipnaden på Vestlandet			
Unio	Stortingsgata 2	0158	OSLO
Unit - Direktoratet for IKT og fellestjenester i høyere utdanning og forskning	Pb. 5883 Majorstuen	0308	OSLO
Universitetet i Agder	Serviceboks 422	4604	KRISTIANSAND S
Universitetet i Bergen	Postboks 7800	5020	BERGEN
Universitetet i Oslo	Postboks 1072 Blindern	0316	OSLO
Universitetet i Stavanger		4036	STAVANGER
Universitetet i Sørøst-Norge	Postboks 235	3603	KONGSBERG
Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet		9019	TROMSØ
Utlendingsdirektoratet	Postboks 2098 Vika	0125	OSLO

VID vitenskapelige høgskole	Postboks 184 Vinderen	0319	OSLO
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund	Postboks 9232 Grønland	0134	OSLO



Fakultetene

Referanse

2018/11989-ELFL

Dato

09.10.2018

Invitasjon fra statsråden til å komme med innspill til stortingsmeldingen om internasjonal studentmobilitet

Vi viser til vedlagte brev fra Forsknings- og høyere utdanningsministeren om at det arbeides med en stortingsmelding om internasjonal studentmobilitet som skal være ferdig ved årsskiftet 2019/2020. Ministeren inviterer nå blant annet høyere utdanningsinstitusjoner til å komme med innspill til tiltak og virkemidler.

Studieadministrativ avdeling ønsker innspill fra fakultetene, og som det fremgår av brevet, er det viktig å involvere både administrativt og faglig ansatte, inkludert på studieprogramnivå, i besvarelsen.

Vi ber dere om å svare på de syv spørsmålene ministeren stiller og eventuelt peke på andre temaer eller spørsmål som bør diskuteres i stortingsmeldingen.

Den samlede tilbakemeldingen fra UiB skal legges frem for styret den 29. november, før svar sendes departementet innen fristen den 3. desember. **Vi ber derfor om svar fra fakultetene innen 24. oktober.** Svar legges inn i sak 2018/11989.

Vennlig hilsen

Christen Soleim
avdelingsdirektør

Nina Gry Stein
seksjonssjef

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



Studieadministrativ avdeling

Referanse

2018/11989-INTØ

Dato

24.10.2018

Kommende stortingsmelding om internasjonal studentmobilitet. Svar fra Det juridiske fakultet som bidrag til UiBs innspill til statsråden.

Vi viser til brev av 9.10.18 og takker for muligheten til å komme med innspill til UiBs svar til statsråden på hennes spørsmål til universitet og høyskoler. Det juridiske fakultet er som kjent et miljø som lykkes når det gjelder internasjonal studentmobilitet. De senere årene har mellom 40 og 50 % av de kandidatene som oppnår graden master i rettsvitenskap studert i utlandet som del av graden sin, og fakultetet mottar hvert år et stort antall utvekslingsstudenter, hovedsakelig fra andre land i Europa.

Svar på Statsrådets spørsmål:

1) Ambisjon om kulturendring

I teksten ovenfor har jeg skissert fem faktorer jeg mener må ligge til grunn for å oppnå ambisjonen om en kulturendring som legger til rette for mobilitet som en integrert del i alle studier. Er dere enige i min vurdering? Er det noen faktorer som mangler? Hva skal til for å oppnå ambisjonen?

Det juridiske fakultet deler statsrådets vurdering av hvilke faktorer som må ligge til grunn for å oppnå en kulturendring som gjør at mobilitet blir en integrert del av alle norske studieprogrammer, og at utenlandsopphold skal være normalen.

For å lykkes må i tillegg følgende være på plass:

- Studentene må møtes med en tydelig forventning om å reise ut

Allerede i informasjonen om studieprogrammet før studentene søker må det formidles at «her reiser studentene ut». Budskapet må gjentas fra dag én på studiet, og de faglig ansatte har en særlig oppgave. Faglig ledelse må være holdningsskapere og bidra til at den enkelte faglig

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

Det juridiske fakultet
Telefon 55589500
post@jurfa.uib.no

Postadresse
Postboks 7806
5020 Bergen

Besøksadresse
Dragefjellet, M.
Lagabøtespl. 1
Bergen

Saksbehandler
Ingrid Elisabeth Tøsdal
55589658

ansatte ser verdien av, og fronter verdien av, delstudier i utlandet i møte med studentene. Det må skapes en omforent oppfatning i fagmiljøet av at å studere i utlandet som del av graden gir merverdi. Pr i dag er det imidlertid ikke gode nok økonomiske insentiver for å sende studentene ut, og det kan derfor være vanskelig å få fagmiljøene til å «gi slipp» på studentene. Se nærmere om dette under svar på statsrådets spørsmål 5 «Nasjonale tiltak og regelverk».

- Det må settes av nok ressurser for å oppnå ambisjonen

Internasjonaliserings- og mobilitetsarbeid handler om å bygge en kultur, men dette krever mye arbeid, dyktige medarbeidere og god økonomi. Internasjonal studentmobilitet krever betydelige ressurser, både økonomiske og personellmessige. For det første er prosessen med å inngå tilstrekkelig mange og gode utvekslingsavtaler arbeidskrevende. For å få avtaler med ledende fagmiljøer eller høyt rangerte universiteter særlig i engelskspråklige land, er vår erfaring at det kan være nødvendig med gjentatte besøk til den ønskede partnerinstitusjonen fra en topptung delegasjon for å signalisere at vi mener alvor. Oversjøiske reiser koster både tid og penger, både i forberedelses-, gjennomførings- og oppfølgingsfasen. Noen av våre avtaler er resultat av flere års dialog og gjentatte besøk. Der vi har møtt en stengt dør første gangen, har døren stått mer på gløtt ved andre gangs besøk, og etter tredje gangs besøk har vi kanskje kommet dit at det er åpning for å inngå en avtale.

Også i de tilfellene der kontakt med potensielle partnerinstitusjoner foregår pr e-post, er det behov for dedikerte (administrative) ressurser som kan utvikle og kvalitetssikre utvekslingsavtalene. Både faglig ansatte og administrasjon må gjøre seg kjent med fagtilbudet ved den aktuelle partnerinstitusjonen for å sikre at dette er relevant og passende for de studentene vi skal sende ut.

Også når avtalen er på plass og studentene faktisk skal sendes ut, må det settes av tilstrekkelig med ressurser til først å informere, motivere og veilede om utveksling generelt. Og deretter til å informere og veilede om det enkelte studiested spesielt, om fagvalg og forhåndsgodkjenning (og senere endelig godkjenning) av emnene som skal tas under utveksling. Det er neppe noen annen del av aktiviteten i sektoren som krever like stor grad av individuell oppfølging og saksbehandling som utveksling. Hver enkelt student skal følges opp gjennom søknads- og opptaksprosess til et utenlandsk universitet, og slik tilfellet er ved Det juridiske fakultet vil hver enkelt student gjøre sine individuelle fagvalg som skal godkjennes for å sikre studentene visshet om at utvekslingsoppholdet vil kunne godskrives etter hjemkomst. Her kan man se for seg et effektiviseringspotensial ved at valgfriheten når det gjelder studiesteder og emner innskrenkes, men et viktig trekkplaster ved utveksling er nok den store valgfriheten det gir. I stedet for bare å velge mellom det hjemlige emnetilbudet, kan man velge blant emner på universitet i hele verden. En kan også se for seg et effektiviseringspotensial ved å sende mange studenter til samme universitet, men etter Det juridiske fakultet sin oppfatning vil dette forringe det utenomfaglige utbyttet fra utveksling ved at studenten i mindre grad blir utfordret til å stå på egne ben og at det i mindre grad ligger til rette for god integrering i studentmassen og det lokale studentmiljøet ved universitetet man utveksler til.

Ved Det juridiske fakultet har det, til tross for en presset økonomisk situasjon, over mange år vært vilje til å prioritere tilstrekkelige administrative ressurser til internasjonaliseringsarbeid og

oppfølging av innkommende og utreisende studenter. Vi har også aktivt søkt midler fra programmene som administreres av Diku for å utvikle internasjonalt samarbeid, samtidig som vi også har prioritert egne midler til reiser for å initiere og følge opp partnerskap. Det er ikke gitt at alle institusjoner og fagmiljø innehar samme vilje som Det juridiske fakultet til å prioritere internasjonaliseringsarbeid. Departementet bør derfor vurdere økonomiske insentiver eller (øremerkede) midler for å sikre at flere institusjoner og fagmiljø kan sette av nødvendige ressurser til å styrke arbeidet med internasjonal studentmobilitet i tråd med regjeringens ønsker.

2) Utgående studentmobilitet (fra norske UH-institusjoner til utenlandske)

Arbeider dere med utgående studentmobilitet på forskjellige nivåer (institusjonsledelsen, fakultets- og instituttledelsen, på studieprogramnivå (bachelor/master etc.)? Hva er utfordringene og hindrene? Kan dere gi noen gode eksempler på vellykkede tilnærminger til utgående studentmobilitet?

Ved Det juridiske fakultet arbeider vi med studentmobilitet på fakultetsnivå. Fordi vi kun tilbyr to studieprogram (femårig masteprogram i rettsvitenskap og toårig masterprogram i rettsvitenskap som er identisk med de to siste årene i det femårige masterprogrammet), er arbeidet med studentmobilitet som gjøres på fakultetet, samtidig også på studieprogramnivå. Fakultetsledelsen arbeider tett sammen med administrasjonen for å legge best mulig til rette for internasjonal studentmobilitet.

Etter å ha arbeidet målrettet for internasjonal studentmobilitet ved Det juridiske fakultet de siste 15 årene, ser vi få eller ingen interne utfordringer eller hindre for utgående studentmobilitet. Den største utfordringen vi ser er den eksterne forventningen om kontinuerlig effektivisering i sektoren med årlige rammekutt som gjør at vi blir stadig mer presset både økonomisk og personellmessig. Som vist over er tilrettelegging for, og oppfølging av, internasjonal studentmobilitet et ressurskrevende arbeidsfelt, og kravet til ytterligere effektivisering i sektoren er slik en trussel mot statsrådets ambisjoner om at mobilitet blir en integrert del av alle norske studieprogrammer, og at utenlandsopphold skal være normalen.

Videre har vi som følge av de høye utvekslingstallene fra akkurat vårt fakultet avdekket en utfordring som vi nok muligens er nærmest alene i sektoren om å oppleve og å adressere. I avtaleporteføljen vår er det i de fleste avtaler angitt et bestemt antall studenter som kan utveksle gjennom den konkrete avtalen hvert år. Men vi har også noen avtaler uten en bestemt begrensning, og der partneruniversitetet gjerne vil ta imot så mange av våre studenter som mulig, da norske studenter er attraktive både fordi de er «low maintenance»-studenter og fordi de utgjør en inntekt for institusjonen i de tilfellene avtalen innebærer at studentene skal betale (reduserte) skolepenger. Over flere år har vi dermed observert at vi til enkelte partnere sender uhensiktsmessig store grupper av studenter på utveksling til samme sted samtidig. Det faglige utbyttet vil være det samme uavhengig av hvor mange studenter vi sender, men fakultetet er av den oppfatning at for store grupper av studenter til samme sted samtidig vil kunne redusere det utenomfaglige utbyttet som det er forventet at et utvekslingsopphold skal gi. Selv om også en «klassetur» til utlandet vil gi utbytte, gir det ikke samme utbytte som hvis man utveksler

alene eller få sammen. Hvor mange studenter det er hensiktsmessig eller ønskelig å sende til samme sted samtidig er et tema vi kunne ønske oss at stortingsmeldingen tar opp og drøfter.

- Eksempel på vellykket tilnærming

Det juridiske fakultet og masterprogrammet i rettsvitenskap kan trygt trekkes frem som et eksempel på en vellykket tilnærming til utgående studentmobilitet. Kort oppsummert kan vår tilnærming beskrives slik:

I masterprogrammet i rettsvitenskap er det tydelig plass til utveksling i utdanningsplanen, og det kommer klart frem i studieplanen til studentene hvilke semestre som er satt av til utveksling. Samtidig som utvekslingsvinduet er tydelig, er det lagt opp til noe fleksibilitet i utdanningsplanen for å gjøre det attraktivt for flere studenter å reise ut, og for å kunne tilrettelegge for utveksling for flere studenter. For eksempel er det lagt opp til at studentene kan reise på utveksling etter at de har fullført enten 3. eller 4. studieår, og de kan velge om de vil være ute ett eller to semestre. I tillegg har de mange ulike avtaler og emner å velge blant.

Studentene fullfører de juridiske valgemenene/spesialemenene sine og noen ganger masteroppgaven sin i utlandet. Emnene må være juridiske emner på tilstrekkelig høyt faglig nivå og ikke ha samme innhold som emner de allerede har avlagt i Norge. Ut over dette står studentene fritt i valg av emner. Begrensningen til juridiske emner praktiseres dessuten slik at også rettslig relevante «perspektivfag» kan godkjennes (rettsøkonomi, retts sosiologi, rettshistorie, rettsfilosofi osv.).

Det er tett samarbeid mellom faglig ledelse og administrasjon for å utvikle gode lokale faglig forankrede avtaler, og fakultetet har inngått mange og gode utvekslingsavtaler. Dekanen og dekanatet dedikerer en stor del av tiden sin til å bygge internasjonale relasjoner, både ved å ta imot besøk, og ved å selv reise på besøk. Fakultetet har prioritert ressurser til mange og store delegasjonsreiser for å utvikle samarbeid med relevante partnere, ofte med flere besøk før samarbeidsavtale kommer i havn. Også etter at avtale er på plass gjennomfører fakultetet jevnlig besøk til utvalgte partnere for å følge opp samarbeidet og opprettholde relasjonen. Gjennom besøkene til og fra partnere kjenner vi også (mange av) partnerne våre godt.

Resultater av dette arbeidet kan man se i avtaleporteføljen til fakultet, som inneholder avtaler med mange prestisjeuniversiteter. Fakultetet er også blant de ledende i landet når det kommer til utdannings samarbeid og utveksling med Kina. Muligheten til å studere ved topp rangerte institusjoner og i sterke fagmiljøer er nok en medvirkende årsak til at så mange studenter ved fakultet velger å reise ut.

Fakultetet har prioritert tilstrekkelige administrative ressurser til å gi god lokal (dvs. på fakultetsnivå/studieprogramnivå) informasjon og lokal veiledning av studentene før, under og etter utvekslingsoppholdet. Det er tett lokal oppfølging fra ideen om utveksling blir sådd på første studiedag på første studieår, til studentene er hjemme igjen fra utveksling fire eller fem år senere.

Fakultetet har gode nettsider som informerer om utvekslingstilbudet, det blir holdt halvårlege informasjons- og inspirasjonsmøter om utvekslingstilbudet, utvekslingsveilederne er

tilgjengelig i vrimeområdet på fakultetet hver uke for å svare på spørsmål og studentene har en bestemt e-postadresse de kan henvende seg til med spørsmål som gjelder utveksling. I tillegg holdes det hvert år internasjonal dag på fakultetet for å informere og inspirere til utveksling. Til denne dagen inviteres fakultetets internasjonale partnere og hvert år kommer mellom 20 og 30 partnere til Bergen (for egen regning) slik at studentene kan sanke informasjon direkte fra de potensielle vertsuniversitetene istedenfor å få informasjonen prosessert gjennom utvekslingsveilederne ved fakultetet. Arrangementet ble holdt første gang på Det juridiske fakultet i 2009. Fra 2010 har det blitt arrangert internasjonale dager ved alle fakultetene ved UiB, likevel slik at Det juridiske fakultet fortsatt er det eneste fakultetet som inviterer partneruniversitet til Bergen i stor skala.

3) Innkommende studentmobilitet (utenlandske studenter ved norske UH-institusjoner)

Hvordan arbeider dere med innkommende studentmobilitet, både utveksling og hel grad? Hva er utfordringene og hindrene? Kan dere gi noen gode eksempler på vellykkede tilnærminger til innkommende studentmobilitet?

Ved Det juridiske fakultet har vi ikke tilbud om hel grad på engelsk. De innkommende studentene ved fakultetet kommer hit som utvekslingsstudenter for ett eller to semestre. En absolutt forutsetning for innkommende studentmobilitet er et godt og variert utvalg av emner som undervises på engelsk, og indirekte blir dette også en forutsetning for utreisende studentmobilitet. For å kunne inngå gode utvekslingsavtaler med attraktive og anerkjente utenlandske universiteter som våre studenter kan studere ved, må det også finnes et godt utvalg av engelskspråklige emner som potensielle partnere ønsker å sende sine studenter til oss for å ta.

De engelskspråklige emnene bør ikke være etablert kun for å sikre et studietilbud til innkommende utvekslingsstudenter, men bør inngå som en integrert del av studieprogrammet også for norske studenter. Engelskspråklige emner som kun tas av innkommende utvekslingsstudenter taper både de norske og de internasjonale studentene på, idet de norske studentene går glipp av ressursen de internasjonale studentene utgjør på campus og når det gjelder muligheten til «internasjonalisering hjemme», samtidig som de internasjonale studentene går glipp av muligheten til å bli kjent med norske studenter og slik få innsikt i norsk kultur og samfunn via de norske studentene.

Ved Det juridiske fakultet har vi, som så mange andre steder, hatt utfordringer med at de engelskspråklige emnene i all hovedsak tas av de innkommende internasjonale studentene til tross for at emnene inngår som spesiallemner/valgemenner på femte studieår av mastergraden i rettsvitenskap. Femte studieår er også tidspunktet da de norske studentene kan velge å studere utenlands. For å sikre at også studenter som ikke reiser ut får mulighet til å knytte internasjonale kontakter og få en internasjonal erfaring, innførte vi fra og med høstsemesteret 2016 et krav om at alle norske studenter som ikke reiser ut, må ta minst ett spesiallemne på engelsk.¹ Slik får vi i større grad gjort bruk av den ressursen de innkommende internasjonale

¹ Studentene tar vanligvis tre spesiallemner á 10 studiepoeng. Ett av disse må være på engelsk.

studentene utgjør. I tillegg kommer at mange av de engelskspråklige emnene omhandler internasjonal rett og tar opp internasjonale spørsmål og problemstillinger, samt at flere av dem undervises av anerkjente forelesere fra utenlandske universitet. Slik får også studenter som ikke reiser ut internasjonale perspektiv som del av utdanningen sin.

Fordi det av faglige hensyn finnes noen unntak fra hovedregelen om at alle må ta et engelskspråklig emne, og fordi så mange av studentene våre reiser ut i verden og dermed ikke skal ta engelskspråklig emne hjemme på femte studieår, tyder foreløpige observasjoner på at regelen om obligatorisk engelskspråklig emne ikke har gitt mer enn en viss økning i antall norske studenter på de engelskspråklige emnene. Likevel mener vi tiltaket er godt og er verdt og trekke frem, fordi det kan ha stor overføringsverdi til andre. Ved Det juridiske fakultet arbeides det for tiden med ny studieordning. Det er håp om at unntakene fra kravet om engelskspråklig emne vil fjernes i ny studieordning, slik at det i fremtiden vil bli slik at *alle* våre studenter må ta et engelskspråklig emne dersom de ikke reiser ut.

En annen faktor som er essensiell for å få til vellykket innkommende studentmobilitet er boliggaranti. I et høykostland som Norge er det avgjørende å kunne tilby studentbolig til innkommende utvekslingsstudenter. Det betyr også at man må fortsette å bygge nye studentboliger. En utfordring med boliggaranti for innkommende studenter er at det samtidig betyr at færre norske studenter får tilbud om studentbolig, og vekst i den internasjonale studentmobiliteten vil skape ytterligere press på studentboligene. Det betyr at regjeringen må intensivere sitt arbeid med å bygge studentboliger over hele landet for å kunne gi et tilbud både til innkommende og norske studenter.

Sist, men ikke minst, kan det ikke fremheves sterkt nok under dette spørsmålet hvor viktig det er med god oppfølging både gjennom søknadsprosessen i forkant av oppholdet, og underveis i oppholdet. De innkommende studentene reiser hjem igjen som ambassadører for vertsuniversitetet sitt, og studentenes opplevelse og utbytte, både faglig og sosialt, har stor betydning for vertsinstitusjonens renommé. Valg av studiested påvirkes av «peers», og det er derfor viktig at innkommende studenter reiser hjem igjen med et godt inntrykk av Det juridiske fakultet, Universitetet i Bergen og Norge som sådan slik at de kan snakke varmt om sine opplevelser og anbefale utveksling hit til sine medstudenter.

Et eksempel på god praksis som kan deles fra Det juridiske fakultet når det gjelder oppfølgingen av innkommende studenter, er rett og slett at ansvaret for de innreisende studentene er tydelig plassert slik at de slipper å bli sendt fra kontor til kontor. Både i forkant av oppholdet og underveis i oppholdet har studentene tydelige kontaktpunkt med kort responstid. Den administrative ressursen som er dedikert til oppfølging av innkommende studenter har åpen dør og kort responstid på henvendelser som kommer både ved personlig oppmøte og via e-post. Ved fakultetet råder det også en klar holdning om at de innreisende studentene skal reise hjem igjen som gode ambassadører for fakultetet og UiB, ergo må de holdes fornøyde gjennom god, hurtig, vennlig, serviceinnstilt og imøtekommende oppfølging. Statsråden bør være oppmerksom på at god oppfølging av innkommende studenter for å sikre at de blir fornøyde med sitt opphold, krever tilstrekkelige ressurser og det er viktig at ansvaret er tydelig plassert slik at det ikke pulveriseres eller blir så fragmentert at de innreisende studentene ikke opplever seg ivaretatt.

4) **Strategisk samarbeid**

Hvordan velger dere utenlandske samarbeidspartnere? I hvilken grad gjøres slike vurderinger i sammenheng med institusjonens overordnede strategi? Hvilke kriterier setter dere for valg av utenlandske samarbeidspartnere og hvilke nivåer internt involveres? I hvilken grad er dere opptatt av geografi når dere velger samarbeidspartnere?

Det juridiske fakultet har over en periode på 15 år arbeidet målrettet med å bygge opp en stor portefølje av internasjonale samarbeidspartnere, og selv med 175 utvekslingsavtaler med 155 ulike institusjoner arbeider vi kontinuerlig med å videreutvikle avtaleporteføljen vår.

Faglig ledelse (i hovedsak dekan), sammen med administrativ rådgiver for internasjonalisering og internasjonaliseringsteamet i administrasjonen, avgjør hvilke land og hvilke institusjoner som skal prioriteres for utvikling av nye samarbeid. Fakultetet har i perioden siden strategiplanperioden 2006-2010 og frem til 2015 hatt egne handlingsplaner for internasjonalisering, der prioriterte samarbeidsland, og i noen grad også bestemte institusjoner, har vært identifisert og spesifisert. Handlingsplanene er utarbeidet av arbeidsgrupper bestående av representanter fra alle ansattgrupper, og ledet av dekan eller pro-/visedekan. Prioriteringene i handlingsplanene er gjort ut fra fakultetets behov, men i medhold av både institusjonelle og nasjonale strategier og føringer.

I dag har Det juridiske fakultet kommet så langt i arbeidet med internasjonal studentmobilitet at det ikke lenger er behov for, eller hensiktsmessig med en egen handlingsplan for internasjonalisering. Etter intensivt utviklingsarbeid med inngåelse av mange nye internasjonale partnerskap utenfor Europa i årene 2012-2016, er det nå slik at behovet vårt i hovedsak er å konsolidere og videreutvikle allerede eksisterende partnerskap, heller enn å inngå nye. Dette betyr likevel ikke at vi ikke til enhver tid også har noen pågående prosesser for nye partnerskap, men det er ikke inngåelse av nye partnerskap som har hovedfokus. Internasjonaliseringsarbeidet forankres i fakultetets handlingsplaner for forskning og utdanning som er utarbeidet for å implementere fakultetets strategi 2016-2022.

Fordi rettsvitenskapen har kortere tradisjon for internasjonalt samarbeid og internasjonalisering enn det som er tilfelle for de fleste andre fagområder, har vi en annen tilnærming til arbeidet med internasjonal studentmobilitet og inngåelse av studentutvekslingsavtaler enn det som synes å være mest vanlig i sektoren og som ofte blir anbefalt. Anbefalingen er at det skal utvikles studentutvekslingsavtaler på bakgrunn av allerede eksisterende forskningssamarbeid, mens vi i mange tilfeller har gjort det omvendt.

Fordi internasjonalt forskningssamarbeid historisk sett har vært mindre vanlig hos oss, selv om det finnes hederlige unntak, har vi funnet det formålstjenlig å starte med studentutvekslingsavtaler og slik bygge relasjoner sten på sten. Med 175 avtaler med 155 institusjoner er det i mange tilfeller slik at relasjonen fortsetter å dreie seg utelukkende om studentmobilitet. I andre tilfeller blir kontakten som er opprettet et springbrett som kan benyttes til å utvikle forskerkontakt og samarbeid mellom forskere.

Utenlandske samarbeidspartnere velges først og fremst på bakgrunn av faglig renommé, men også på bakgrunn av geografi. Våre prioriteringer bygger både på hvor vi faglig sett mener studentene *bør* reise, og på hvor studentene *ønsker* å reise. Vi ser avtaleporteføljen vår som

en helhet, og arbeider til enhver tid for å optimalisere tilbudet i det enkelte land, eller den enkelte verdensdel, og innenfor dette velge partnere ut fra faglige hensyn. For tiden har vi for mange søkere til ett bestemt partneruniversitet i Australia, og vi arbeider derfor med å utvikle et bredere og godt faglig forankret tilbud nettopp i dette landet for slik å kunne spre studentene på flere ulike universiteter i Australia. Arbeidet som gjøres i Australia er et eksempel på at studentenes preferanser har innvirkning på hvor vi utvikler samarbeid, til tross for at Australia ikke er identifisert som et prioritert samarbeidsland i nasjonale føringer. Samtidig mener vi det er gode faglige grunner for å studere i USA et semester eller to, og vi har gjennom flere år arbeidet for å få til gode avtaler for studentene våre i USA. Noe av arbeidet har blitt gjort med økonomisk støtte fra Nordamerikaprogrammet som administreres av Diku. Også Kina har vært et viktig satsingsområde ved fakultetet siden 2011. Til tross for at forholdet mellom Norge og Kina var inne i en lengre kjølig periode i etterkant av fredspristildelingen i 2010, har fakultetet i denne perioden lyktes i å utvikle fruktbart samarbeid med flere av de beste kinesiske juridiske fakultetene.

Gjennom fakultetets prioritering av Kina, USA, Canada, Russland og India, i tillegg til Europa, blir det tydelig at også nasjonale prioriteringer spiller inn ved at fakultetets prioriteringer påvirkes av hvor det finnes midler tilgjengelig til utvikling av samarbeid. Styresmaktene har dermed stor påvirkningskraft på hvor det utvikles samarbeid, gjennom sine prioriteringer av hvilke land det kan søkes om midler til å utvikle samarbeid med.

5) Nasjonale tiltak og regelverk

Er det noen nye nasjonale tiltak som kan bidra til å forbedre deres strategiske arbeid med internasjonal studentmobilitet? Ser dere behov for endringer i regelverk eller finansieringsordninger?

- Behov for endring: Per i dag gir utreisende mobilitet tapte inntekter som følge av tapt studiepoengsproduksjon

Slik finansieringsordningen i sektoren er i dag, belønnes institusjonene for studiepoengsproduksjon. Når man sender en student ut i verden betyr dette tapt studiepoengsproduksjon og tapte inntekter. Belønningsmidlene man får per utvekslingsstudent er ikke tilstrekkelig høye til å veie opp for tapte inntekter fra studiepoengsproduksjon, og det hjelper heller ikke, i hvert fall for et fakultet som vårt, om man trekker inn visse besparelser knyttet til undervisning og prøving. I et økonomisk perspektiv er det dermed ikke rasjonelt for institusjonene, fakultetene, instituttene eller studieprogrammene å arbeide for å sende studentene ut i verden. For å øke sektorens vilje til å arbeide for økt studentmobilitet bør statsråden vurdere å se nærmere på de økonomiske insentivene for å sende studentene ut i verden.

Kun dersom man har balanse mellom innkommende og utreisende studenter vil studiepoengproduksjonen opprettholdes og inntektene, gitt dagens system, forbli stabile. I tilfeller der innreisende og utreisende studentmobilitet er balansert, kan belønningsmidlene per innreisende og utreisende student ses om en økt inntekt som følge av internasjonal studentmobilitet. Dersom finansieringssystemet forblir som nå, bør Stortingsmeldingen løfte

frem at en forutsetning for vellykket arbeid med internasjonal studentmobilitet er at utvekslingen er gjensidig (ikke nødvendigvis på avtalenivå, men i sum). Forutsetningene for innreisende studentmobilitet må i så fall være til stede (se våre innspill under spørsmål 3 «innkommende studentmobilitet»).

Å etablere et engelskspråklig semester for å legge til rette både for innkommende studentmobilitet og «internasjonalisering hjemme» for de som ikke reiser ut kan for mange fagmiljø kreve en større omlegging av studieprogrammet, noe som vil kreve stor ekstrainsats i planleggings- og implementeringsfasen. Dersom det fantes midler å søke om for å i en periode ha ekstra ressurser til å gjøre denne jobben, ville kanskje flere fagmiljø være villige til å prioritere å utvikle gode emner og studieprogram på engelsk (som ideelt sett ikke er rettet utelukkende mot internasjonale studenter, men som også inngår som en integrert del av norske studenters utdanningsløp). Statsråden bør derfor vurdere å etablere økonomiske insentiver for utvikling og etablering av kurstilbud på engelsk i studieprogram der dette ikke allerede er en selvfølge.

- Behov for endring: Mobilitet under tre måneder bør også telle

Tallene som viser at kun 15% av norske studenter studerer i utlandet som del av grad i dag, bygger på en forutsetning om at delstudier må ha en varighet på minimum 3 måneder for å telle. Det finnes mange eksempler på studieprogram eller institusjoner som med dette premisset har lave mobilitetstall, men som i realiteten kan ha mange innslag av internasjonal mobilitet i sine utdanninger. Også ved Det juridiske fakultet har vi et eksempel på kortvarig internasjonal studentmobilitet som ikke telles med i statistikken: På 3. studieår av masterprogrammet i rettsvitenskap har studentene våre mulighet til å utveksle fire uker til Renmin University of China i Beijing i emnet JUS134-Kina *Komparativ rett og rettshistorie med særskild fokus på kinesisk rett*, som er et likestilt alternativ til det obligatoriske emnet JUS134 *Komparativ rett og rettshistorie*. Slik studieplanen for masterstudiet i rettsvitenskap ser ut per i dag, er det ikke rom for lengre utenlandsopphold tidlig i studiet, men det er ikke tvil om at også dette kortere oppholdet gir kunnskap om, og innsikt i, et annet lands rett og rettskultur, samt verdifull internasjonal erfaring. I tillegg antar vi at denne kortere utvekslingsmuligheten tidlig på studiet kan virke til at flere velger utveksling generelt, og gjerne til Kina spesielt, når de kommer til 5. studieår og får anledning til å utveksle i ett eller to semester. (Tilbudet er fortsatt for nytt til at vi kan si noe sikkert om effekten på valg av delstudier i utlandet senere i studiet).

Også i mange andre studieprogram finnes det eksempler på at studentene er mobile og oppholder seg ved utenlandske læresteder i løpet av studieprogrammet, men i kortere perioder enn tre måneder. Denne mobiliteten ikke kommer frem i statistikken over hvor mange studenter som har studert i utlandet som del av graden sin. Vi har ikke detaljkunnskap om andre studieprogram enn masterprogrammet i rettsvitenskap, men basert på samtaler med kollegaer i sektoren er det vårt klare inntrykk at det for en del studieprogram, og særlig for kortere studieprogram enn vårt femårige, kan være vanskelig å finne plass til et helt semester eller et helt år i studieplanen/utdanningsplanen som kan brukes til delstudier i utlandet. Statsråden bør vurdere å også anerkjenne de kortere oppholdene som internasjonal studentmobilitet, og både regne disse med i statistikken, og belønne og oppmuntre til også denne typen utveksling

gjennom økonomiske insentiver. Bare slik vil det være realistisk å oppnå målsettingen om at halvparten av studentene skal reise ut, innen overskuelig fremtid.

Vi vil også påpeke at det synes inkonsekvent at studenter kan søke om støtte fra Lånekassen til delstudier i utlandet av en varighet på minimum fire uker. Det vil si at man i studiefinansieringssystemet har slått fast at delstudier også kan ha en varighet på under tre måneder, og at disse også er verdt å legge til rette for ved at man kan få støtte fra Lånekassen. Da synes det selvmotsigende at disse kortere oppholdene ikke samtidig teller i statistikken og også eventuelt belønnes i sektorens finansieringssystem.

- Behov for lovendring og avklaring: Yrkesskadeforsikring for studenter i praksis

I forbindelse med at vi har satt i verk tiltak for å etablere praksisemner i masterstudiet i rettsvitenskap ved Det juridiske fakultet har vi blitt oppmerksom på spørsmålet om yrkesskadeforsikring for praksisdeltakerne. Spørsmålet om yrkesskadeforsikring for studenter i praksis er et spørsmål som gjelder *alle* studenter i praksis, ikke bare studenter i praksis i utlandet. I forbindelse med dette viser vi til at en henvendelse fra UiB til Universitets- og høyskolerådet om yrkesskadeforsikring under praksis, er under utarbeidelse.

Yrkesskadeforsikring er i utgangspunktet obligatorisk, jf. Yrkesskadeforsikringsloven (LOV-1989-06-16-65)² § 3 første ledd. Forskriften til loven (FOR-1989-10-13-1041)³ gir anvisning på enkelte unntak, men vi kan ikke se at studenters praksisperiode i en ordinær bedrift kan være unntatt. Heller ikke Veiledning til yrkesskadeforsikringsloven⁴ gir svar på våre spørsmål.

I folketrygdloven (LOV-1997-02-28-19)⁵ heter det i § 13-10 at «studenter ved universiteter eller offentlige høyskoler» er yrkesskadedekket (første ledd) for «yrkesskader som de blir påført på undervisningsstedet i undervisningstiden» (tredje ledd første punktum).

Rundskriv fra Rikstrygdeverket Yrkesskadekontoret 01.05.97⁶ går inn på så vel «undervisningsstedet» som «undervisningstiden». Undervisningsstedet er ikke bare skolens område, men «også andre steder hvor elevene/studentene oppholder seg *under skolens/universitetets tilsyn* i undervisningsøyemed» [uthevet her]. Her anser vi at «under universitetets tilsyn» er et operativt vilkår, og at det ikke er opplagt at studenter i praksis i bedrifter utenfor universitetet er omfattet. Her kan det likevel være spørsmål om universitetets forhåndsgodkjenning av praksisstedet kan forstås som «tilsyn» i denne sammenhengen – det er likevel så vidt uklart at vi ikke finner å kunne legge en slik forståelse til grunn uten videre.

Vi er etter dette kommet i alvorlig tvil med hensyn til krav om yrkesskadeforsikring for studenter i praksis. Først og fremst frykter vi at våre studenter kan komme i en dårligere stilling med hensyn til yrkesskadesikring når de er i praksis, enn det som gjelder mens de er «på undervisningsstedet i undervisningstiden».

² <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1989-06-16-65>

³ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1989-10-13-1041>

⁴ <https://www.yff.no/om-yff/yforsl/>

⁵ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-02-28-19>

⁶ <https://www.nav.no/rettskildene/Rundskriv/13-10-elever-studenter-o.a>

Videre forstår vi rikstrygdeverkets rundskriv sånn at studenter som studerer i utlandet er omfattet av obligatorisk yrkesskadeforsikring – forutsatt at de er norske statsborgere og studerer med lån eller stipend fra Statens lånekasse for utdanning.

Vi legger til grunn at vilkåret om norsk statsborgerskap nå må fortolkes slik at det dekker alle EU-/EØS-borgere.

Dette reiser to spørsmål fra oss når det gjelder studenter i praksis i utlandet: For det første: vi antar at den samme begrensingen med hensyn til «undervisningsstedet i undervisningstiden» gjelder her, sånn at praksis under utvekslingsoppholdet i utgangspunktet ikke er dekket. For det andre: Hvordan vil det forholde seg for studenter som ikke er norske statsborgere (EU-/EØS-borgere) og/eller ikke har lån eller stipend fra Statens lånekasse for utdanning? Den store hovedregelen er jo at de to vilkårene er oppfylt, men unntaksvis vil de ikke være det. Etter vår oppfatning burde alle studenter med lovlig opphold i Norge og studieplass ved en (akkreditert) norsk institusjon innen høyere utdanning, være dekket.

Vi anser at alle disse spørsmålene ville blitt besvart dersom «på undervisningsstedet i undervisningstiden» i folketrygdloven § 13-10 tredje ledd ble utvidet til også å omfatte *på arbeidsstedet i arbeidstiden i studiepoenggivende praksis i et studieprogram* etter en analogi med det utvidete anvendelsesområdet for § 3-11. En slik utvidelse ville sikre at praksisstudenter har den samme dekning som studenter som ikke er i praksis. Dette ville etter vår oppfatning være det mest nærliggende alternativet.

Vi har altså behov for en avklaring av hvordan yrkesskadeforsikringen forholder seg til studenter i praksis i utlandet

1. når vilkårene om lånekassefinansiering og norsk statsborgerskap (EU-/EØS-borgerskap) er oppfylt
2. når ett av vilkårene eller begge ikke er oppfylt

Etter vår oppfatning burde alle studenter med lovlig opphold i Norge og studieplass ved en (akkreditert) norsk institusjon innen høyere utdanning, være dekket også når de studerer i utlandet, og også når disse utenlandsstudiene inkluderer praksis.

- Behov for endring: Økt støtte fra Lånekassen ved krav om forsikring ved studier i USA

Amerikanske universiteter krever at studenter har helseforsikring under studiene i USA. Norske studenter har i utgangspunktet tilfredsstillende dekning gjennom sitt medlemskap i folketrygden, og HELFO har dessutan inngått avtale med et amerikansk forsikringsselskap for å administrere folketrygden i USA.⁷

Til tross for studentenes dekning gjennom folketrygden, og ofte også tilleggsdekning gjennom studentenes eventuelle private forsikringer, skjer det oftere og oftere at amerikanske universiteter krever at studentene kjøper deres forsikring. De siste to årene har det ved flere og flere av partneruniversitetene våre i USA blitt umulig for studentene våre å få innvilget fritak

⁷ Les mer om forsikring av norske studenter i USA her: <https://www.siu.no/Data-analyse-og-prioriterte-samarbeidsland/prioriterte-samarbeidsland/usa/informasjon-om-forsikring-for-studenter>

fra universitetets egen forsikring. Disse forsikringene utgjør en stor tilleggskostnad for studenter som skal til USA, og beløpene kan være såpass høye at det kan utgjøre et hinder for å utveksle til USA.

Når det er en pålagt forsikring blir forsikringen nærmest som skolepenger å regne. Vi vil derfor foreslå at statsråden vurderer å be lånekassen se på om studenter som ikke får fritak fra å betale (dyre!) forsikringer i USA isteden kan få økt skolepengestøtte fra Lånekassen. Ettersom det fortsatt ser ut til å være mulig å få fritak ved enkelte universitet, kan det ved søknad til Lånekassen om tilleggsdekning av tvungen forsikring stilles krav om at man vedlegger avslagsbrev på søknad om fritak for forsikring, slik at ikke Lånekassen yter støtte til unødvendige universitetsforsikringer når staten via HELFO allerede betaler for tjenester hos et amerikansk forsikringsselskap.

- Behov for endring: Tilleggsfinansiering fra lånekassen ved kortere opphold

I dag kan studenter søke om støtte fra Lånekassen til delstudier i utlandet av en varighet fra fire uker og oppover. Man kan få reisestøtte, og støtte til skolepenger. Til å leve og bo, får man den ordinære støtten som man ville fått om man studerte hjemme. Her vil vi spille inn at i motsetning til semester- eller årsopphold ved et utenlandsk universitet, der studenten normalt vil si opp eller fremleie hybelen sin hjemme, vil studenten ved kortere delstudieopphold i utlandet i realiteten oftest ha doble bokostnader. I forbindelse med Det juridiske fakultetets tilbud om fire ukers utveksling til Kina som del av et emne på 3. studieår, har studentene kostnader både til boligen sin hjemme og til bolig under oppholdet i Kina. Den ordinære studiestøtten fra Lånekassen for den måneden de er i Kina er langt fra å strekke til, hvilket betyr at studentene må ha andre midler tilgjengelig. For dette konkrete tilbudet har fakultetet så langt kunnet fremskaffe midler fra ulike kilder og slik kunnet gi et bidrag til å dekke studentenes ekstrakostnader til bolig under oppholdet i Beijing. Men en mer bærekraftig, langsiktig og forutsigbar løsning ville være at man gjennom Lånekassens finansierungsordninger anerkjente at studentene ved kortere opphold i realiteten vil ha doble kostnader. Og at Lånekassen på grunn av dette ga en forhøyet sats for utenlandsopphold inntil en viss lengde.

Særlig dersom man for fremtiden vil begynne å regne også kortere opphold som fullgod mobilitet, slik vi tar til orde for over, kan det være grunn til å se på finansieringen av kortere opphold og sikre at denne står i forhold til de reelle kostnadene.

6) Godkjenning

Automatisk godkjenning av utenlandsopphold fremheves av mange som viktig for økt internasjonal studentmobilitet. Er det faglige eller juridiske elementer som eventuelt hindrer automatisk godkjenning?

Det er på det rene at studentenes omtale og analyse av barrierer for utveksling, ofte dreier seg om byråkratiet som knytter seg til utveksling. Byråkratiet det snakkes om inneholder blant

annet den faglige vurderingen av utenlandsoppholdet og avgjørelsen om hvorvidt emnene studenten planlegger å ta, vil kunne godskrives i studentens grad etter fullført delstudium i utlandet. Vi har vanskelig for å se hvordan denne faglige vurderingen skal kunne skje «automatisk».

Godskriving av utenlandsopphold er regulert av universitets- og høyskoleloven § 3-5 Godskriving og faglig godkjenning. Paragrafens første ledd lyder

Universiteter og høyskoler som tilbyr akkrediterte studier etter denne lov, skal godskrive beståtte emner, fag, eksamener eller prøver fra andre universiteter og høyskoler som tilbyr akkrediterte studier med samme antall studiepoeng i den utstrekning de oppfyller de faglige krav for en bestemt eksamen, grad eller utdanning ved institusjonen. Vedkommende institusjon skal påse at det ikke gis dobbel uttelling for samme faginnhold innenfor samme grad.

Emnene som tas under utenlandsopphold skal inngå som del av den graden studenten oppnår når studiet er fullført. For mange studieprogrammer er det slik at emner tatt i utlandet skal erstatte konkrete emner som inngår som obligatoriske i studieprogrammet og som skal bidra til at studenten oppnår læringsmålene for både det konkrete emnet og for studieprogrammet som helhet. For andre studieprogram er det slik som for masterprogrammet i rettsvitenskap: Emnene tatt under utenlandsopphold skal oppfylle kravet til spesialemer (valgfrie *juridiske* emner) i graden. Det påhviler dermed institusjonen og de studieprogramansvarlige et ansvar for å påse at emnene tatt under utveksling tilfredsstillende de faglige kravene. Det kan vanskelig gis «automatisk» godkjenning uten en kontroll av det faglige *innholdet* i emnene, det faglige *nivået* på emnene og studiepoengomfanget på emnene. Det vil aldri være aktuelt å «automatisk» godkjenne alle emner som har ordet law, derecho, droit eller recht i emnenavnet uten en nærmere kvalitetssikring av faglig nivå og innhold. Samt sikring av at innholdet ikke er det samme som innholdet i emner som studenten allerede har tatt som del av studieprogrammet, idet universitets- og høyskoleloven § 3-5(1) siste setning sier «Vedkommende institusjon skal påse at det ikke gis dobbel uttelling for samme faginnhold innenfor samme grad.»

Man kan se for seg at det for enkelte studieprogram med få studenter og et begrenset antall internasjonale partnere kan være hensiktsmessig å opprette skreddersydde utvekslingstilbud der studentene kun kan velge mellom en håndfull institusjoner, og der det på forhånd er klarlagt at studentene *alltid* skal ta de samme forhåndsbestemte emnene, uten mulighet til å velge mellom ulike emner. I slike tilfeller er det mulig at godkjenning kan skje «automatisk».

For utveksling fra Det juridiske fakultet er det imidlertid ikke slik virkeligheten er. For å illustrere hvordan virkeligheten ser ut hos oss, kan vi opplyse om at vi i studieåret 2018/2019 har 198 studenter på utveksling til 53 ulike universitet. Selv om det ved 36 av disse 53 universitetene er mer enn én student, har studentene som hovedregel ikke valgt de samme emnene. De 53 universitetene studentene studerer ved i år, er heller ikke utelukkende de samme universitetene som 166 studenter, fordelt på 64 universiteter, studerte ved i studieåret 2017/2018. Og selv om vi har sendt en student til det aktuelle universitetet ved en tidligere anledning, og en tidligere student har avlagt eksamen i og fått godskrevet tilsynelatende det samme emnet, må vi likevel ta høyde for at innhold og læringsmål for emnet kan ha endret seg i mellomtiden.

Vi ønsker at studentene skal reise ut i trygg forvissning om at emnene de tar under utenlandsoppholdet skal kunne godkjennes som del av graden deres når de kommer hjem, slik at utenlandsoppholdet ikke fører til forsinkelser i studieprogresjonen deres. Derfor søker studentene om en forhåndsgodkjenning av emnene de skal ta, og dersom de kommer hjem med dokumentasjon på bestått resultat i disse emnene kan endelig godkjenning gjøres «automatisk». (Realiteten er videre at studentene ved oppstart av semesteret ofte ender med å velge andre emner enn de som opprinnelig var planlagt, enten fordi emnet ikke svarte til beskrivelsen og forventningen, fordi emnet kolliderer med et annet emne på timeplanen, fordi man ikke forstår foreleserens dialekt og må finne en foreleser med mer normert språk eller fordi nasjonale studenter har fortrinnsrett ved valg av fag og emnet var fulltegnet før utvekslingsstudentene fikk registrere seg. Dermed er studentene i dialog med oss rundt studiestart for å få forhåndsgodkjent nye emner, og fortsatt kunne være trygge på at utenlandsoppholdet skal kunne godkjennes etter hjemkomst.)

Vi antar at statsråden ikke mener at utenlandsopphold er så verdifullt i seg selv at det overhodet ikke spiller noen rolle hva slags faglig innhold utenlandsoppholdet har. Om vi legger til grunn at faglig relevans, faglig kvalitet og faglig innhold er essensielt for utenlandsoppholdet, ser vi ikke hvordan den faglige godkjenning skal skje «automatisk». Institusjonene må beholde faglig kontroll på hva som godkjennes, men det er klart at det trengs effektiv saksbehandling, klare retningslinjer og muligheter for å få forhåndsgodkjenning slik at den endelige godkjenningen etter hjemkomst kan skje tilnærmet «automatisk» så fremt emnene er bestått og stemmer med det som har blitt forhåndsgodkjent.

Men også til «automatisk» godkjenning etter hjemkomst må det bemerkes at denne fortsatt ikke vil kunne være helautomatisk, men ofte vil måtte innebære en aktiv handling fra students side. Det varierer fra partneruniversitet til partneruniversitet hvorvidt karakterutskrift sendes til institusjonen eller til studenten. Dersom karakterutskrift kommer direkte til institusjonen vil vi kunne godkjenne «automatisk» og deretter bare sende melding til studenten om at så er gjort. Men i de tilfellene studenten mottar karakterutskriften vil vi fortsatt være avhengig av at denne, på studentens initiativ, legges frem for oss som dokumentasjon på oppnådde resultat som kan godkjennes.

Vi kan selvsagt både håpe og vente at automatisk resultatutveksling via FS også med utenlandske institusjoner blir mer utbredt enn det er i dag. I slike tilfeller kan den endelige godkjenningen gjøres «automatisk» så fremt de bekreftede resultatene er i tråd med det som er forhåndsgodkjent. Det vil nok likevel være langt frem i tid før automatisk resultatutveksling via FS med institusjoner i utlandet blir hovedregelen, og endelig godkjenning i disse tilfellene kan gjøres automatisk.

7) Arbeids- og næringsliv

Har dere samarbeid med internasjonalt arbeids- og næringsliv knyttet til studentmobilitet, særlig med tanke på internasjonal praksismobilitet? Hva kan gjøres for å synliggjøre verdien av internasjonal utdanningserfaring for norsk arbeids- og næringsliv?

- Eksempel på praksismobilitet i samarbeid med internasjonalt arbeids- og næringsliv

Det Juridiske fakultet tilbyr «semesterpakke i kinesisk rett» der studentene kombinerer studier med praksis under utveksling til Kina, og der fakultetet samarbeider med kinesiske, norske og internasjonale bedrifter og kontorer som tilbyr praksisplasser i Beijing eller Shanghai til norske studenter.

Semesterpakken ble opprettet i 2016, og hadde oppstart vårsemesteret 2017. Dette utvekslingstilbudet er for studenter på 5. studieår i masterprogrammet i rettsvitenskap, og studentene som deltar kombinerer studier i Beijing og Shanghai med praksisplass hos en norsk eller kinesisk bedrift. Fakultetet er det første juridiske lærestedet i Norge som tilbyr et slikt opplæringstilbud.

Inkludert i semesterprogrammet er et 60 timers introduksjonskurs i kinesisk språk og kultur før avreise til Kina, utviklet av Konfutse-instituttet i Bergen. Kurset avsluttes med en språktest i februar, før studentene reiser til Kina. Der skal studentene ta fire-fem juridiske fag tilsvarende 20 studiepoeng ved et av fakultetets partneruniversitet i Beijing eller Shanghai.

Selve praksisperioden skal ha en varighet på fem uker (25 dager), og tilsvarer ti studiepoeng. Dette gir verdifull arbeidserfaring fra et internasjonalt miljø, og studentene får erfare hvordan rettsreglene fungerer i praksis. Hvordan semesteret blir lagt opp, med kombinasjon av praksis og undervisning, kan studentene være med å bestemme selv i dialog med bedriften de skal ha praksis hos.

Vårsemesteret 2017 deltok de ni første studentene på semesterprogrammet, de neste tolv studentene deltok i 2018 og syv studenter står klare til å reise våren 2019.

Blant samarbeidspartnerne finner vi både det norske advokatfirmaet Wikborg Rein som har kontor i Shanghai, kinesiske eller internasjonale advokatfirma som Gaopeng & Partners, Zhonglun W&D Law Firm, Merits & Tree Law Firm, og andre bedrifter som Jotun Coatings Co. Ltd., Survitec Group, Lloyd's Register Consulting Asia og Alltech.

Gjennom utviklingen av semesterpakken i kinesisk rett og den tilhørende jakten på relevante bedrifter som er villige til å ta imot studentene våre har vi erfart at det krever særdeles mye tid og ressurser å skaffe til veie praksisplasser og å opprettholde disse. Når statsråden ønsker seg praksismobilitet må hun være klar over at tilrettelegging for praksismobilitet krever store ressurser og gjentatte besøk og møter i tillegg til oppfølging pr e-post og telefon. Skal det være mulig å legge til rette for praksismobilitet er det avgjørende at institusjonene enten blir tilført, eller prioriterer, nødvendige ressurser. Det er heller ikke slik at jobben er gjort en gang for alle når man har fått en arbeidsgiver om bord. Hvert semester må det gjøres en jobb med å undersøke hvem som fortsatt er om bord, og hvem som har mulighet til å tilby praksisplass akkurat det konkrete semesteret. Kontaktpersoner slutter eller endrer arbeidssted, og man må til dels begynne på nytt igjen. Bedrifter kan stå overfor en endringsprosess, eller en spesielt travel periode, og derfor ikke ha anledning til å ta imot student for praksis akkurat det semesteret. En praksisplass kan gjennom første gangs bruk vise seg å likevel ikke være egnet og derfor ikke kunne videreføres. I det hele tatt vil praksismobilitet være svært arbeidskrevende ikke bare ved oppstart, men også ved vanlig drift, fordi det krever så tett oppfølging og stor

grad av individuell dialog og tilrettelegging. For hver eneste student som sendes ut kreves det mye arbeid, og ettersom de fleste arbeidssteder, hvert fall for jusstudenter, kun tar imot en eller maks to studenter, vil det være umulig å få til «masseproduksjon» og effektivisering av praksismobilitet.

Når det gjelder praksismobilitet, se også vårt innspill under spørsmål 3) Nasjonale tiltak og regelverk, om behov for avklaring av spørsmål knyttet til yrkesskadeforsikring for studenter i praksis.

- Eksempel på samarbeid med nærings- og arbeidsliv om internasjonal studentmobilitet

I august 2018 tilbød Det juridiske fakultet for første gang det to uker lange sommerprogrammet Maritime Bergen Law Summer Programme for 20 kinesiske og 8 norske studenter.⁸ Programmet er utviklet, og arrangeres, i samarbeid med Maritime Bergen som representerer den maritime næringen i regionen og har 150 medlemsbedrifter. Programmet består av en kombinasjon av forelesninger fra både praktikere fra den maritime næringen og norske og internasjonale akademikere, og besøk til bedrifter og offentlige institusjoner i Bergen og omegn.

Bergen er Norges maritime hovedstad og programmet ga en introduksjon til maritim rett i vid forstand. Den maritime næringen er viktig for Norge, og i tillegg representerer den store muligheter for samarbeid mellom kinesiske og norske bedrifter.

Her samarbeider altså fakultetet med det maritime næringslivet i regionen om å tilby et attraktivt korttids utdanningstilbud til internasjonale studenter. Et av formålene er å inspirere og motivere kinesiske studenter til å velge Norge og Bergen som destinasjon for et lengre utvekslingsopphold senere i studiet. Maritime Bergen Law Summer Programme er et eksempel på et tiltak for å øke internasjonal studentmobilitet som også samsvarer med regjeringens havstrategi, kvalitetsmeldingen, UiBs handlingsplan for Kina, UiB sin strategi «hav, liv og samfunn» og UiB sin handlingsplan for samarbeid med næringslivet.

Arbeidet med etableringen av det to uker lange sommerprogrammet ser vi som et første steg på veien mot å i fremtiden kanskje også etablere et mer omfattende studietilbud om havrett. For eksempel mulighet for spesialisering innen havrett på 5. studieår gjennom 30 studiepoeng spesialemer pluss 30 studiepoeng masteroppgave. Basert på både de lokale og de internasjonale kontaktene vi har knyttet, eller er i ferd med å knytte med utspring i samarbeidet om Maritime Bergen Law Summer Programme ser vi at det også kan bli aktuelt å vurdere å etablere en internasjonal fellesgrad, der vi i så fall også ville ønske å inkludere elementer av praksis både lokalt og internasjonalt.

⁸ Les mer om Maritime Bergen Law Summer Programme her: <https://www.uib.no/en/chinese-law-centre/112421/maritime-bergen-law-summer-programme>

- Synliggjøring

I vår kontakt med arbeids- og næringsliv opplever vi at det er bred enighet om at internasjonal utdanningserfaring er av stor verdi. Arbeidsgiverne for jurister som vi er i kontakt med trekker utelukkende frem internasjonal utdanningserfaring som noe positivt. Det faktum at så mange av våre ferdige kandidater har studert i utlandet som del av graden kan være en medvirkende årsak til at også de som rekrutterer oppfatter dette som nyttig og verdifullt. For sektorer som rekrutterer fra utdanninger der utenlandsstudier fortsatt er unntaket, vil utenlandsstudier kanskje oppfattes som noe fremmed og noe man ikke har oppdaget verdien av.

Det kan være grunn til å tro at arbeids- og næringslivet våkner og lærer seg å verdsette utenlandserfaring hvis de får bedre kjennskap til kompetansen og egenskapene som utvikles gjennom et utenlandsopphold, gjennom at flere av deres nyansatte i fremtiden har et utenlandsopphold i bagasjen. For mange juristarbeidsplasser, særlig i vår region, ser det ut til at vi allerede er kommet dit. Trolig fordi en så stor andel de ferdige kandidatene de har rekruttert blant de senere år kan vise til internasjonal erfaring og har evnet å formidle og bekrefte verdien av dette.

Er det andre temaer eller spørsmål som dere mener bør diskuteres i den kommende stortingsmeldingen?

Som det er påpekt tidligere i dette innspillet er tilstrekkelige ressurser en av nøkkelfaktorene for å lykkes med internasjonalisering og internasjonal studentmobilitet. Det oppleves derfor som et paradoks for fagmiljøene at samtidig som regjeringen ønsker å øke antallet utreisende studenter, så kommer de også med krav til institusjonene om effektivisering. Disse to forventningene står i et absolutt motsetningsforhold til hverandre ettersom arbeid med internasjonal studentmobilitet krever store ressurser.

Til sist vil vi påpeke at selv om sektoren innen rimelig tid skulle oppnå den langsiktige ambisjonen om at 50% av norske studenter skal reise ut som del av graden sin, vil det fortsatt være 50% som blir hjemme. Internasjonalisering av studier dreier seg ikke utelukkende om internasjonal studentmobilitet, og det er av avgjørende betydning at også de som blir hjemme får internasjonale perspektiver og mulighet til å bygge interkulturell kompetanse gjennom sitt studieprogram. Selv om det er varslet at Stortingsmeldingen skal dreie seg om internasjonal studentmobilitet, bør den ikke overse eller underkommunisere forventningen om at også de som blir hjemme blir «internasjonalisert».

Vennlig hilsen

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein Lunde Iversen
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 73/18
Møtedato: 11.12.2018
Journalnummer: 2018/1471

ØKONOMIRAPPORT PR OKTOBER

Det er små endringer fra forrige rapportering.

Den utarbeidede prognosen viser nå at overskuddet i 2018 forventes å bli kr 5,6 millioner, ned 0,3 millioner, og overføringen til 2019 vil da bli kr -9,7 millioner.

I samsvar med det fremlagte forslaget inviterer dekan og fakultetsdirektør fakultetsstyret til å gjøre slikt

Vedtak:

Økonomirapport pr. oktober tas til etterretning.

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

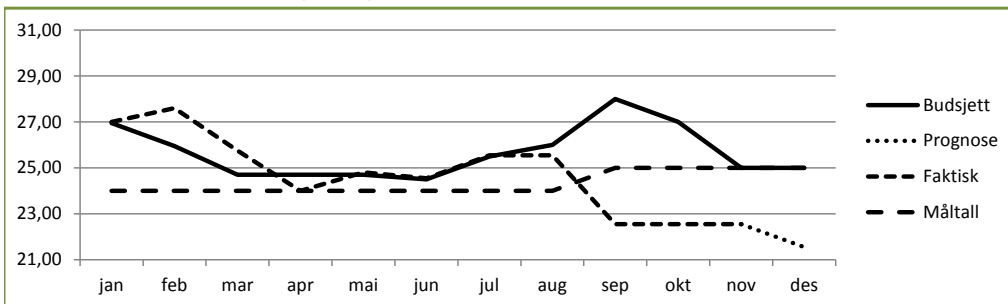
29.11.2018

LAHO/BERO

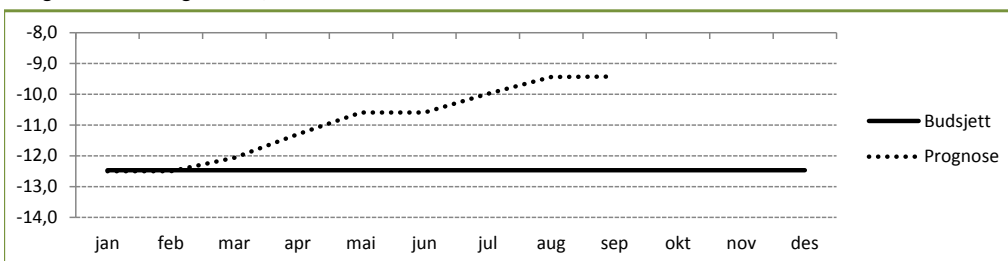
REGNSKAPSRAPPORT GRUNNBEVILGNINGEN Regnskapsrapport januar - oktober 2018

Klasse (tall i 1000)	Års-budsjett	Budsjett hittil i år.	Regnskap hittil i år.	Avvik i kr	Prognose
Inntekter	-146 880	-118 439	-118 356	83	-146 677
Investering	600	490	348	-142	435
Lønn	112 478	91 834	90 338	-1 496	111 775
Driftskostnader	8 828	6 879	4 504	-2 376	6 138
Interne transaksjoner	22 116	18 638	14 800	-3 838	22 748
Resultat 2018	-2 858	-598	-8 366	-7 768	-5 581
Overføring fra 2018	15 326	15 326			15 326
Overføring til 2019	12 468				9 745

Antall månedsværk i rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoc)



Prognose overføring til 2019, tall i millioner kroner



Definisjoner

**Inntektene* til fakultetet kommer i all hovedsak som bevilgning fra UiB sentralt. I tillegg har fakultetet interne inntekter (eks: overhead) som synliggjøres under interne transaksjoner. Inntektsbudsjettet øker automatisk ved tilleggsbevilgninger (og kostnadene i kolonnen for årsbudsjett øker tilsvarende)

**Interne transaksjoner* er en sekkepost som inneholder interne inntekter (eksempelvis: dekningsbidraginntekter fra prosjektene, frikjøpsinntekter for eget personell som lønnes av eksterne prosjekter med mere), interne kostnader (eksempelvis: internhusleie, telefoni, porto, overføringer til andre enheter ved UiB, eksamen og førstesemesterkostnader som tidligere lå sentralt, egeninnsats på prosjekter, med mer).

Avviksforklaring

Etter avsluttet regnskap pr oktober måned er det utarbeidet en prognose for overføring til 2019 på kr -9,7 millioner, mot kr -9,4 millioner etter september.

Der er summen av flere små endringer som tilsammen gjør at forventet kostnadsnivå er 0,3 millioner høyere enn ved sist rapportering. Som nevnt tidligere er refusjonsinntektene fra NAV relativt lave for tiden, og det har medført en liten justering. Samtidig justeres forventningene til overheadinntekter ned ettersom BOA-aktiviteten er noe lavere enn budsjettet.

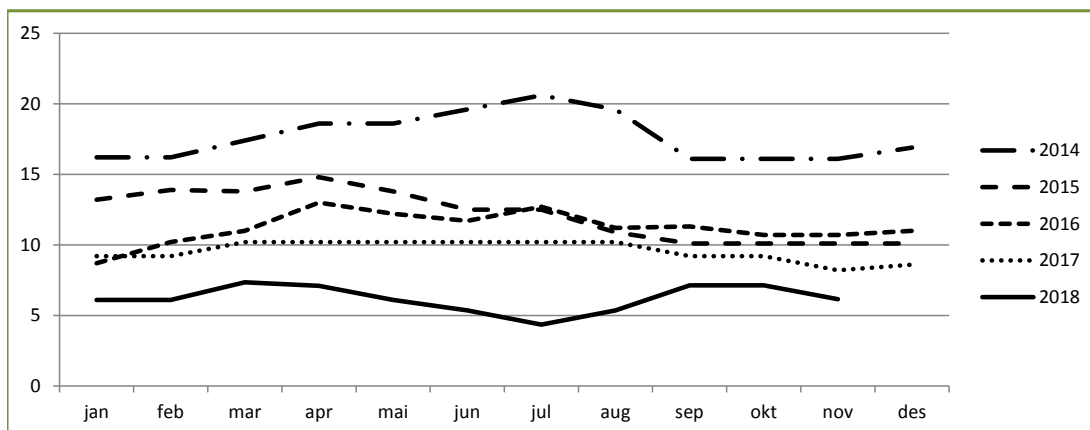
Prognosen viser at fakultetet i 2018 sett under ett vil ha 24,5 årsverk rekrutteringsstillinger mot måltallet på 24,3 årsverk. Skulle fakultetet mot formodning komme under måltallet vil det påvirke størrelsen på bevilgning fakultetet får.

REGNSKAPSRAPPORT BOA

januar - oktober 2018

Kostnader (tall i 1000kr)		Hittil i år - budsjett	Hittil i år - regnskap	Hittil i år - avvik	Hittil i år - avvik i %	Års-budsjett
Kostn	Oppdrag	0	0	0	-	400
	NFR	4 078	3 020	1 058	26 %	6 500
	EU					
	Annen bidrag	5 055	5 110	-55	-1 %	5 600
Sum		9 133	8 130	1 003		12 500

Antall månedsværk i eksterntfinansierte prosjekter, 2018 sammenlignet med 2014 - 2017



Definisjoner

* BOA: Bidrag- og oppdragsfinansiert aktivitet er delt inn i; Oppdragsvirksomhet, Norges Forsknings Råd, EU og Annen bidrag. Den siste kategorien inkluderer gaver og gaveforskerkningsmidler.

Avviksforklaring

* Oppdragsaktiviteten har et årsbudsjett på kr 400 000. Denne aktiviteten kommer i løpet av de to siste månedene.

* NFR-aktiviteten viser et mindreforbruk i perioden på kr 1 058 000 (26%).

Mindreforbruket er et resultat av utsatt oppstart på enkeltprosjekter, samt at fakultetet har fått mindre tilslag på NFR-søknader enn forutsatt i budsjettet. Fakultetet har som mål at omsetningen på NFR-aktiviteten i 2018 skal være kr 6,5 millioner, men årsaktiviteten antas nå å bli i underkant kr 4 millioner.

* Annen bidragsvirksomhet har et lite merforbruk på kr 55 000 målt mot budsjett (1%). Dette er periodiseringsavvik og målet om å omsette for 5,6 millioner i denne kategorien i 2018 vil bli oppnådd.



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 74/18
Møtedato: 2018
Journalnummer: 2018/1471

BUDSJETTFORDELING 2019

Faktorer som styrket finansiering fra sentralt hold, økte resultatinntekter og ledighet i stillinger bidrar til at det kan legges frem et budsjettforslag som gjøres opp med et overskudd på kr 4,25 millioner og dermed vil akkumulert underskudd reduseres til kr 5,4 millioner ved utgangen av 2019.

Dekan og direktør legger frem følgende

forslag til vedtak:

Fakultetets budsjettfordeling innenfor den grunnbevilgningsfinansierte virksomheten fordeles som foreslått i det fremlagte saksforelegget.

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

Vedlegg:
Budsjett 2018 - grunnbevilgningen



UNIVERSITETET I BERGEN
Det juridiske fakultet

Budsjett 2019

Grunnbevilgningen

Det juridiske fakultet

FORSLAG TIL BUDSJETTFORDELING 2019

Innhold

1. Innledning.....	3
2. Ramme for Det juridiske fakultet 2019.....	5
3. Forslag til budsjettfordeling 2019.....	7

Innledning

Økonomimodellen til UiB er laget for å gi stabilitet over tid, og den gir forutsigbare rammer for fordelingen mellom de ulike avdelingene. Som for andre fakultet ved UiB er hovedoppgavene for juridisk fakultet knyttet til forskning og undervisning, men i økonomimodellen er disse to oppgavene ikke likestilt. Inntekter knyttet til utdanning utgjør en vesentlig større andel enn de som kommer fra forskning. Fakultet har svært god gjennomstrømming av studenter, som sikrer oss jevne inntekter. Resultatmessig har vi en vekst på utdanningssiden som gir uttelling i budsjettet for 2018, mens færre publiseringspoeng fra fakultetets ansatte gir en nedgang på forskningssiden.

Som kjent er situasjonen for fakultetet utfordrende. Ved inngangen til 2018 hadde fakultetet et oppsamlet underskudd på ca 16 millioner kroner. Fakultetet har gått med et overskudd i 2019, som dels skyldes styrking fra sentralt hold i form av strategimidler og dels målrettede sparetiltak, i første rekke utsettelse av nytilsetting etter avgang. Det oppsamlete underskuddet er nå under 10 millioner kroner.

Fakultetet har for tiden fire ledige faste vitenskapelige stillinger. Én av disse er under utlysning, med planlagt tilsetting tidlig i 2019. En tilsetting av samtlige ville ikke vært økonomisk bærekraftig gitt at budsjettildelingen fra sentralt hold skulle bli den samme i 2019 som i 2018 med normale justeringer (bl.a. lønns- og priskompensasjon og resultatbasert omstilling). Samtidig tilsetting i de ledige stillingene påkrevd for å kunne gi studentene våre et forsvarlig undervisningstilbud. Tall fra databasen for høyere utdanning (DBH) for 2017 viser at vårt fakultet har et forholdstall mellom studenter og faglige årsverk på 26. Til sammenligning er forholdstallet 21 for fakultetet i Oslo og 15 for fakultetet i Tromsø.

På denne bakgrunn ba fakultetet om en styrking på 12 millioner i forslaget til budsjett som ble sendt til UiB sentralt. I forslaget til universitetsstyret foreslo universitetsdirektøren å styrke fakultetet med 7 millioner over tre år for å sikre av en forsvarlig drift av Det juridiske fakultet. Under styrebehandlingen tok flere til orde for en ytterligere styrking, og universitetsstyret vedtok at universitetsledelsen gå i dialog med Det juridiske fakultet om budsjettssituasjonen for å sikre tilfredsstillende utdanningsomfang og kvalitet. Det er løpende dialog mellom fakultetet og universitetsledelsen, og det er gitt tilsagn om at fakultetet kan lyse ut alle de fire ledige stillingene. Budsjettforslaget er i samsvar med dette.

Foruten styrking gjennom økt basisbevilling kan vekst skje gjennom økt aktivitet. På utdanningssiden er kapasiteten sprenget, både med tanke på lokaler og lærekrefter, særlig på siste del av studiet. En kan derfor vanskelig regne med nevneverdig økt resultatbasert omfordeling som følge av flere avlagte studiepoeng eller grader. Derimot er det et håp bedre uttelling knyttet til forskning, men beløpsmessig vil det utgjøre en liten del av fakultetets budsjett. Derimot vil en styrking av den eksternfinansierte aktiviteten kunne bidra til en styrking av fakultetets budsjett. Økt aktivitet gir en avlastning på grunnbevilgningen og gir et større økonomisk fundament. De siste årene har søknadsaktiviteten ved fakultetet vært høy, men tilslagsprosenten har vært lav. Fakultetet har satt inn flere grep som tar sikte på å bedre søknadskvaliteten, og i 2018 var en av fakultetets ansatte nær ved å nå opp i søknaden om EU midler. I tillegg jobber fakultetet sammen med de to andre juridiske fakultetene opp mot Forskningsrådet med sikte på å etablere et eget program for rettsvitenskapelig forskning. Fakultetet er jobber også med å øke aktiviteten knyttet til etter- og videreutdanning. En slik

økning er ønskelig av flere grunner, blant annet for å legge til rette for læring gjennom fakultetet også etter avlagt mastergrad. Økt innsats innen etter- og videreutdanning kan på sikt også gi økt handlingsrom, men fakultetet må gå skrittvis frem og bl.a. avklare de organisatoriske rammene.

I universitetets strategiplan er marin virksomhet, klima og energiomstilling og globale samfunnsutfordringer løftet frem som tre særskilte satsingsområder. Hovedansvaret for de tre områdene er lagt til andre fakultet (Medisin og Mat.-nat.), men vårt fakultet har også et ansvar for å løfte frem disse områdene, noen som også er nedfelt i strategiplanen til fakultetet. Tidligere har ikke fakultetet fått fordelt stillinger innen disse områdene, men i løpet av 2018 har fakultetet vært med i flere prosjekter, som samlet bidrar til å styrke budsjettet for 2019.

Fakultetet har gjennom de siste årene satset målbevisst på digitalisering. Først og fremst har digitaliseringen vært knyttet til undervisning, men etter hvert er den bygget ut til også å dekke forskning og formidling. Her har fakultet fått til et særpreg, som studentene setter pris på og som gjør at vi skiller oss ut fra andre utdanningsinstitusjoner. I budsjettet for 2019 er Dragefjellet lærings- og formidlingscenter skilt ut på samme måte som i 2018.

Fakultetet har de siste årene også hatt en satsing på å utvikle samarbeid med kinesiske institusjoner. Her ligger vi langt fremme sammenlignet med andre avdelinger på UiB, og vi har avtaler med flere av de ledende juridiske utdanningsinstitusjonene i Kina. Norsk senter for kinesisk rett ble opprettet i 2017. I budsjettet for 2019 er senteret skilt ut på samme måte som i 2018.

Ramme for Det juridiske fakultet 2019

Det juridiske fakultet er for 2019 tildelt en grunnbevilgning på kr 151 295 000. Målt mot 2018-tildelingen er dette en økning på kr 8 524 000 (6%). De siste årene har Stortinget under budsjettforhandlingen økt effektiviseringskravet fra de 0,5 %-poengene er foreslått av Regjeringen, og som ligger inn dette budsjettdokumentet. Dersom en økning skulle skje i år også, vil det påvirke den endelige tildelingen.

	Tall i 1000	2019	2018	Endring	Endring i %
Basis		51 055	48 529	2 526	5,2 %
Resultatbasert uttelling åpen ramme		74 856	70 808	4 048	5,7 %
Resultatbasert uttelling lukket ramme		2 231	2 728	-497	-18,2 %
Øremerkede mildre rekrutteringsstillinger		23 154	20 706	2 448	11,8 %
		151 295	142 771	8 524	6,0 %

Basis er styrket med totalt kr 2 526 000:

- kr 3 000 000 er generell styrking. Av dette er kr 2 000 000 strategibevilgning fra 2018 som gjøres permanent og utover det er fakultetet styrket med kr 1 000 000.
- Inkludert i beløpet ligger økning som følge av pris og lønnskompensasjon (LPK), strategikutt på 0,8% og effektiviseringskutt på 0,5%
- Rammen er redusert med kr 68 000 til dekning av felles refusjonssenter for refusjoner fra NAV.

Åpen ramme er økt med 4 048 000. Av dette er kr 2 053 000 økning som følge av lønns- og priskompensasjon og kr 1 994 000 er aktivitetsendring. Aktivitetsendringen er endring i kategoriene utvekslingsstudenter, studiepoengproduksjon, antall uteksaminerte kandidater og endring i antall uteksaminerte doktorgradskandidater fra 2016 til 2017. Det er altså en forskyvning i utbetalingstidspunktet for belønningsmidler sammenlignet med når aktivitetene gjennomføres.

Lukket ramme er redusert med kr 497 000. Størrelsen på lukket ramme bestemmes av hvor stor aktivitet (i kroner) det er på den eksterntfinansierte delen av fakultetets økonomi (BOA), samt forskernes produksjon av publikasjonspoeng. Som navnet indikerer kjemper utdanningsinstitusjonene om midlene i en gitt ramme, og dersom alle øker produksjonen like mye vil alle få uendret tildeling.

Prisene for de ulike kategoriene for 2019-tildelingen er som følger:

Publiseringspoeng (kr per poeng)	17 679
Omsetning på EU-prosjekt (per krone)	0,701
Omsetning på NFR-prosjekt (per krone)	0,071
Omsetning på andre BOA-prosjekter (per krone)	0,079

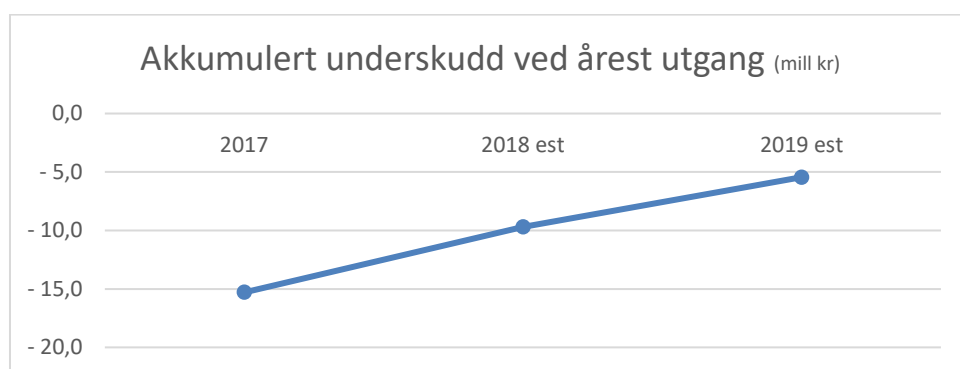
Som tabellen viser vil kr 1 million omsatt på et EU-prosjekt utløse kr 701 000 i belønningsmidler, mens samme sum på et NFR-finansiert prosjekt kun vil utløse kr 71 000.

Den øremerkede bevilgningen til rekrutteringsstillinger øker med kr 2,45 millioner. Av dette er lønns- og priskompensasjon kr 0,67 millioner og kr 1,78 millioner er økning som følge av at fakultetet i løpet av 2018 ble tildelt 2 nye rekrutteringsstillinger, og dermed økte måltallet fra 24 til 26. Av de 26 årsverkene skal minst 80 % være stipendiater.

Forslag til budsjettfordeling 2019

Etter flere år med underskudd har 2018 vist seg å bli det først året på veien til å redusere det akkumulerte underskuddet mot balanse i løpet av de kommende årene. Underskuddet var ved årets begynnelse kr 15,3 millioner. Prognosen for 2018 peker mot et overskudd på kr 5,6 millioner og kr -9,7 millioner i overføring til 2019.

For 2019 legges det i dette dokumentet frem et budsjettforslag som er gjort opp med kr 4,25 millioner i overskudd og med det vil akkumulert underskuddet bli kr -5,4 millioner. Og etter at universitetsstyret la til rette for en oppfinansiering av Det juridiske fakultetet, forventes gjelden å være betalt ned i løpet av 2021.



Årets tildeling inkluderer en avsetning til rekrutteringsstillinger på kr 23 154 000 som skal dekke kostnadene ved å ha 26 årsverk tilsatt i 2019. I 2019 er det mange kandidater som blir ferdige med tilsetningsperioden, og det vil bli vanskelig å reansette så mange som trengs for å fylle måltallet. For året under ett er det budsjettert med 23,4 årsverk, og med det vil fakultetet få redusert bevilgningen med kr 890 500 pr årsverk, totalt kr 2 297 000. Det er i budsjettet under tatt hensyn til dette. Etersom vi ikke har lønnskostnader for de 2,6 årsverkene er netto-tapet mindre.

Hovedlinjen i fakultetets budsjetter de siste årene har vært at budsjettet tar utgangspunkt i faktiske kostnader det foregående året og justerer for kjente endringer. Det er også utgangspunktet i budsjettet for 2019.

Beløp i 1000	2019	Prognose 2018
Inntekter	-150 969	-146 667
Investeringer	475	435
Lønn	115 486	111 775
Drift	6 596	6 138
Interne inntekter	-13 132	-16 756
Interne kostnader	37 290	39 504
Sum kostnader	146 715	141 096
Resultat (inntekter - kostnader)	-4 254	-5 571

INNTEKTER

Fakultetets totale inntekt for grunnbevilgningen består av tildelingen fra Kunnskapsdepartementet (KD) og andre inntekter fakultetet forventer å få i løpet av 2019. I tillegg til bevilgningen fra KD på kr 149 719 000¹ legges det frem et budsjettforslag som inkluderer kr 1 250 000 i fakultetsinntekter:

- Dragefjellet lærings- og formidlingscenter (DLF) antas å levere tjenester til eksterne for kr 100 000 i 2019.
- Fakultetets etter og videreutdanningsportefølje består i 2019 av to kurs; JUR 601 Innføring i jus for næringslivet og et nytt kurs rettet inn mot kommunene. Kursene forventes å generere kr 1 000 000 i inntekter.
- I løpet av året har fakultetet diverse inntekter som de siste årene har vært anslått til kr 150 000, og inntektene forventes å bli i samme størrelsesorden i 2019.

INVESTERINGER

Fakultetet investerer for det meste i to kategorier; datamaskiner og utstyr brukt i forbindelse med DLF.

Datamaskinene for de ansatte byttes ut etter et rulleringsprogram som har til hensikt å sørge for at maskinparken har en kvalitet som gir god driftssikkerhet. Fakultetet har også en del datamaskiner stilt til rådighet for studentene på flere PC-stuer. I de siste årene har disse maskinene ikke blitt byttet ut med nye ettersom studentene i større og større grad benytter private PCer. I 2019 er det heller ikke planlagt noen systematisk utskifting, og det kun er satt av et mindre beløp i budsjettet til å dekke opp eventuelle utskiftingsbehov.

DLF har kontinuerlig behov for oppgradering og utskifting av utstyr, og det er satt av kr 110 000 til dette i 2019.

LØNNBUDSJETTET

De største postene på lønnsbudsjettet er lønn for vitenskapelige, administrative, rekrutteringsstillinger, variabel-lønn til undervisning og sensur, samt refusjonsinntekter fra NAV for personer som er sykemeldte eller ute i fødselspermisjon.

Lønnsbudsjettet for 2019 er reelt sett på samme nivå som prognosen for 2018 indikerer. Nominelt er økningen kr 4,1 millioner, men justert for pris og lønnsvekst samt økning i pensjonsavsetningen med 0,85%-poeng, er aktiviteten i 2019-budsjettet på samme nivå som i 2018.

Fastlønn

I 2019 er det i budsjettet lagt opp til reansettelser i to stillinger av fire ledige stillinger. Den ene stillingen er i sluttfasen for ansettelsen, mens den andre vil bli lyst ut i første kvartal 2019. I tillegg legges det opp til én utlysning til i 2019, med ansettelse i 2020. De to siste ledige stillingene er planlagt utlyst i 2020 med tilsetting samme år. Hvis styret gir sin

¹ Tildelingen er kr 152 016 000, men tallet er justert for ventet vakanser i rekrutteringsstillingene med kr 2 297 000.

tilslutning, vil fakultetet også lyse ut en innstegsstilling knyttet til havvind, jf. styresak 75/18. Denne er finansiert over strategimidler innstegsperioden, og har i denne perioden ingen budsjettmessig effekt.

Den administrative staben vil i 2019 være av samme størrelse som i 2018.

Etter å ha blitt tildelt to rekrutteringsstillinger i løpet av 2018 har fakultetet et måltall i 2019 på 26. Dette er fulle årsverk knyttet til grunnbevilgningen. Undervisningsplikt på eksterntfinansierte stillinger er en del av dette måltallet.

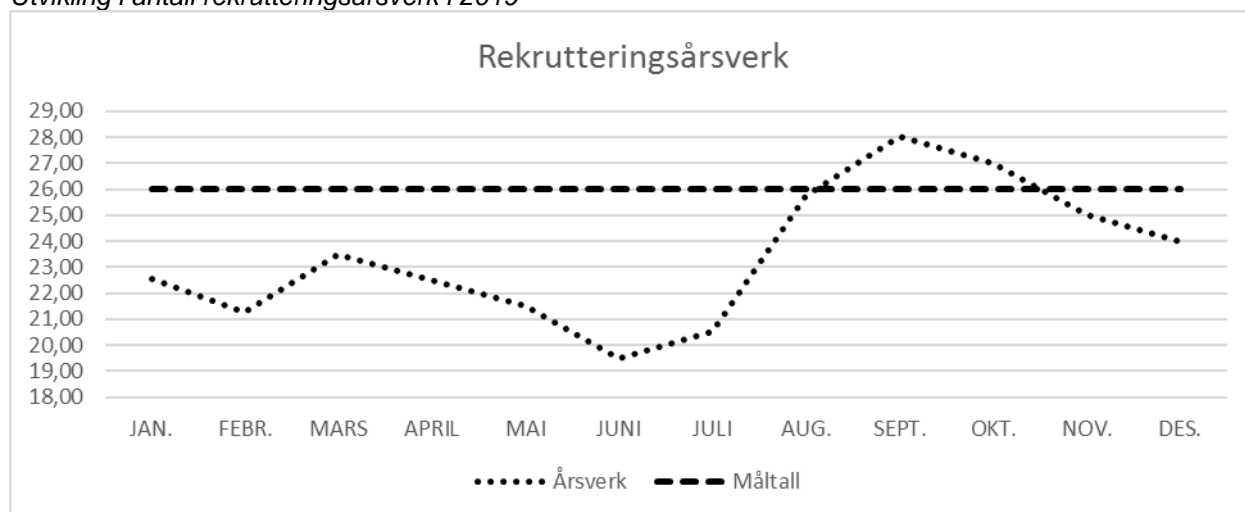
For 2019 forventer fakultetet at relativt mange vil avslutte perioden i rekrutteringsstilling, og dersom måltallet på 26 skal oppfylles må fakultetet ansatt 12 personer med virkning fra høsten. Dette anses ikke som mulig, og et realistisk tall er 5 nye fra høsten 2019.

I budsjettet legges det opp til følgende ansettelse i rekrutteringsstillinger:

- Egenandel i politirettsprosjektet
- Postdoktor i klima og energi
- Postdoktor delt 50/50 med Helse Bergen
- Undervisningsplikt på 5 eksterntfinansierte stillinger, inkludert forventet tilslag på søknader
- 5 nye rekrutteringsstillinger finansiert av fakultetet med oppstart høsten 2019.

Totalt estimeres det at fakultetet i 2019 vil ha 23,4 årsverk (ÅV) rekrutteringsstilling i 2019, mot måltallet på 26. Fakultetet vil dermed ikke få utbetalt satsen på kr 890 500 pr ÅV for det som er under måltallet, noe som vil utgjøre kr 2,3 millioner i reduserte inntekter. Ettersom fakultetet ikke har de tilhørende lønnskostnadene eller andre kostnader som følger en rekrutteringsstilling, vil nettotapet for fakultetet være i størrelsesorden kr 620 000.

Utvikling i antall rekrutteringsårsverk i 2019



Som følge av at mange stipendiater i 2019 vil komme til å ferdigstille avhandlingen, er det i budsjettet lagt inn midler som tar høyde for behovet for oppfølging i slutfasen. Dette

inkluderer midler til veilederopplæring, vitenskapelig assistanse, motivasjonsseminar og mulig behov for ekstra eksterne veiledningsressurser.

Variabel lønn

Variabellønnskostnadene, med kostnader knyttet til undervisningshonorarer og sensur som de absolutt største postene, er budsjettert i samme størrelse som i 2018, med ett unntak. Som følge av flere vitenskapelige stillinger ved fakultetet står ledige er det i budsjettet lagt inn midler til en U-lektorstilling i 12 måneder med 75% plikt. Dette for å avhjelpe presset på fakultetets egne undervisningsressurser.

DRIFTSBUDSJETTET

Driftsbudsjettet er også en videreføring av aktiviteten i 2018.

Noen av de største driftspostene er

- Reisebudsjettet er på kr 1 560 000.
- Det settes av kr 600 000 til fordeling under små drift. Som følge av at tildelingene historisk sett ikke har blitt brukt helt opp overbookes det med 50%
- Det er satt av kr 300 000 til språkvask som håndteres av FU. Midlene brukes til å legge til rette for mer publisering på engelsk og potten kan også brukes til språkvask av søknader.
- Støtten til studentene videreføres i 2019, med kr 250 000.

Driftsmidler for stipendiater ble innført i 2015 og videreføres i 2019. Stipendiatene har kr 25 000 til disposisjon for hver av årene de er ansatt. Så langt er erfaringene gode og i 2017 ble det i gjennomsnitt for de 22 stipendiatårsverkene brukt kr 13 100. Ordningen med driftsmidler for forskergruppelederne videreføres også med samme bevilgning som for fjoråret, kr 20 000 til hver dersom to deler vervet, kr 25 000 ved en leder.

Bokkvoten for hver ansatt er opprettholdt på samme nivå som de siste årene; kr 5000 pr vitenskapelig tilsatt.

Det er også satt av egne potter til dekanatet (kr 50 000 hver) og fakultetsdirektør (kr 50 000).

Interne transaksjoner

Interne transaksjoner består av interne kostnader og interne inntekter. Dette er handel mellom UiB-organisasjoner. Overhead inntekter fra eksternfinansierte prosjekter budsjetteres her sammen med fakultetets subsidiering av prosjekter. Fakultetet subsidierer enten direkte med personell, eller indirekte ved at vi sier fra oss overheadinntekter.

I budsjettinnspillet fakultetet sendte inn til økonomiavdelingen i september 2018 ble det satt som mål for 2019 å ha kr 13 680 000 i inntekter fra BOA. Og dette er dermed fakultetets måltall for 2019. En optelling noen måneder etter gir signaler om at dette var litt optimistisk, og prognosen er nå kr 12 800 000 i BOA for 2019. Dette påvirker også anslaget for overheadinntekter, som er litt lavere enn opprinnelig estimert.

Kostnadene knyttet til husleie og energi er også budsjettert under interne transaksjoner. For å oppgradere UiBs bygningsmasse har internhusleien økt mer de siste årene enn priskompensasjonen. Dermed har fakultetet reelt sett hatt mindre midler å bruke til andre formål. I 2018 sa fakultetet opp noen arealer i JUSS II, og sparer dermed årlig kr 200 000. I tillegg har to store kontorer blitt delt i 4 mindre. Fakultetet jobber også med å redusere kostnadene ved bruke av undervisningsrom ved at riktig størrelse benyttes og at ubenyttede rom avbestilles.

De siste årene har fakultetet støttet biblioteket med kr 300 000 til innkjøp av juridisk faglitteratur. Det samme beløpet ligger inne i årets budsjett.

Støtten til BECCLE videreføres med kr 150 000.

For 2019 er det budsjettert med kr 2 933 000 til førstesemesterkurs gitt av HF, og kr 2 546 000 til å dekke den digitale eksamensordningen som organiseres sentralt.

INTERNE PROSJEKTER

I tildelingen fra KD er det kun spesifisert én øremerket tildeling, og det er avsetningen til 26 årsverk med rekrutteringsstillinger. Fakultetet har i tillegg valgt å skille ut noen områder som regnskapsføres for seg selv:

Dragefjellet lærings- og formidlingssenter (DLF)

Senteret har som formål å utvikle og formidle digital undervisning og forskningsresultater, og har kostnader som er knyttet til produksjon av videoer for Det juridiske fakultetet, men også for andre, innenfor eller utenfor UiB organisasjonen. Budsjettet for 2019 er satt opp med inntekter på kr 160 000 fra eksterne kunder eller interne brukere på UiB. Kostnadene til produksjon (arbeidskraft), drift og investeringer er budsjettert til kr 225 000.

Norsk senter for kinesisk rett

Senteret ble opprettet i 2017, og har siden 2018 vært en egen post i budsjettet til fakultetet. Én administrativ stilling er øremerket senteret, og det er satt av kr 100 000 i driftsmidler for 2018.

Kurs i etter- og videre-utdanning

Fakultetet har de siste årene hatt ett EVU-kurs, «Innføring i jus for næringslivet», og dette kurset planlegges gjennomført også i 2019. I tillegg vil det i 2019 blir gjennomført et nytt kurs rettet mot saksbehandlere i kommunal sektor. Kursene leverer et dekningsbidrag budsjettert til kr 483 000.

Små driftsmidler

Ordningen med små driftsmidler videreføres i 2018. Formålet med midlene er å støtte opp under forskningsaktivitet der forskergrupper eller enkeltforskere ikke selv har annen

finansiering for sin virksomhet, eller der ekstern finansiering ikke strekker til. Det er i budsjettet satt av kr 600 000. Ettersom noen av tildelingene erfaringsvis ikke benyttes legges det opp til en overbooking og utlyst ramme vil være kr 900 000.

Internasjonalisering - SPIRE

SPIRE er et sentralt såkornmiddeltiltak for å bygge forsknings- og/eller undervisnings-samarbeid med universitetets strategiske partnere i internasjonale nettverk og Nordiske sentre utenlands der UiB er medlem.

SPIRE-midler tildeles i to kategorier:

- Midler for internasjonale nettverks-/partnerskapssamarbeid.
- Gjesteforskermidler.

Fakultetet fikk SPIRE-midler i 2018 og ubrukte midler brukes i 2019. Eventuelle midler som tildeles i 2019 til komme i tillegg.

Likestillingsmidler

I tildelingen fra UiB for 2019 er det øremerket kr 109 000 til likestillingsarbeid. I henhold til fakultetets likestillingsplan foreslås det at midlene øremerkes til karriereutviklingstiltak for kvinner med doktorgrad i faste vitenskapelige stillinger. Begrunnelsen er at andelen kvinner i professorstillinger ved fakultetet fremdeles er betydelig lavere enn andelen menn. Det er likeledes ikke mange kvinner i vitenskapelige lederposisjoner ved fakultetet. Et av tiltakene som foreslås er et forum for de nevnte kvinnelige ansatte på fakultetet der man kan arrangere seminarer med eksterne gjester fra andre fag og internasjonale toppforskere innenfor rettsvitenskap. Seminarene kan handle om team som forskningsledelse og selvledelse, karriereplan og systemforståelse, internasjonale nettverk og gjennomslag i konkurranse. Forumet forutsettes også å eksistere som et forum for erfaringsutveksling uavhengig av ulike seminarer. Videre kan det være nyttig å bruke deler av midlene til å honorere eksterne mentorer spesifikt til kvinner som er i en kvalifiseringsfase. Disse kan få individuell oppfølging med tanke på ferdigstilling av foreløpige karriereplaner og kvalitetssikring av vitenskapelige arbeider.



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 75/18
Møtedato: 11. desember 2018
Journalnummer: 2018/1471

Innsteigsstilling Senter for havvind

1. Kort om saken

Saken gjelder utlysning av en innsteigsstilling knyttet til «Senter for havvind», som er en del av UiBs strategiske satsing på Klima- og energiomstilling.

2. Nærmere om havvindsprosjektet og innsteigsstillinger

I budsjettet for UiB i 2019 er det satt av 1 million kroner til «Senter for havvind» og ytterligere 5 mill. kroner totalt over årene 2020 og 2021. Avsetningen er gjort under fellestiltak, og er en del av satsningsområdet Klima- og energiomstilling vil UiB, som administreres av Det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet (MN).

Vårt fakultet har vært i dialog med MN, og det er ønskelig fra MN sin side at det lyses ut en innsteigsstilling ved vårt fakultet knyttet til satsingen på havvind. Denne stillingen vil da være finansiert av de sentrale midlene frem til vedkommende går inn i det ordinære budsjettet for vårt fakultet.

Havvind har fått økt oppmerksomhet de siste årene. Utviklingen henger dels sammen med motstanden som har vært mot vindmølleparker på land, men har også skutt fart på grunn av bedre teknologi. MN tar sikte på å etablere Bergen Offshore Wind Center som ledd i satsingen på havvind. Stillingen ved vårt fakultet er særlig tenkt knyttet til rettslige spørsmål om lokalisering av installasjoner til havs, inkludert transport av kraften til inn- og utland.

Vårt fakultet har i liten grad brukt innsteigsstillinger. Ordningen er hjemlet i universitets- og høyskoleloven § 6-4 bokstav k, og nærmere regulert i egen forskrift om ansettelse på innsteigsvilkår (24. mars 2015 nr. 341). Formål med innsteigsstillinger er etter § 1 å legge til rette for rekrutteringen av talentfullt faglig personale ved universiteter og høyskoler. Institusjonene kan velge mellom to modeller, enten gi stilling på postdoktor- eller førsteamanuensisvilkår. I begge tilfeller skjer ansettelsen på et åremål på seks til sju år. For vårt fakultet sin del er det mest nærliggende å ansette på førsteamanuensisvilkår, og fremstillingen nedenfor er basert på dette alternativet.

Ansettelse på innstegsvilkår kan kun skje når stillingen har vært bredt utlyst nasjonalt og internasjonalt. I åremålsperioden skal kandidaten gis mulighet til å kvalifisere seg for fast ansettelse i en professorstilling. Ordningen med opprykk til professor etter kompetanse gjelder ikke for perioden vedkommende er åremålsansatt på innstegsvilkår, jf. forskriften § 2 siste ledd.

Forskriften har nærmere regler om arbeidsavtalen m.v. Av særlig interesse er kravet om midtveis- og sluttevaluering, og arbeidsgivers utvidete plikt til oppfølging og veiledning frem til midtveisevaluering. Dersom kravene som ble stilt i arbeidsavtalen er nådd og sluttevalueringen er positiv, skal kandidaten ansettes i fast stilling som professor, jf. forskriften § 7. Institusjon kan gi tillatelse til at en ansatt på innstegsvilkår ber om en forsert sluttevaluering før åremålsperioden utløper, jf. forskriften § 9.

3. Dekan og fakultetsdirektørs merknader

Dekan og fakultetsdirektør mener at det er nødvendig at fakultetet knytter seg opp til UiBs strategiske satsingsområder, og satsingen på havvind er en god mulighet til å løfte frem de ulike rettslige spørsmålene som oppstår i forbindelse med klima- og energiomstilling.

Som nevnt er det stilling på innstegsvilkår som førsteamanuensis som er mest nærliggende for fakultetet. Dette henger sammen med at en da ikke utelukker søkere som har hatt stilling som postdoktor (se forskriften § 8). En utlysning på førsteamanuensisnivå vil også bidra til at en får flest mulig kvalifiserte søkere til stillingen. Ordningen med mulighet for forsert sluttevaluering gjør også at den som er i innstegsstilling ikke kommer i svakere posisjon med tanke på opprykk enn de som er i ordinær stilling som førsteamanuensis.

En innstegsstilling som er koblet til satsingsområdene gir en brofinansiering ved at lønnsmidlene er finansiert fra sentralt hold i fasen frem til fast stilling er oppnådd. Havvind er et område hvor en kan regne med at det vil komme eksterne forskningsmidler. Etter forskriften § 3 kan institusjonen i arbeidsavtalen sette krav om akademisk ledelse, herunder evnen til å initiere og lede forskning. Videre kan institusjonene stille krav ut fra særlige behov innen fagområdet for eksempel evnen til å tiltrekke seg ekstern finansiering. Fakultetet vil kunne stille vilkår i arbeidsavtalen for å sikre at den som tilsettes er med på å bygge opp havvindssatsingen til UiB.

En innstegsstilling er på åremål, og slik sett ikke en fast stilling. Fakultetsstyret har i sak 78/17 trukket opp retningslinjer for utlysning av faste stillinger. Disse retningslinjene bør likevel være førende også her, siden den som går inn i denne typen åremål er sikret en fast stilling dersom sluttevalueringen er positiv. Fakultetet har de siste årene presisert i utlysningsteksten at «Det vil (vidare) bli lagt stor vekt på om søkeren har generell kompetanse innafor fag som inngår i fakultetet sitt masterstudium». Dekan og fakultetsdirektør mener at denne formuleringen i utlysningsteksten kan brukes også ved denne innstegsstillingen. Kravet om faglig innretning henger sammen med undervisningspråket. Dekan og fakultetsdirektør mener derfor at en kan stille krav om at den som blir ansatt kan undervise på norsk eller et annet skandinavisk språk innen to år etter ansettelsen, slik fakultetet til vanlig gjør. Ifølge fakultetets «Veiledning for bedømmelseskomite til førsteamanuensisstilling» (2010) må minst ett arbeid «gi en dyptgående analyse med grunnlag i norske rettskilder, eller som fra folkerettslige eller andre

internasjonale rettskilder kaster lys over spørsmål med betydning for Norge». Fakultetet har et ønske om å utvikle den internasjonale orienteringen, og ved denne enkeltutlysningen mener dekan og fakultetsdirektør at det er grunnlag for å lempe på kravet om tidligere nasjonal forskningsorientering for å oppnå en bredere søkermasse.

4. Forslag til vedtak

På denne bakgrunn vil dekan og fakultetsdirektør invitere fakultetsstyret til å gjøre følgende vedtak:

1. Fakultetet lyser ut en stilling som førsteamanuensis på innstegsvilkår for en åremålsperiode på seks år knyttet til «Senter for havvind».

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

30.11.18 / KHS



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 77/18
Møtedato: 11.12.2018
Journalnummer:

DRØFTINGSSAK: MERITTERINGSORDNING FOR UNDERVISARAR VED DET JURIDISKE FAKULTET

Bakgrunn

Det er eit politisk ønskje om at kvaliteteten på undervisninga i høgare utdanning skal aukast, og Meld. St. 16 *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* står det

Regjeringa 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 tilsetting, opprykk og lønnsutvikling*

Status ved UiB

Allereie hausten 2015 vart det på initiativ frå bioCEED, Senter for fremragende utdanning, sett ned ei arbeidsgruppe ved UiB som fekk i oppgåve å sjå på om det kunne innførast ei ordning for merittering av fremragande undervisarar etter modell frå Lunds Tekniska Høgskolas Pedagogiska Akademi.

Arbeidsgruppa la fram sitt framlegg til ordning våren 2016, og dette vart drøfta av Utdanningsutvalet på seminaret deira i juni 2016. I dialog med dekanane kom ein fram til at det skulle vera opp til dei

einskilde fakulteta om og når ein skulle innføra ordninga, slik at ein fekk sikra god forankring i fagmiljøa. Fakultetsstyret ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet (heretter MN-fakultetet) vedtok allereie 16. juni 2016 å etablere ei prøveordning for «meritterende undervisning» for fem år. MN-fakultetet sitt opplegg er lik ordninga som vart skissert av arbeidsgruppa.

Universitetsstyret vedtok i sak 60/17 at UiB innfører meritteringsordninga Fremragende underviser og undervisningsmiljø (FUND), og Utdanningsutvalet vedtok i sak 9/18 at forsøksordningar både for individuell merittering og for anerkjenning av undervisningsmiljø (kollektiv merittering) skal på plass i løpet av 2018.

Ved MN-fakultetet, Det humanistiske fakultet (heretter HF-fakultetet) og Det samfunnsvitenskaplege fakultet (heretter SV-fakultetet) har dei utvikla og vedteke ordningar for merittering av undervisarar, medan Det psykologiske fakultet, Det medisinske fakultet og Fakultet for kunst, musikk og design er på om lag same steg i prosessen som vårt fakultet.

I orienteringssak (86/18) til Utdanningsutvalet 8. november i år kan vi lesa følgjande om status for innføringa av Fremragende underviser og undervisningsmiljø ved dei ulike fakulteta:

- **Det Matematisk-naturvitenskapelige fakultet**

har etablert en ordning som gir den pedagogiske kvalifikasjonen Fremragende underviser (Excellent Teaching Practitioner). Meritterte undervisere danner fakultetets Pedagogiske akademi. Ordningen er i første omgang en prøveordning for 5 år, de første underviserne ble merittert juni 2017 og årets søknadsfrist var 1. oktober.

- **Det samfunnsvitenskapelige fakultet**

har, etter vedtak i fakultetsstyret i juni, lyst ut for første gang høsten 2018, med søknadsfrist 31. januar. Vurderingskriteriene er i hovedsak sammenfallende med kriteriene i ordningen ved Det Matematisk-naturvitenskapelige fakultet. I november arrangerer fakultetet workshop for søkere, om hvordan lage pedagogisk mappe/teaching portfolio, og hvordan oppfylle kravene til dokumentasjon.

- **Det humanistiske fakultet**

har, etter behandling i to fakultetsstyremøter høsten 2018, vedtatt en ordning med vurderingskriterier som vektlegger systematisk kvalitetsarbeid i emner og studieprogram. Første gangs utlysning gjennom meritteringsordningen skjer i 2019.

- **Det psykologiske fakultet**

oppnevnte i juni 2018 en arbeidsgruppe med mandat til å foreslå organisering og kriterier for merittering av undervisere ved fakultetet. Gruppen har levert sitt forslag i oktober, og fakultetet vil følge det opp i sine organer. Fakultetsstyret skal behandle saken i desember.

- **Det medisinske fakultet**

har, i forlengelse av vedtatt handlingsplan for utdanning 2018-2022, startet en utredningsprosess i høst. Fakultetets enhet for læring har fått i oppdrag å foreslå en meritteringsordning som blir gjenstand for høring og behandling i fakultetets organer våren 2019.

- **Det juridiske fakultet**

har, i sin Handlingsplan for utdanning 2018-2019, vedtatt å utrede og etablere en meritteringsordning. Arbeidet ses i sammenheng med omlegging av masterprogrammet i rettsvitenskap.

- **Fakultet for kunst, musikk og design**

er i gang med å utrede en ordning som ivaretar utdanningenes faglige egenart. Saken har vært til orientering i fakultetsstyret høsten 2019. Orienteringen omfattet en presentasjon av erfaringer fra Det Matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Ein føremon med at vi ikkje er først ute er at vi kan skjela til dei ordningane som alt er vedtekne ved dei andre fakulteta og byggja vidare på arbeidet som alt er gjort der. Saksframlegg frå då ordningane vart vedtekne, samt retningslinene for ordningane som alt er vedtekne ved tre av fakulteta følgjer som vedlegg.

Pilotfase med fleire variantar

Slik ordningane er i ferd med å bli innførte ved UiB, skal dei første fem åra vera ein pilotfase. Universitetsstyret oppmodar til at ordningane i første omgang blir innførte for fem år, og at dei blir evaluerte både undervegs og etter fem år. I denne første etablerings- og utprøvningsfasen ser vi at vi får noko ulike løysingar ved dei ulike fakulteta. Ettersom Fremragende undervisere og undervisningsmiljø (FUND) i utgangspunktet er vedteken som ei ordning som skal gjelda for heile UiB kan vi venta at når pilotfasen er over, vil ordninga bli justert, optimalisert og samordna til ei einskapleg ordning på bakgrunn av dei noko ulike ordningane ved dei sju fakulteta. Slik sett er det ikkje noko i vegen for, men heller berre positivt, at Det juridiske fakultet gjer vår eigen vri på enkelte sider av ordninga. Slik får institusjonen som heilskap hausta ulike erfaringar og kan få ei best mogleg ordning når pilotfasen er over.

Kort om ordningane som er innførte ved tre av fakulteta

For nærare skildring av ordningane som er vedtekne ved MN-, HF- og SV-fakulteta viser vi til vedlegga. Heilt kort kan vi slå fast at dei tre ordningane i all hovudsak er svært like. Overskriftene i kriteria for tildeling ved både MN- og SV-fakultetet er *fokus på studentenes læring, en klar utvikling over tid, en forskende tilnærming, en kollegial holdning og praksis*. SV-fakultetet har gjort små justeringer i to av dei til saman 12 underpunkta, elles er kriteria like. HF-fakultetet har utforma eigne, enklare kriteria for tildeling, men dei til saman sju kulepunkta inneheld likevel i hovudsak det same som kriteria ved MN- og SV-fakulteta.

Ordninga ved MN-fakultetet skil seg frå dei andre to ved at dei som oppnår status som Fremragande undervisar inngår i fakultetets Pedagogiske Akademi (meir om dette på side 8). Ordninga ved HF-fakultetet skil seg frå dei to andre ved at også *grupper* av tilsette kan søka. Grupper som søker og når opp, får status som Fremragande undervisningsmiljø for ein periode på tre år. Eit anna særtrekk ved ordninga på HF-fakultetet er at også institutta får belønningsmidlar når ein søknad vert innvilga.

Sjølv om kriteria ved MN- og SV-fakultetet er likelydande på punktet som gjeld kollegial haldning og praksis, har det kollegiale aspektet likevel blitt sterkare framheva ved SV-fakultetet ved at fleire av innspela i høyringsrunden understreka at det kollegiale aspektet var viktig, og ved at det i saksframlegget til fakultetsstyret ved SV-fakultetet blir framheva at det kollegiale aspektet er eit eige punkt i kriteria (det er det også ved MN-fakultetet) *og vil bli vektlagt i søknadsprosessen*. Arbeidsgruppa ved SV-fakultetet skriv at «sjølv om den meritteringsmodellen vi foreslår anerkjenner og belønner den enkelte underviser, skal den også ta hensyn til miljøenes rolle i utvikling av undervisningskvalitet».

Kollektivt fokus

Ved Utdanningsutvalets handsaming av sak 16/17 Fremragende underviser og undervisningsmiljø (FUND), der Utdanningsutvalet rådde universitetsstyret til at ordninga vart vedteke innført ved heile UiB, uttalte Utdanningsutvalet i si tilråding til styret at «for å styrke det kollektive aspektet ved undervisning, anbefales det at den eksisterende arbeidsgruppen får i oppgave å komme med forslag til en utvidelse av modellen slik at den også omfatter anerkjennelse av undervisningsmiljø, og at arbeidsgruppen foreslår kriterier for slik anerkjennelse.» Arbeidsgruppa har ikkje kome med slike forslag, men dei kollektive aspekta er, som vi har sett, særleg trekt fram i SV-fakultetet framlegg til ordning, sjølv om ordlyden i kriteria ikkje skil seg frå MN-fakultetet sine kriteria på dette punktet .

Mellom anna på bakgrunn av erfaringar frå Lunds Tekniska Høgskola er dei meritterande ordningane for undervisning slik dei er skildra i MN-fakultetet saksnotat og i UiB-arbeidsgruppa sitt framlegg frå våren 2016, venta å ha ein kulturbyggjande effekt på undervisningsmiljøa ved UiB, ettersom kriteria for kva som er fremragande ikkje berre er knytt til den einskilde undervisaren sin praksis i undervisninga, men også knytt til samhandling med kollegaer. Ordninga Excellent Teaching Practitioner (ETP), som vart innført ved Lunds Tekniska Høgskola allereie i 2001, har ført til konkret og dokumentert kvalitetsutvikling, både institusjonelt og for dei individuelle undervisarane som har blitt tildelt ETP-status. Analysane viser at undervisarar med ETP-status får betre studentevaluering, særleg når det gjeld god undervisning og klare læringsmål for studentane. Ordninga har og ført til endring i undervisningskulturen og meir generelt i den akademiske kulturen. (Olsson & Roxå 2013 attgjeve i arbeidsgruppa ved MN-fakultetet sitt notat 2016:5).

Også då lærarkollegiet ved vårt fakultet, på fakultetsseminaret på Solstrand i oktober, drøfta korleis ordninga bør innrettast ved Det juridiske fakultet, var det tydelege innspel om at det er den *kollektive* innsatsen som bør honorerast og løftast fram, heller enn einskildpersonar. Dette er også i tråd med fakultetets handlingsplan for utdanning 2018-2019 som mellom anna legg vekt på auka samarbeid mellom lærarane for å sikra eit studium med ein klar indre samanheng og progresjon.

Framlegg til presisering av ordninga ved Det juridiske fakultet:

Som eit svar på dei tydelege signala frå lærarkollegiet under fakultetsseminaret på Solstrand i oktober 2018, bør det dermed ved vårt fakultet vera ein *føresetnad* at ein ved søknad om merittering som fremragende undervisar kan visa til at ein har samarbeidd med ein eller fleire kollegaer om å forbetra eller utvikla undervisninga ved fakultetet. Ein kan enten sjå for seg at ein er to emneansvarlege for same emne som monaleg har utvikla emnet, eller at det er to emneansvarlege som har samarbeidd på tvers av emne for å samordna og styrka samanhengen mellom emna.

Desse to emneansvarlege må begge kunna søka status som fremragande undervisarar samstundes men kvar for seg. Dei søker i så fall individuelt, men den kollektive innsatsen dei kan visa til vil vera del av grunngevinga for kvifor dei oppfyller kriteria for få status som fremragande undervisarar. Arbeidsgruppa ved SV-fakultetet skriv i sin rapport «Grupper består av ulike personer på ulike tidspunkt, og hvem som bør krediteres kan være vanskelig å identifisere». Dette er grunnen til at dekan og fakultetsdirektør meiner at det framleis skal vera enkeltpersonar som søker, trass i at lærarkollegiet sterkt tok til orde for eit kollektivt fokus. Det kollektive fokuset vert ivareteke ved at samarbeid eller kollektiv innsats vert ein *føresetnad* for å kvalifisera til merittering som fremragande

undervisar ved vårt fakultet. To eller tre emneansvarlege kan søkja saman og samstundes, basert på deira kollektive innsats, men dei søker framleis med individuelle søknader.

Ei ulempe ved ei løysing der ein søker individuelt er at ordninga vil favorisera dei som er emneansvarlege. Til dette kan det nemnast at også spesialemne og innovativ og samarbeidsorientert undervisning på spesialemne kan danna grunnlag for søknad om status som fremragande undervisar. Vidare kan ein kanskje og sjå for seg at til dømes ein emneansvarleg og ein storgruppeundervisar arbeider saman for å utvikla storgruppene i eit emne. Også storgruppeundervisarar kan visa initiativ og bidra til innovasjon! Til sist kan studiedekanen, for å gjera det meir oppnåeleg for fleire å søkja merittering som fremragande undervisar, vera medviten om å velja personar som ikkje tidlegare har vore emneansvarlege når det skal utnemnast nye emneansvarlege for eit emne. Over tid vil dei som ønskjer det kunna få høve til å ha emneansvar og slik få best mogleg høve til å setja sitt preg på undervisninga og driva utvikling og nyskaping som kan gjera ein kvalifisert til merittering som fremragande undervisar. I tillegg er det eit mål å få til at emneansvaret i framtida vert delt mellom to eller fleire personar på *alle* obligatoriske emne.

Kven skal kunna søka?

Spørsmålet om kven som skal kunna søka om status som fremragande undervisar har vore drøfta også ved fakulteta som alt har vedteke ordningar. Ved SV- og MN-fakultetet kan fast vitenskaplege tilsette, både førsteamanuensar og professorar, søkja. Ved HF-fakultetet er også universitetslektorar inkluderte, men også ved HF-fakultetet er ordninga avgrensa til enkeltpersonar i *fast vitenskapleg stilling*.¹ Ved både HF- og SV-fakultetet har ein vore innom spørsmålet om korvidt personar i stipendiat- og postdoktor-stillingar skal kunna søka, men slått fast at ettersom dette er stillingar som først og fremst er retta inn mot forskning vil det gje tvetydige signal å inkludera desse i ordninga for merittering som fremragande undervisar.

I HF si ordning for merittering av Fremragande undervisningsmiljø, der *grupper* av tilsette søker, må undervisningsmiljøet bestå av minst to fast vitenskapleg tilsette, men kan elles også inkludera tilsette i mellombelse stillingar og også administrative stillingar.

Ved både MN- og SV-fakultetet har ein understreka at ordninga Fremragande underviser er uavhengig av dei akademiske opprykksordningane. Arbeidsgruppa som utarbeidde framlegg til ordninga ved MN-fakultetet skriv at Excellent Teaching Practitioner/Fremragende undervisermerittering er uavhengig av dei akademiske opprykksordningane og at merittering vert tildelt personar som systematisk og over tid vidareutviklar undervisningskompetansen sin til eit nivå som er vesentleg høgare enn den forventa basiskompetansen (arbeidsgruppa rapport 2016 side 2).

Sjølv om MN- og SV-fakultetet har slått fast at ordninga er uavhengig av dei akademiske opprykksordningane, kan det vera føremålstenleg å drøfta *om* eller *korleis* meritteringsordninga bør sest i samanheng med stillingsstruktur og opprykksordningar i sektoren. Frå og med 1. september 2019 vil endringar i forskrift av 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og

¹ «Alle stillinger med undervisningsdel, dvs. stillinger både i amanuensis-professor- og universitetslektordosent-løpet er inkludert.»

forskerstillinger tre i kraft, og forskriftsendringa fører til at det vert innført nye krav til utdanningsfagleg kompetanse for tilsetjingar i førsteamanuensis- og professorstillingar.

Frå 1. september 2019 gjeld følgjande om pedagogisk kompetanse ved tilsetjing i stilling som førsteamanuensis:

§ 1-4-3 Søkere skal bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller følgende krav.:

Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå).

Ferdighetene skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene.

De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen.

Institusjonene kan etter §1-1 fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere.

Tilsvarende gjeld følgjande om pedagogisk kompetanse ved tilsetjing i stilling som professor:

§ 1-2-3 I tillegg til de krav til grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå som er gitt til stilling som førsteamanuensis, skal det dokumenteres:

- Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid*
- Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ ph.d.- nivå*
- Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap*

Når ein ser på kompetansekrava for tilsetjing som førsteamanuensis og som professor, kan ein eventuelt sjå for seg at merittering som fremragande undervisar utgjer eit *tredje* nivå, *etter* kompetansen ein må ha for å få opprykk til professor. Dette talar for at ordninga er tilgjengeleg berre for tilsette med professorkompetanse.

På den andre sida kan ein sjå for seg at det finst førsteamanuensar som brenn for undervisning og som til trass for at det er ønskjeleg at alle tilsette etter kvart skal kunna søka opprykk til professor, prioriterer undervisning høgare enn vitskapleg publisering, og som dermed blir «hengjande att» som førsteamanuensar utan å bli professor. Er det rimeleg at førsteamanuensar som utfører verkeleg framifrå undervisning skal vera avskorne frå å kunna verta meritterte som fremragande undervisarar? Korvidt merittering som fremragande undervisar skal vera mogleg først dersom ein har oppnådd professorkompetanse, eller om det også skal vera mogleg for førsteamanuensar å søka er eit spørsmål leiinga særleg ønskjer styrets synspunkt på.

Fremragande undervisar – ei permanent eller tidsavgrensa merittering?

Ved dei andre fakulteta legg ein opp til at merittering som fremragande undervisar er ei permanent merittering. Med unntak av HF-fakultetet si ordning for merittering av Fremragande *undervisningsmiljø* der miljøa får statusen for tre år, er altså meritteringa ved dei andre fakulteta statiske ordningar. Dette stiller dekan og fakultetsdirektør spørsmål ved om er føremålstenleg. For vårt fakultet vil vi i staden føreslå at tittelen fremragande undervisar vert gjeve for ein tidsavgrensa periode. I i ytste konsekvens kan ein elles sjå for seg at ein tilsett blir merittert som fremragande undervisar tidleg i karrieren på bakgrunn av den fremragande innsats og det utviklingsarbeid som er gjort tidleg i karrieren, men at den tilsette deretter misser interessa for å halda fram med å utvikla og

oppdatera den pedagogiske kompetansen sin, og i staden vel å kvila på laurbæra resten av karrieren. Ein som er fremragande undervisar i 2018 vil ikkje nødvendigvis framleis vera det i 2048, på same måte som ein som vart oppfatta som fremragande undervisar i 1988 kanskje ikkje blir rekna som det etter 2018-standard.

Difor føreslår dekan og fakultetsdirektør at meritteringa fremragande undervisar får ei tidsavgrensing på til dømes seks år. Dekan og fakultetsdirektør ønskjer styrets synspunkt på om ein etter seks år i så fall skal kunna søkja om «reakkreditering». Til dømes slik at ein kan søkja om reakkreditering éin gong, for ein periode på fire år, slik at ein til saman beheld meritteringa i 10 år. Ved søknad om reakkreditering held det med ein forenkla søknad der ein må kunna visa til at ein har halde fram å utvikla og oppdatera både eigen pedagogisk kompetanse, og undervisninga ein gjev. Dersom ein etter 10 år ønskjer framleis merittering som fremragande undervisar må ein ha ein komplett ny søknad som vert vurdert saman med, og på lik line med, dei andre søkjarane det aktuelle året. Kanskje har nivået på dei fremragande undervisarane heva seg i løpet av 10 år slik at den som var fremragande for 10 år sidan ikkje utan vidare framleis når opp i konkurransen 10 år seinare?

For å sikra at meritteringa som fremragande undervisar verkeleg har høg status og ikkje blir noko som etterkvart alle sikrar seg, utan insentiv til framleis utvikling, føreslår vi altså at statusen vert gjeve for ei avgrensa periode. I tillegg ønskjer vi styrets innspel på om det til ei kvar tid bør vera eit maksimalt antal meritterte undervisarar. Dette vil på den eine sida vera ein måte å halda kontroll på kostnadene ved ordninga, og på den andre sida bidra til at det vert konkurranse om tittelen og at det er dei verkeleg beste som til ei kvar tid er meritterte. Ein kan nærast sjå tittelen som fremragande undervisar som ein vandrepokal.

Korleis skal merittering som fremragande undervisar belønnast?

«Særavtale om lønnsvilkår for ansatte som oppnår prestisjefylte prosjekter, oppnår status som fremragande undervisar, oppnår eller bidrar inn i eksternt finansierte prosjekter lagt til UiB» gjev heimel for å gje eit lønstillegg på inntil kr 50 000 til tilsette som oppnår status som fremragande undervisar. Dei tre fakulteta som alt har innført ordningar for merittering av fremragande undervisarar har vedteke at dei som oppnår denne meritteringa får eit permanent lønstillegg. Ved MN-fakultetet er lønsauken spesifisert til 2 lønstrinn for professorar og 3 lønstrinn for førsteamanuensar, ved SV-fakultetet til «et fast, individuelt lønstillegg i størrelsesorden 50.000 per år», og ved HF-fakultetet «justering av lønnsvilkår i samsvar med revidert særavtale av 1. januar 2017 om vilkår for lønnsfastsettelse for tilsatte som oppnår prestisjefylte prosjekter», det vil sei eit lønstillegg på *inntil* 50.000 kr.²

Ettersom vi ved vårt fakultet føreslår at meritteringa skal vera tidsavgrensa, er det i så fall naturleg at også eventuell ekstra løn vert tidsavgrensa. Fakultetet har fått stadfesta at lønstillegget kan gjerast mellombels, og knytast til den perioden ein vert merittert for. Ved å gjera både status som fremragande undervisar og tilhøyrande lønstillegg mellombels, oppnår fakultetet to ting: Ein kan halda kontroll på lønsutgiftene ved at det til ei kvar tid er eit bestemt tal tilsette som har status som

² Ved merittering av Fremragande undervisningsmiljø vil det ikkje bli gjeve individuelle lønstillegg, men berre belønningmildar til søkjarane sitt/sine institutt.

fremragande undervisar og mottek det tilhøyrande lønnstillegget, samstundes som ein sikrar insentiv for å halda fram med å utvikla den pedagogiske kompetansen sin og heile vegen vidareutvikla undervisninga slik at den held fram med å vera fremragande og slik kan søkja om reakkreditering eller levera ny søknad etter endt periode.

Når det gjeld andre gode som kan tilbys fremragande undervisarar ønskjer leiinga innspel frå styret. Eit aktuelt gode å vurdere er godskriving i undervisningsrekneskapen. Det er sannsynleg at dei som har lagt ned ein innsats i undervisning som gjer at ein kvalifiserer til å verta merittert som fremragande undervisar, har brukt ein større del av arbeidstida si på undervisning enn det ein normalt forventar, og at det difor kunne vera grunn til at ein når ein oppnår status som fremragande underviser får lov å setja av noko meir tid til forskning i tida etterpå. Likevel er det sjølvmotseiande å skulla fritta dei aller beste undervisarane frå undervisning, slik at dekan og fakultetsdirektør ønskjer ikkje å fremja forslag om dette.

Eit av innspela som kom då lærarkollegiet drøfta ordning for merittering av undervisarar på Solstrand, var at ein kunne ønskja seg *tid* til å utvikla undervisningsopplegg og *midlar* til betra undervisningsopplegga. Det synast utvilsamt at merittering som fremragande undervisar må byggja på utvikling som alt *har* skjedd og resultat ein alt kan visa til, og ikkje utelukkande på planar og idear. Likevel kan ein sjå for seg at det som del av belønninga vart stilt ein pott til rådvelde for fremragande undervisarar som gjer at når dei har oppnådd statusen, har noko større fridom enn andre undervisarar til å prøva ut, og til å vidareutvikla undervisningsopplegga sine. I dag har studieutvalet mynde til å godkjenna framlegg til endringar i kursopplegget som ikkje får økonomiske konsekvensar, men straks ei endring får økonomiske konsekvensar t.d. i form av auka undervisningsinnsats, er det ei sak for fakultetsstyret. For å gje fremragande undervisarar insentiv til framleis utvikling og betring, kunne studieutvalet tildelast eit visst økonomisk handlingsrom frå fakultetsstyret til å leggja særleg til rette for at meritterte undervisarar kan få halda fram med å eksperimentera og forbetra undervisninga si utan å måtta gå den ekstra runden om fakultetsstyret.

For å sidestilla undervisning med forskning, kan ein og sjå for seg at tilsette som er meritterte som fremragande undervisarar får driftsmidlar til disposisjon på same måte som forskargruppeleiarane får det. Dette ville også gje fremragande undervisarar større fridom til å syta for å halda seg oppdaterte på nyare forskning innan pedagogikk ved å kunna delta på relevante seminar og konferansar i inn- og utland utan å måtta søkja spesifikt om økonomisk stønad til dette.

Pedagogisk akademi eller ikkje?

Etter inspirasjon frå Lunds Tekniska Høgskola, utgjer dei meritterte undervisarande ved MN-fakultetet, fakultetets Pedagogiske Akademi. Dette «dannes med det formål å bidra til å heve utdanningskvaliteten på fakultetet gjennom en kollegial og samarbeidsorientert undervisningskultur; for eksempel gjennom å ta ansvar for og delta i faglig, pedagogisk og didaktisk utviklingsarbeid, kollegiale fora og tiltak for undervisningsutvikling, samt veiledning (mentorskap) av kolleger. Til dette får det pedagogiske akademiet råderett over pedagogiske utviklingsmidler, som kan tildeles både akademimedlemmer og andre etter søknad.» (Rapport frå arbeidsgruppa 2016:2)

SV-fakultetet har ikkje vedteke å oppretta eit Pedagogisk Akademi eller tilsvarande, men dei som oppnår den pedagogiske kompetansegraden Fremragende underviser skal synleggjerast ved at dei blir presenterte for fakultetet i eit felles studiekvalitetsarrangement. I HF-fakultetet sitt førsteutkast til «Merittering av fremragende undervisere eller undervisningsmiljø (Fund) ved Det humanistiske fakultet» hadde dei med framlegg om oppretting av eit forum som dei har kalla Fagdidaktisk forum, også med forslag om at eit alternativt namn kunne vera «Ressursgruppe for undervisningskvalitet». I det reviderte framlegget til meritteringsordning ved andre gongs handsaming i fakultetsstyret, er dette forumet likevel utelate, mellom anna på bakgrunn av at eit av institutta i høyringsrunden uttrykte skepsis til etablering av Fagdidaktisk forum fordi det var uklart kva rolle forumet skulle ha.

På vårt fakultetet er miljøet framleis så pass lite at vi ikkje ser det som føremålstenleg å oppretta eit slikt akademi eller forum for dei som oppnår status som fremragande undervisar. Men på same måte som ved SV-fakultetet, bør det vera aktuelt at dei som blir fremragande undervisarar blir trekte fram i eit felles studiekvalitetsarrangement, t.d. på eit fakultetsseminar. I SV-fakultetet sine retningsliner står det at «De som oppnår den pedagogiske kompetansegraden Fremragende underviser (Excellent Teaching Practitioner) *blir presentert* (vår kursivering) for fakultetet i et felles studiekvalitetsarrangement.» Etter vårt syn bør ordninga heller vera at dei som blir meritterte som fremragande undervisarar *skal presentera* arbeidet sitt *og dela beste praksis* i eit studiekvalitetsarrangement ved fakultetet. Altså ein aktiv presentasjon *frå* den fremragande undervisaren, framfor ein passiv presentasjon av dei som har oppnådd statusen. Kanskje er det slik det er tenkt ved SV-fakultetet også, men ordlyden i retningslinene til SV-fakultet er ikkje klare på dette punktet.

Søknadsprosess og utlysingshyppigheit

For å skapa insentiv til at tilsette førebur og leverer søknad om merittering som fremragande undervisar, kan det vera aktuelt å godskriva slik søknad med timar i undervisningsrekneskapen. Til samanlikning vedtok fakultetsstyret i sak 23/15 at forskarar som skal søkja om ekstern finansiering av forskingsprosjekt kan få frikjøp frå undervisning tilsvarande tre veker. Dette utgjør 45 timar frikjøp i undervisningsbanken. Til skilnad frå søknader om ekstern finansiering, vil ikkje søknad om merittering som fremragande undervisar gje fakultetet ekstra finansiering. Heller det motsette ettersom skissa til ordning inneber eit mellombels lønstillegg. Undervisningstimar er ein ressurs vi har stor knappheit på, slik at fakultetet bør generelt vera varsam med å føreslå ordningar som inneber godskriving av undervisning utan at tida er brukt til undervisning. Når vi likevel gjer framlegg om godskriving i undervisningsrekneskapen i dette tilfellet, er det fordi vi nok kan rekna med at mange av dei som har lagt ned ein innsats på undervisningssida som gjer dei kvalifisert til å verta meritterte som fremragande undervisarar over tid kan ha prioritert ein større del av arbeidstida si til undervisning enn det fakultetet eigentleg forventar. Det er difor ikkje urimeleg at denne innsatsen indirekte, og til ein viss grad, vert tilgodesett gjennom frikjøp for førebuing av søknad om merittering som fremragande undervisar. Samstundes kan vi også rekna med at vi etter kvart vil verta målte på arbeidet med fremragande undervisarar, og at både UiB, Kunnskapsdepartementet og kanskje NOKUT, etter kvart vil koma til å halda oppsyn med talet på fremragande undervisarar ved dei ulike

institusjonane, og ordningane institusjonane har for dette.³ Det er difor viktig for fakultetet å sikra at tilsette faktisk søker om å verta meritterte som fremragande undervisarar. Dette talar for at det må finnast insentiv til å søka.

Ved førebuing av søknad til Norges Forskningsråd, EU eller andre eksterne finansieringskjelder som Bergen forskningsstiftelse, NordForsk mm., får ein altså inntil 45 timer frikjøp frå undervisningsrekneskapen, i tillegg til at det er venta at ein brukar forskningstida si til søknadsskrivinga. Slike søknader om finansiering av forskingsprosjekt er ein større og meir omfattande søknadsprosess enn det søknad om merittering som fremragande undervisar er tenkt å vera. I lys av dette kan det synast rimeleg å tilby godskriving av 20 timar i undervisningsrekneskapen for førebuing av søknad om merittering av fremragande undervisar.

Dersom førebuing av søknad skal godskrivas i undervisningsrekneskapen vil det vera naudsynt med ei form for prekvalifisering av søkjarane. Ved frikjøp for skriving av søknad om ekstern finansiering av forskingsprosjekt, må prosjektleiar laga ein plan for gjennomføring av søknadsprosess som skal godkjennast av fakultetsleiinga før ein set i gang med arbeidet med søknaden og avtale om frikjøp vert godkjend. Dekan og fakultetsdirektør føreslår difor at det ved utlysing av fremragande undervisar, vert gjeve ein frist for å melda til leiinga at ein planlegg å søkja, og gje ei heilt kort skildring av kva grunnlag ein planlegg å søkja på. På dette grunnlaget avgjer leiinga kven som bør få høve til å førebu søknad, og til å få godskriving av 20 undervisningstimar for arbeidet med denne, fram mot den endelege søknadsfristen.

Fordi det ikkje berre vil krevja innsats å førebu søknadene, men også å evaluera søknadene, føreslår leiinga at ordninga berre vert lyst ut annakvart eller kvart tredje år. Ettersom det er få tilsette ved fakultetet samanlikna med kva som er tilfellet ved dei tre fakulteta som alt har etablert ordningar, vil det vera færre aktuelle søkarar kvar gong og dermed bør det også vera tilstrekkeleg med utlysing annakvart eller kvart tredje år. Til samanlikning har også SV-fakultetet bestemt at meritteringsordninga bør lysast ut kvart andre eller tredje år, medan MN-fakultetet og HF-fakultetet skal lysa ut kvart år.

For å avgrensa arbeidet både med søknaden og evaluering av søknaden, føreslår vi at det vert sett ei grense for søknadens totale omfang. Til dømes maks 10 sider som ved både SV- og MN-fakulteta.⁴ Vedlegg kjem i tillegg.

Dokumentasjon til søknaden og evaluering av søknadene

Når det gjeld spørsmålet om korleis søkjar skal dokumentera at ho er ein fremragande undervisar har MN-fakultetet gjort eit grundig arbeid med å skildra søknadens innhald. Som stigfinnarar har MN-

³ Til dømes er det allereie i utviklingsavtala mellom UiB og Kunnskapsdepartementet for 2018 slått fast at pilotering av modell for fremragande undervisning ved alle fakultet er ein av aktivitetane UiB vil vurderast på. «Måloppnåelse vurderes ut fra at samtlige fakultet har program for fremragende undervisning. UiB skal ha en nasjonal ledende rolle i utvikling av slike programmer.» (Utviklingsavtalen 2018, i brev av 25/10-17 med arkivnummer 15/11293-32)

⁴ HF-fakultetet har sett grensa til maksimalt 4000 ord pluss vedlegg for individuelle søknader, og maksimalt 8000 ord pluss vedlegg for søknader frå undervisningsmiljø.

fakultetet ikkje noko klart bilete av kva vedlegg som skal vera med, men skriv i ein fotnote at det vil vera naudsynt med relativt opne ramar for korleis bidrag til undervisningskvalitet kan dokumenterast i søknaden. SV-fakultetet har lent seg på arbeidet som er gjort av MN-fakultetet, men trekk fram nokre konkrete døme på kva vedlegg som kan vera aktuelle som dokumentasjon for å stø opp om tema og døme brukt i søknaden.⁵

Slik dekan og fakultetsdirektør ser det kan også vårt fakultet i stor grad lena oss på det MN- og SV-fakultetet har skrive om søknadens innhald. Arbeidsgruppa ved SV-fakultetet skriv i sin rapport:

Dokumentasjon og søknad

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

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

Ved vårt fakultet kan relevant dokumentasjon vera dei årlege kursrapportane med tilbakemeldingar frå SU, dei kommande emneevalueringane med treårs syklus, studentevalueringar og prov på universitetspedagogisk utdanning.

Når det gjeld vurdering og evaluering av søknadene ser vi per no for oss at leiinga set ned ein bedømmingskomité som vurderer søknadene. Då universitetsstyret vedtok å oppretta ordninga med Fremragende undervisere og undervisningsmiljø (FUND) spelte universitetsstyret inn at det burde vera ekstern representasjon i komiteen som skal evaluera søknadene. På bakgrunn av dette ser vi for oss at komiteen som eit minimum består av representant frå leiinga (normalt studiedekanen), representant frå program for universitetspedagogikk, ein (fakultets)ekstern representant frå eit miljø som har erfaring med tilsvarende ordningar, samt ein studentrepresentant og ein representant frå gruppe A.

⁵ «Dette kan være i form av studentevalueringer, eller kollegaers vurderinger og tilbakemeldinger, men også tiltak i form av studieplanendring som er gjort som ledd i utvikling av undervisningen kan tjene som dokumentasjon. Det åpnes for ulike dokumentasjonsformer» Rapport frå arbeidsgruppa ved SV-fakultetet 2018:6).

Ved dei andre fakulteta vil dei setja ned ei styringsgruppe og fleire ulike bedømmingskomitear, mellom anna fordi bedømmingskomiteane skal matcha søkjarane sin faglege bakgrunn. Ved vårt fakultet ser for oss at det vil vera tilstrekkeleg med éin komité som vurderer alle søkjarane. Dette både fordi vi er eit mindre fakultet og dermed kan venta at talet på søknader ikkje blir uoverkommeleg høgt, og fordi vi berre skal dekkja rettsvitenskap og ikkje ei rekkje ulike fagdisipliner slik som er tilfellet ved dei andre fakulteta.

Ein føremon ved å ha éin bedømmingskomité som vurderer søknadene samla er at vi kan sikra at søkjarane vert handsama likt. Særleg første gong når vurderingskriteria (som vil måtta spesifiserast) er nye, vil det vera ein føremon at vurderinga av alle vert gjort av éin og same komité. Dersom vi kjem fram til det skal vera eit tak på kor mange som til ei kvar tid kan ha status som fremragande undervisarar, slik at det kan bli konkurranseløst og dermed ikkje slik at alle som er kvalifisert får statusen, vil det vera særleg viktig med ein einskapleg vurderingsprosess der alle vert vurderte av same komité.

Vidare prosess

Ved dei tre fakulteta som alt har vedteke ordningar for merittering av fremragande undervisarar har det vore sett ned arbeidsgrupper som har utarbeidd framlegga til retningslinjer for merittering av undervisarar. Med det grunnlagsmaterialet og dei utgreiingane som finst å byggja på frå dei andre fakulteta, samt drøftinga og innspel på fakultetsseminaret på Solstrand, har studiedekanan ikkje funne det naudsynt å setja ned ei eiga arbeidsgruppe ved vårt fakultet.

I staden ber dekan og fakultetsdirektør fakultetsstyret, og deretter studietvalet⁶ om å koma med synspunkt og innspel med utgangspunkt i dei tre ordningane som alt er vedtekne, samt dei justeringane som her er føreslegne for vårt fakultet. På bakgrunn av diskusjonane i fakultetsstyret og studietvalet no i desember, vil det bli utarbeidd eit konkret utkast til retningslinjer for fremragande undervisarar og undervisningsmiljø ved vårt fakultet som vil bli lagt fram som vedtakssak i fakultetsstyret våren 2019 med sikte på første gongs utlysing mot slutten av vårsemesteret, og søknadsfrist i løpet av hausten 2019.

Oppsummering av spørsmål til styret

- Bør kollektiv innsats og samarbeid med andre vera ein føresetnad for å kunna søkja om merittering som Fremragande undervisarar ved vårt fakultet?
- Kven skal kunna søka om merittering som Fremragande undervisarar? Alle fast vitenskaplege tilsette, både førsteamanuensar og professorar? Eller bør kompetansegraden Fremragande undervisarar representera eit tredje og høgare nivå,

⁶ Vanlegvis ville saka vore drøfta i studietvalet først, men akkurat i dette tilfellet har studietvalet møte dagen etter fakultetsstyremøtet, og saka vert difor lagt fram for fakultetsstyret først. Studiedekanan vil oppsummera styrets innspel munnleg i studietvalet.

over kompetansekrava som vert stilte for tilsetjing som høvesvis førsteamanuensis og som professor? Er det i så fall rimeleg at førsteamanuensar som utfører verkeleg framifrå undervisning skal vera avskorne frå å kunna verta meritterte som fremragande undervisarar?

- Bør Fremragande undervisar vera ei permanent eller ei mellombels merittering? Og dersom det er ei mellombels, tidsavgrensa merittering kan ein i så fall forlengja meritteringa gjennom å søkja om «re-akkredittering»? Eller bør det krevjast full ny søknad så snart meritteringsperioden er ute?
- Bør det, for å sikra både høgt nivå og føreseielege økonomiske rammer, setjast eit tak på kor mange som til ei kvar tid kan vera meritterte som fremragande undervisarar?
- Korleis skal merittering som Fremragande undervisar belønnast? Mellombels lønnstillegg? Større fridom og økonomisk handlingsrom til å eksperimentera og vidareutvikla undervisningsopplegget? Driftsmidlar? Anna?
- Bør arbeidet med søknaden om å merittering som Fremragande undervisar godskrivas i undervisningsrekneskapen? Og bør det i så fall vera ein «prekvalifisering» av søkjarane?
- Kva er passe utlysingshyppigheit? Annakvart år? Kvart tredje år?

Med dette vert fakultetsstyret invitert til å gje innspel til og synspunkt på ordninga som skal etablerast ved Det juridiske fakultet.

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

4.12.2018
INTØ/HAF

Vedlegg:

- Saksframlegg til fakultetsstyret og rapport frå arbeidsgruppe ved Det matematisk-naturvitenskaplege fakultet (Saksnummer 2016/6332)
- Saksframlegg til fakultetsstyret og rapport frå arbeidsgruppe ved Det samfunnsvitenskaplege fakultet. (Saksnummer 2017/14698)
- Saksframlegg til fakultetsstyret, rapport frå arbeidsgruppe og framlegg til retningslinjer ved Det humanistiske fakultet (Saksnummer 2018/1112).

ETABLERING AV MERITERINGSORDNING; EXCELLENT TEACHING PRACTITIONER (ETP)

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ønsker å etablere en meriteringsordning for fremragende undervisere og etablere et Pedagogisk Akademi ved fakultetet. Med etablering av en slik ordning tilfører fakultetet kvalitetsarbeidet en ny komponent som gir den pedagogiske kompetansegraden Excellent Teaching Practitioner/Fremragende underviser (ETP/FUND). Ordningen er i første omgang en prøveordning for 5 år.

Meriteringsordningen skal medføre økonomisk kompensasjon, og skal belønne undervisere som systematisk og over tid har arbeidet for å fremme og utvikle studentenes læring, dokumentert egne aktiviteter i det pedagogiske arbeidet og gjort sine erfaringer tilgjengelig for andre. Ordningen er frivillig. Ordningen er godt utprøvd ved andre institusjoner, og fakultetet velger derfor å bygge på tidligere erfaringer i sitt forslag.

Fakultetsstyret har tidligere blitt orientert muntlig om etablering av ordningen og dekanen fikk fullmakt til å oppnevne en arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen har utarbeidet et notat for hvordan ordningen er tenkt implementert ved fakultetet. Notatet har vært presentert og diskutert med instituttlederne, og Studiestyret behandlet saken i sitt møte 8. juni. Både instituttlederne og Studiestyret støtter etablering av ordningen etter de prinsipper som er beskrevet i notatet. UiB har på sentralt hold parallelt arbeidet gjennom en egen arbeidsgruppe for at ordningen skal innføres bredt ved institusjonen, og at de fakultetene som ønsker det kan delta. Utarbeidelsen av UiB dokumentet baserer seg i all hovedsak på det arbeidet vi har gjort ved vårt fakultet, men er i en tidligere fase av prosessen.

Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

- Diskutere og foreslå hvem som kan søke og hvem som skal vurdere søknadene, særlig sammensetning av bedømmelseskomite
- Diskutere og foreslå hvordan bedømmelsesprosessen skal foregå
- Diskutere og foreslå hvordan belønningen skal gi uttelling evt. hvilke plikter det medfører
- Diskutere og foreslå hvordan ordningen skal reflekteres i stillingsutlysninger
- Organisatorisk tilrettelegging (styringsgruppe, rolle til studiestyret/fakultetsstyret)
- Vurdere hva som er nødvendig av kompetansehevingstiltak
- Diskutere og foreslå hvordan ordningen skal synliggjøres

Følgende arbeidsgruppe ble oppnevnt:

- Vigdis Vandvik, Institutt for biologi (leder)
- Jostein Bakke, Institutt for geovitenskap
- Bjørn Grung, Kjemisk institutt/Institutt for fysikk- og teknologi
- Ivar Nordmo, Institutt for pedagogikk, Psykologisk fakultet
- Gunnar Larsen, Personalseksjonen, MN-fakultetet

Sekretær for arbeidsgruppen Eli Neshavn Høie, Studiesjef / Oddfrid Førland, bioCEED

Arbeidsgruppen ble gitt følgende tidsplan:

- Fakultetsstyret 28. april – nedsette arbeidsgruppe
- Orienterer i Utdanningsutvalget - møte 18. mai.
- Arbeidsgruppe leverer sin rapport innen 20. mai
- Utlysning ved slutten av vårsemesteret

I tillegg ble saken behandlet i Studiestyret 8. juni.

Notatet som arbeidsgruppen har utformet redegjør for hvordan ordningen kan implementeres ved fakultetet.

FORSLAG TIL VEDTAK

Fakultetsstyret vedtar å etablere en ordning for meritterende undervisning (ETP) i tråd med arbeidsgruppens forslag.

10. juni 2016/ELIHØ

Elisabeth Müller Lysebo
fakultetsdirektør

Vedlegg:

1. Arbeidsgruppens notat

Meritteringsordning - undervisning

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, UiB

Fremragende underviser - Excellent Teaching Practitioner

Kvalitetsarbeid i utdanningene består av og sikres gjennom en rekke mekanismer og komponenter. Vi krever at fast vitenskapelig ansatte har pedagogisk basiskompetanse og tilbyr kompetanseheving. Det utvikles nye verktøy og plattformer, gjennomføres utviklingsprosjekter og vi bruker vårt kvalitetssikringssystem¹. Innsats og kvalitet i undervisning synliggjøres og anerkjennes i form av undervisningspriser og til dels i lokale lønnsforhandlinger, og vi ser i økende grad at undervisningskompetanse blir vektlagt i tilsettings- og opprykksprosessene.

Nasjonalt satses det på utdanningskvalitet blant annet gjennom sentre for fremragende utdanning², som er «fyrstårnprosjekter» for utdanningskvalitet med særlige krav og forventninger til kvalitet, dokumentasjon, utvikling og erfaringsdeling. Ordningen tildeles av og finansieres gjennom NOKUT etter en omfattende søknadsprosess.

Til tross for alle disse systemene og ordningene ser vi at undervisere i liten grad får anerkjennelse for systematisk utviklingsarbeid innenfor utdanningene, og vi ser også at dokumentasjon av slikt arbeid er mangelfull og fragmentert - muligens fordi insentivene mangler. Dette er uheldig, ikke minst fordi vi vet at det er nettopp det systematiske og kollegiale arbeidet som fører til økt kvalitet og gir de beste resultatene for studentene, (Olsson & Roxå 2013, Gibbs 2009, Mårtensson et. al 2011).

MN-fakultetet ønsker nå å tilføre kvalitetsarbeidet en ny komponent ved å innføre en meritteringsordning for undervisere som gir den pedagogiske kompetansegraden Excellent Teaching Practitioner/Fremragende underviser (ETP/Fund). Ordningen er i første omgang en prøveordning for 5 år.

Ved å innføre en slik meritteringsordning ved MN-fakultetet gis det økt fokus til systematisk og målrettet arbeid for utdanningskvaliteten og en kollegial undervisningskultur på fakultetet. Undervisere og studenter, nå og i fremtiden, skal gis et klart signal om at MN-fakultetet er opptatt av studentenes læring og en kollegial lærerkultur, og investerer i utdanningskvalitet.

Det overordnede målet med meritteringsordningen er todelt. Fakultetet ønsker å synliggjøre og gi status til **systematisk og dokumentert arbeid med undervisningsutvikling**, og dessuten å bidra til å utvikle en **kollegial og profesjonell undervisnings- og lærerkultur**. Ordningen skal videre gi et tydelig signal om at fakultetet har fokus på studentene og studentenes læring i alt arbeid med utdanningskvaliteten. Tiltaket omfatter den totale utdanningsaktiviteten, inkludert undervisning, veiledning, planlegging, ledelse og evaluering, og er forankret i fakultetets strategiplan³.

¹ <http://www.uib.no/studiekvalitet>

² <http://www.nokut.no/sentre-for-fremragende-utdanning-sfu/>

³ Punkt 8.2 i MN-fakultetets strategiplan 2016-2022

http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/strategi2016_2022_det_matematisk_naturvitenskapelige_fakultet_uib.pdf

Det understrekes at ETP/Fund-merittering er uavhengig av de akademiske opprykksordningene og at merittering tildeles personer som systematisk og over tid videreutvikler sin undervisningskompetanse til et nivå som er vesentlig høyere enn den forventede basiskompetansen⁴.

Ordningen skal ikke erstatte eksisterende kvalitetsfremmende mekanismer (som for eksempel undervisningspriser og kvalitetssikringssystemer), men er et supplement som premierer og synliggjør andre, og flere, aspekter ved kvalitetsutvikling i utdanningene.

Ekstrakostnadene bæres i en overgangsfase av MN-fakultetet/UiB sentralt, for sikre at dette sees på som attraktivt også fra instituttens side.

Gjennom ETP/Fund-ordningen oppnår MN-fakultetet:

- At undervisningsfaglig utvikling og gjennomtenkt og god undervisningspraksis, gir anerkjennelse og belønning
- At fakultetets undervisere i større grad dokumenterer, analyserer og kritisk vurderer sin egen undervisning og studentenes læring, noe som gir mulighet for videre utvikling.
- At systematisk kvalitetsarbeid basert på en vitenskapelig fundert og målrettet prosess bestående av planlegging, evaluering, refleksjon og revisjon av undervisningen blir en naturlig og integrert del av undervisningen på fakultetet.
- Å legge til rette for utvikling av en kollegial kultur rundt undervisning og undervisningsutvikling ved fakultetet.
- At det blir kjent både internt og utad at MN-fakultetet bevisst satser på utvikling av god undervisning, med fokus på studentenes læring.

Ordningen innebærer at:

- Særsilt dyktige, ambisiøse og pedagogisk kompetente undervisere belønnes og anerkjennes gjennom at de etter søknad tildeles den pedagogiske kompetansegraden Excellent Teaching Practitioner / Fremragende underviser (ETP /Fund) med en tilhørende lønnsøkning.
- ETP /Fund kan tildeles undervisere på alle nivåer og er således ikke et alternativ til professor- eller dosent-løpene, men en tilleggsanerkjennelse.
- De belønnede undervisere danner fakultetets Pedagogiske Akademi, som dannes med det formål å bidra til å heve utdanningskvaliteten på fakultetet gjennom en kollegial og samarbeidsorientert undervisningskultur; for eksempel gjennom å ta ansvar for og delta i, faglig, pedagogisk og didaktisk utviklingsarbeid, kollegiale fora og tiltak for undervisningsutvikling, samt veiledning (mentorskap) av kolleger. Til dette får det pedagogiske akademiet råderett over pedagogiske utviklingsmidler, som kan tildeles både akademimedlemmer og andre etter søknad. Fakultetet bistår akademiet med administrasjon av ordningen.

Excellent Teaching Practitioner (ETP)/Fremragende underviser (Fund)

⁴ UHRs veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse:
http://www.uhr.no/documents/Nasjonale_veiledende_retningslinjer_for_uh_pedagogisk_basiskompetanse.pdf

Forslaget til ordning er knyttet til UiBs og Kunnskapsdepartementets tydelige intensjoner om å likestille arbeidet med utdanning og forskning hos våre vitenskapelige ansatte. På Regjeringens kontaktkonferanse 12. januar 2016 om den [varslede stortingsmeldingen](#) om kvalitet i høyere utdanning sa kunnskapsministeren [følgende](#):

«Det er også et lederansvar å bidra til å heve statusen til undervisningen. I innspillsbrevet kommer jeg til å be dere om konkrete forslag til tiltak, endringer eller insentiver. For det skal være like gjevt å drive utdanning som å bedrive forskning.»

Det samme budskapet gjentok kunnskapsministeren på Universitets- og høgskolerådets (UHR) karrierepolitiske konferanse 9. februar. I en pressemelding knyttet til den samme UHR-konferansen varslet [Norsk Studentorganisasjon \(NSO\)](#) at de «*ønsker å utfordre sektoren på å se at det å bygge karriere også handler om rom for å utvikle seg som en fremragende underviser.*» Det samme momentet var også trukket frem i deres [innspill til fremtidig stortingsmelding](#) som ble sendt inn i juni 2015. NSO vedtok i april 2016 en resolusjon til støtte for pedagogisk merittering⁵.

Forskerforbundet sier i *Ekspertutvalgets utkast til innspill – Kvalitetsmelding* under overskriften *Kompetanse- og karriere utvikling* blant annet følgende om merittering:

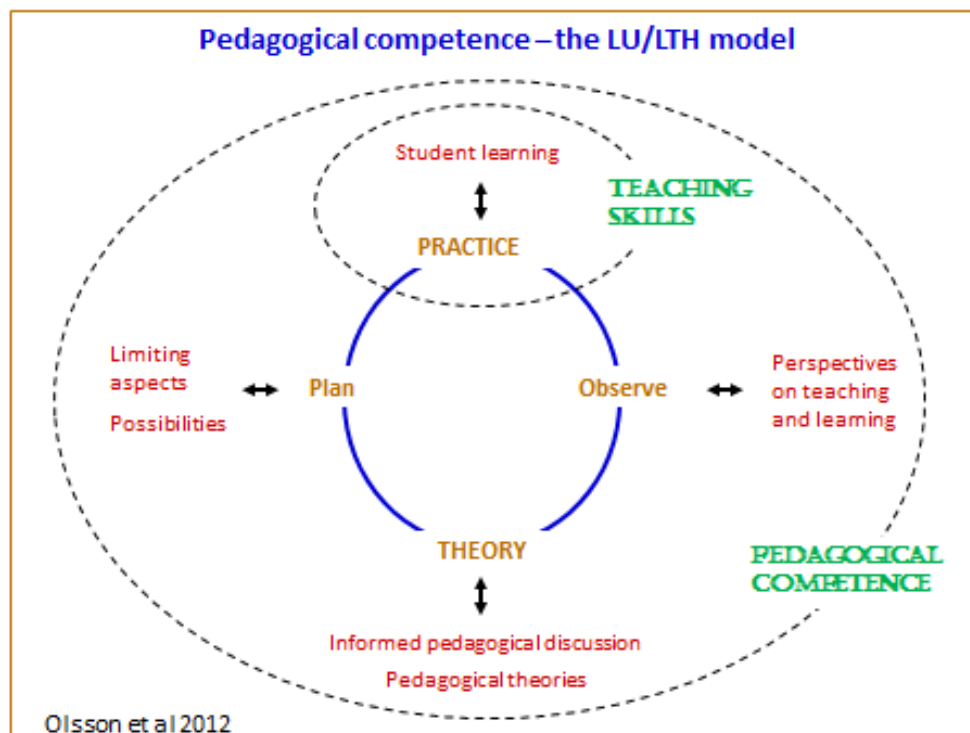
Forskerforbundet støtter derfor arbeidet med å etablere meritterings- og utviklingsprogrammer for undervisningskompetanse, slik man nå diskuterer ved for eksempel ved NTNU og UiT. Gjennom slike meritteringsordninger får undervisnings-CVen en «mottaker» og ansatte stimuleres og motiveres til å bygge, utvikle og dokumentere sin egen undervisningsportefølje, og dele erfaringer og kunnskap med andre. Kriteriene for merittering bør ha tydelige forventinger/krav om dokumentasjon av systematisk arbeid med studentenes læring, om teoretisk forankring av undervisningspraksis, om kollegialitet og erfaringsdeling, og om utvikling over tid. Slik vil ordningen supplere de tradisjonelle individbaserte undervisningsinsentivene som undervisningspriser og studentevalueringer. (s. 7)

Ordningen som foreslås ved MN-fakultetet bygger på Lund Tekniska Høgskolas *Pedagogiska Akademi* og deres ordning med den pedagogiske kompetansegraden *Excellent Teaching Practitioner (ETP)*, og tar også hensyn til punkter og argumenter av relevans for den norske konteksten fra arbeidet ved NTNU, UiT og UiO.

Ved Lunds Tekniska Høgskola innførte de allerede i 2001 sin meritteringsordning i **LTHs Pedagogiska Akademi**⁶. Undervisere inviteres til å søke om den pedagogiske kompetansegraden *Excellent Teaching Practitioner (ETP)* og om å bli tatt opp i LTHs Pedagogiske akademi. Statusen medfører lønnsøkning til underviseren og økt økonomisk tildeling til underviserens enhet.

⁵ <http://student.no/content/uploads/2016/04/Resolusjon-om-pedagogisk-merittering-24.04.2016.pdf>

⁶ <https://www.lth.se/genombrottet/lths-pedagogiska-akademi/> og <https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/LTHsPedAkademi050518.pdf>



Figur 1. Forholdet mellom undervisningskompetanse og pedagogisk kompetanse. Olsson et al. 2010.

På LTH har systemet ført til konkret og dokumentert kvalitetsutvikling, både institusjonelt og for de individuelle underviserne som har blitt tildelt ETP-status. Konkret viser analyser at undervisere med ETP-status får bedre studentevaluering (Course Experience Questionnaire), særlig når det gjelder god undervisning og klare læringsmål for studentene. Ordningen har også ført til endring i undervisningskulturen og mer generelt i den akademiske kulturen. ETP-merittede undervisere er sterkt representert i ledende funksjoner. Systemet har fått følger for vektlegging av pedagogisk kompetanse ved tilsetting og opprykk og for institusjonens overordnede strategier og retningslinjer. Analyser av undervisningsdokumentasjon (teaching portfolios) viser utvikling av en mer reflektert pedagogisk praksis og større grad av dokumentasjon, kollegial deling og formidling av kunnskap og erfaringer i årene etter at ordningen ble innført (Olsson & Roxå 2013).

I februar 2016 publiserte NTNU og UiT en rapport som beskriver deres forslag til meritteringsordning. I rapporten [Innsats for kvalitet](#) foreslås et helhetlig system for merittering av undervisning ved etablering av et merittert kompetansenivå («merittert underviser») som både belønner dem som får en slik status og deres enhet. Statusen gis etter søknad og dokumentasjon, og medfører lønnsplag til underviseren og en engangsbelønning til instituttet, etter modell av det svenske systemet. Det ble også utarbeidet et grundig bakgrunnsnotat som beskriver ordninger og erfaringer med pedagogisk kompetanse og merittering nasjonal og internasjonalt (Grepperud 2016).

Kriterier for tildeling av status som ETP / Fund ved MN:

Status som *Fremragende underviser* tildeles undervisere på bakgrunn av søknad og en påfølgende vurdering foretatt av en bedømmelseskomité. Søkeren skal i søknaden og vedleggene beskrive, analysere, diskutere og dokumentere et systematisk og målrettet arbeid med utdanningskvalitet inn mot fire kriterieområder forankret i prinsippene bak Scholarship of Teaching and Learning (SoTL):

1. Fokus på studentenes læring

- Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet.
- Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisningsform, læringsutbytte, vurderingsform, og typer av læring.
- Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisning og læring, og undervisningsvirksomhet.
- Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.

2. En klar utvikling over tid

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

3. En forskende tilnærming

- Søkeren planlegger, kartlegger, vurderer og modifiserer sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring
- Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av universitetspedagogisk teori og fagdidaktisk kunnskap
- Søkeren driver forskningsbasert utdanning, både i form av at det faglige innholdet er basert på oppdatert og aktuell forskning i faget, og at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid

4. En kollegial holdning og praksis

- Søkeren deler erfaringer med andre og samhandler konstruktivt med studenter og kollegaer⁷ for å utvikle undervisningen og undervisningskvaliteten
- Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.
- Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet

⁷Med kolleger menes her alle stillingskategorier involvert i utdanning og som kan bidra til undervisningens utvikling og forbedring (undervisere, pedagoger, undervisningsassistenter, stipendiater, studieadministrasjon, undervisningsteknikere, ledelse etc.)

Søknaden

I søknaden skal underviseren gjøre rede for hvordan hun eller han i sin egen undervisning bevisst og systematisk over tid har arbeidet med utdanningskvalitet for å fremme og utvikle studentenes læring. Videre skal søkeren vise hvordan hun eller han har delt sine erfaringer med andre og bidratt til fellesskapet.

Med støtte i litteratur og andre kilder skal søkeren problematisere og reflektere over sine valg av undervisnings- og vurderingsformer, og belyse hvordan hun eller han ved hjelp av litteraturen har utviklet sin praksis knyttet til studentenes læring og sin egen undervisning.

Søknaden skal inneholde dokumentasjon i form et utvalg eksempler fra egen undervisningspraksis som viser *hva, hvordan og hvorfor* undervisningen ble gjennomført slik, og hvordan disse valgene og praksisene støtter opp om studentenes læring. Eksempelene skal understøttes av dokumentasjon av undervisningens omfang og innhold, av effekt eller innflytelse på studentens læring, og av hvordan søkeren har forholdt seg til og bygget videre på erfaringer og tilbakemeldinger.

Søknadens utforming og innhold skal knyttes til kriteriene beskrevet ovenfor.

Søknadens innhold og vedlegg

1. Søknaden

Søknaden er et personlig dokument med eksempler fra underviserens undervisningspraksis som dokumenterer søkerens kvalifikasjoner inn mot de fire kriterieområdene ovenfor. Den skal inneholde underviserens refleksjoner rundt læring og undervisning, og skal baseres på søkerens egne erfaringer og kunnskaper i samspill med pedagogisk / fagdidaktisk litteratur.

- Dokumentet skal gi innsyn i hvordan underviseren forstår forholdet mellom læring og undervisning i sin undervisningspraksis.
- Gjennom eksempel fra egen undervisningspraksis og valgte tema skal søkeren redegjøre for sitt personlige pedagogiske grunnsyn og undervisningskompetanse. Utvalget av eksempler skal begrunnes, og de skal belyse og utdype tema og forhold som ut fra det pedagogiske grunnsynet fremstår som viktige.
- Søknaden skal også dokumentere hvordan søkerens innsats bidrar til å oppfylle institusjonens og enhetens strategier for utdanningskvalitet.
- Søknaden skal ha vedlegg med dokumentasjon⁸ som understøtter tema og eksempel brukt i søknaden

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

⁸Undervisningskvalitet oppfattes som vanskeligere å dokumentere en forskningskvalitet, både fordi det er færre opplagte kvantitative parametere, og fordi vi ikke har noen tradisjon for å dokumentere og 'selge inn' våre bidrag til utdanningskvalitet. I motsetning til forsker-cven har underviser-cven ikke hatt noen opplagt adressat. Dette er jo nettopp en av skjevhetene i den akademiske kulturen som denne ordningen prøver å bøte på! Samtidig betyr dette at det vil være nødvendig med relativt åpne rammer for hvordan bidrag til undervisningskvalitet kan dokumenteres i søknaden. Akkurat som innenfor forskning vil forskjellige fremragende underviser vil ha forskjellige områder de har jobbet med, og kan dokumentere at de har lyktes med. Alt dette tilsier at vi ikke kan ha noen 'smørbrøddliste, men må vi ha åpne rammer for hva som kan utgjøre dokumentasjonen for 'fremragende' innsats inn mot de fire kriterieområdene. Søkere vil få tilbud om veiledning og workshops..

2. Undervisnings-CV / Undervisningsportefølje som dokumenterer

- *Pedagogisk kompetanse og universitetspedagogiskutdanning*
- *Undervisningsvirksomhet*
- *Pedagogisk FoU (forskning og utviklingsarbeid)*
- *Erfaringsdeling, formidling og publisering knyttet til undervisningsvirksomhet og universitetspedagogisk utvikling – både i og utenfor eget fagmiljø*
- *Utmerkelser og priser*

Utlysning bør komme tilstrekkelig tidlig til at aktuelle søkere kan samle dokumentasjon og utforme sin undervisningsportefølje. Fakultetet arrangerer kurs eller seminarer for ansatte som ønsker å utvikle sin undervisningsportefølje med henblikk på å søke merittering. Søknadsfristen bør være en gang årlig. Søknad sendes til fakultetet via enheten (tjenestevei). Arbeidsgruppen foreslår utlysning i august 2016, med søknadsfrist i januar 2017.

Det vil bli utarbeidet en veileder til søkere. Et eksempel på veiledning for undervisningsportefølje fra UiO er vedlagt.

Bedømming/vurdering⁹

Den mest sentrale delen av vurderingen er underviserens søknad og undervisningsportefølje, og bedømmelsen skjer kvalitativt i henhold til kriteriene beskrevet ovenfor og med to hovedperspektiv: **søkerens helhetstenkning** og **graden av forskende tilnærming** til undervisning og undervisningsutvikling.

Søknaden vurderes av en bedømmelseskomité:

- ETP skal tildeles for en gjennomtenkt og velutviklet pedagogisk praksis innenfor fagdisiplinen, og bedømmelseskomiteén må følgelig settes sammen primært av representanter fra de aktuelle disiplinene¹⁰ supplert av representanter med erfaring fra bedømming av pedagogisk kompetanse
- Komiteen utgår fra fakultetets Pedagogiske akademi. Komiteen består av representanter fra den aktuelle disiplinen (2-3 undervisere¹¹), supplert med medlemmer med relevant fagdidaktisk/pedagogisk bakgrunn og kompetanse og en studentrepresentant. Det bør også vurderes samarbeid/utveksling med andre institusjoner med lignende ordninger, og ev. ekstern representasjon i komiteen.
- I oppstartsfasen ledes komiteen av ekstern komiteleder med erfaring fra vurdering av pedagogisk kompetanse og merittering.

Status som ETP / Fund tildeles av fakultetet etter anbefaling fra bedømmelseskomiteen.

Vurderingsprosessen består av vurdering av søknad, undervisningsportefølje og dokumentasjon, samt et intervju.

Det vil bli utarbeidet en veileder til bedømmelseskomiteen.

⁹Utviklet etter modell av LTHs Pedagogiske Akademi

¹⁰ her definert som de realfaglige disiplinene ved UiB & MN

¹¹ Kan være Studiestyrerepresentanter

Tildeling av status / belønning¹²

ETP/Fund-status bør medføre lønnsøkning for den enkelte (i form av lønnstrinn), som bør være permanent og ikke tidsbegrenset. Arbeidsgruppen foreslår en lønnsøkning på 2 lønnstrinn for professorer og 3 lønnstrinn for førsteamanuenser. Dette for å gi meritteringen en tilsvarende effekt og status som andre opprykksordninger i sektoren. I tillegg får fakultetets Pedagogiske akademi en tildeling per ETP-status tildelt.

HR-seksjonen på UiB anser at ETP / Fund -ordningen mest hensiktsmessig kan plasseres under "Særavtale om vilkår for lønnsfastsettelse for tilsatte som oppnår prestisjefylte prosjekter"¹³. Dersom ordningen skal dekkes av denne avtalen vil det kreve reforhandling av denne særavtalen.

Fakultetets Pedagogiske akademi

Undervisere som blir tildelt status som ETP/Fund danner fakultetets Pedagogiske Akademi, og skal bidra til en kollegial undervisningskultur ved fakultetet, basert på prinsippene bak Scholarship of Teaching and Learning (SoTL), for eksempel gjennom å ta ansvar for, og delta i, faglig, pedagogisk og didaktisk utviklingsarbeid, gjennom å dele erfaring og fremme utveksling gjennom kollegiale fora for undervisningsutvikling, gjennom veiledning (mentorskap) av kolleger, og gjennom å delta i bedømmelseskomiteen for ETP/Fund.

Fakultetets Pedagogiske Akademi forvalter, i samarbeid med fakultetet, midler til pedagogisk/didaktisk utviklingsaktivitet som f.eks. reisestøtte til konferanser/seminar og prosjektmidler. Fakultetet stiller administrativ støtte til rådighet for akademiet.

Tidsplan og implementering

Arbeidsgruppens forslag til meritteringsordning behandles i Fakultetsstyret 16. juni 2016. Utlysning bør skje raskest mulig etter behandling i fakultetsstyret, men søknadsfrist i januar 2017.

Parallelt med utlysningen bør det lages oversikt over eksisterende aktuelle kompetansehevsingsaktiviteter (kurs, workshops, konferanser etc.), samt utarbeides et kursopplegg for aktuelle søkere med fokus på skriving av undervisningsportefølje og søknad.

¹² jf. Innsats for kvalitet , NTNU & UiT & LTH-modellen

¹³<http://ekstern.filer.uib.no/poa/Saeravtaler/Saeravtale%20om%20vilkar%20for%20lonnsfastsettelse%20for%20tilsatte%20som%20oppnarr%20prestisjefylte%20prosjekter.pdf>

Referanser

Gibbs, G. 2009, 'Developing students as learners – varied phenomena, varied contexts and a developmental trajectory for the whole endeavour', Journal of Learning Development in Higher Education, Issue 1: February 2009.

Gunnar Grepperud (2016): [Pedagogisk kompetanse og pedagogisk merittering - ordninger og erfaringer](#), Bakgrunnsnotat til arbeidsgruppen som utreder et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet

[Innsats for kvalitet](#) – forslag til meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet, februar 2016

LTHs Pedagogiska Akademi:

<https://www.lth.se/genombrottet/lths-pedagogiska-akademi/>

<https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/LTHsPedAkademi050518.pdf>

Mårtensson, K., Roxå, T. & Olsson, T. (2011) Developing a quality culture through the Scholarship of Teaching and Learning. Higher Education Research & Development, 30:1, 51-62

NSO [resulusion om pedagogisk merittering](#), NSO landsmøte 2016

Thomas Olsson & Torgny Roxå (2013): Assessing and rewarding excellent academic teachers for the benefit of an organization, European Journal of Higher Education, 3:1,40-61.

Thomas Olsson, Torgny Roxå & Katarina Mårtensson (2010): Pedagogical competence – a development perspective from Lund University. In: Ryegård, Å. Ed. A Swedish perspective on Pedagogical Competence. Uppsala Univerity, pp. 121-132

Nyttige lenker:

- Innsats for kvalitet – Forslag til meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT: <https://www.ntnu.no/toppundervisning/pedagogisk-meritteringssystem>
-
- ETP, Lunds Tekniske Høgskole: <https://www.lth.se/genombrottet/lths-pedagogiska-akademi/etp-excellent-teaching-practitioner/>

Vedlegg:

Eksempel på veiledning for undervisningsportefølje - UiO

UiO beskriver undervisningsporteføljens av struktur og innhold i en Veiledning for søkere og medlemmer av bedømmelseskomiteer om dokumentasjon, vurdering og vektlegging av kvalifikasjoner ved tilsetting eller opprykk i faste vitenskapelige stillinger. Denne er laget for at komiteer skal bedre kunne bedømme og rangere (bl.a.) pedagogiske kvalifikasjoner ved søknader til vitenskapelige stillinger og søknader om opprykk. Porteføljen ved UiO skal bestå av fem deler og en refleksjonsdel til slutt (under sakset fra "Vedlegg 1 - for søkere: Utdypende veiledning for utforming av mappe for dokumentasjon av "Øvrige kvalifikasjoner" i UiO sitt reglement¹⁴):

Pedagogiske kvalifikasjoner

Pedagogisk utdanning. Godkjent utdanning svarende til - og eventuelt ut over – kravet om pedagogisk basiskompetanse – skal omtales. Annen utdanning med pedagogisk relevans kan også tas med. Det er viktig å få frem om/hvordan slik utdanning har ført til resultater i form av styrket / endret forståelse og praksis som universitetslærer.

Pedagogisk virksomhet. Undervisning, veiledning, eksamensarbeid, studieplanutvikling/ revisjon og utvikling / utprøving av ulike former for læremidler (bøker, kompendier, fleksible læreprogrammer etc.). Det er viktig å få frem variasjon, kvalitet og utvikling av virksomheten, ikke bare omfang. Arbeid med planlegging, evaluering og endring på disse områdene og begrunnelser for arbeidsmåten bør omtales. Arbeid med løpende evaluering av egen undervisning (med hjelp av kolleger, studenter o.a.) bør omtales. Resultater av slik evaluering (oppsummert og med konkrete eksempler som vedlegg) bør inngå, gjerne med vekt på konsekvenser av evalueringen for videre arbeid. Om en har medvirket i evalueringer av utdanninger / utdanningskvalitet ved egen eller andre institusjoner, bør dette omtales og dokumenteres.

Pedagogisk utviklingsarbeid. Prosjekter en har initiert / ledet / medvirket i og som har til hensikt å utvikle og forbedre egen eller institusjonens pedagogiske virksomhet gjennom forsøk, evaluering og forskningspregete tiltak som gjerne er rapportert. Det er viktig å få frem hvorfor arbeidet ble igangsatt og hva det førte til.

Deltakelse / medvirkning på konferanser mv. av pedagogisk eller fagdidaktiske art eller som forfatter / referee / redaksjonsmedarbeider i fagdidaktiske tidsskrifter. I denne sammenhengen kan det være aktuelt å omtale eventuelle publikasjoner av pedagogisk eller fagdidaktisk karakter eller gjesteforelesninger om slike emner som en har holdt ved andre institusjoner.

Har en fått **priser** eller andre påskjønnelser for deler av sin pedagogiske virksomhet, skal disse selvsagt omtales og begrunnelser som måtte følge med skal dokumenteres.

I refleksjonen omkring det som beskrives og dokumenteres er det viktig å klargjøre hvordan en tenker omkring sin egen – og institusjonens – pedagogiske virksomhet, hvordan en ser på

¹⁴ <http://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/veilsokeremedlbedommelse.html>

læring, undervisning, studenter osv. på en måte som kan bidra til å forklare og begrunne den måten virksomheten har vært drevet og utviklet på i den kontekst en har arbeidet. Det er f.eks. vanlig i den pedagogiske delen av en slik mappe å skrive et kort notat om ens eget syn på læring og undervisning – ens 'pedagogiske filosofi'. Det vil også være naturlig at en redegjør for i hvilken grad en arbeider alene eller samarbeider med andre i denne delen av sitt arbeid – og hvorfor. Av særlig interesse for den grunnenheten en skal arbeide ved, vil være hvilke planer en har for videreutvikling av sin pedagogiske virksomhet og kvalifikasjonene for denne og hvilke utviklingsområder en ser for seg selv på dette feltet.

Tilsvarende femdeling finnes også ved NTNU og UiT, i hva man ønsker å dokumentere for å vurdere pedagogisk kompetanse.



Styre: Fakultetsstyret ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Dato: 30.05.2018

Styresak:

Arkivsaksnr: 2017/14698-

Møtedato: 12.06.2018

HIRO

Meritteringsordning for undervisere ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Bakgrunn

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

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

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

Forslag til meritteringsmodell

Hvem kan søke

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

Kriterier for tildeling

1. Fokus på studentenes læring
 - Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet.
 - Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisningsform, læringsutbytte, vurderingsform, og typer av læring.
 - Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisning og læring, og undervisningsvirksomhet.
 - Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.

2. En klar utvikling over tid
 - Søkeren har bevisst og systematisk tilstrebet å videreutvikle undervisningens form og innhold for å støtte opp under studentenes læring, og kan dokumentere resultater gjennom for eksempel nivået på studentenes prestasjoner, evalueringer eller gjennomføringstall.
 - Søkeren har idéer og planer for fortsatt utviklingsarbeid og videreutvikling av sin egen undervisningskompetanse og praksis i fremtiden.
3. En forskende tilnærming
 - Søkeren planlegger, kartlegger, vurderer og modifierer sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring.
 - Søkeren forholder seg til relevant kunnskap om hva som fremmer læring i faget.
 - Søkeren driver forskningsbasert utdanning, både i form av at det faglige innholdet er basert på oppdatert og aktuell forskning i faget, og at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid.
4. En kollegial holdning og praksis
 - Søkeren deler erfaringer med andre og samhandler konstruktivt med studenter og kollegaer for å utvikle undervisningen og undervisningskvaliteten.
 - Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.
 - Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet.

Dokumentasjon og søknad

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

Belønning

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

Synliggjøring

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

Vurdering og organisering

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

Høringssvarene

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

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

Forslag til vedtak:

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

Jan Erik Askildsen
dekan

Alette Gilhus Mykkeltvedt
fakultetsdirektør

Vedlegg
Arbeidsgruppens forslag til meritteringsordning
Instituttens høringssvar



FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL VED DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

MARS 2018

Rapport fra Arbeidsgruppe

INNHOLDSFORTEGNELSE

Innhold

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

Innledning

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

BAKGRUNN

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

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

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

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

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

Arbeidsgruppens sammensetning og mandat

Den nedsatte arbeidsgruppen har bestått av:

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

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

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

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

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

Hvem kan søke

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

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

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

Arbeidsgruppens forslag:

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

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

Kriterier for tildeling

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

MN-fakultetet la til grunn følgende kriterier for bedømmelse:

1. Fokus på studentenes læring

- Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet.
- Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisningsform, læringsutbytte, vurderingsform, og typer av læring.
- Det er en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisning og læring, og undervisningsvirksomhet.
- Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.

2. En klar utvikling over tid

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

3. En forskende tilnærming

- Søkeren planlegger, kartlegger, vurderer og modifiserer sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring.
- Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av universitetspedagogisk teori og fagdidaktisk kunnskap.
- Søkeren driver forskningsbasert utdanning, både i form av at det faglige innholdet er basert på oppdatert og aktuell forskning i faget, og at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid.

4. En kollegial holdning og praksis

- Søkeren deler erfaringer med andre og samhandler konstruktivt med studenter og kollegaer for å utvikle undervisningen og undervisningskvaliteten.
- Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser og gjennom publikasjoner.
- Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet.

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

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

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

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

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

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

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

Arbeidsgruppens forslag:

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

Dokumentasjon og søknad

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

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

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

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

Arbeidsgruppens forslag:

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

Vurdering og organisering

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

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

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

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

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

Arbeidsgruppens forslag:

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

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

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

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

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

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

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

FORSLAG TIL MERITTERINGSMODELL

Belønning

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

Arbeidsgruppens forslag:

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

Synliggjøring

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

Arbeidsgruppens forslag:

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

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



Styre: Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet

Styresak: 53/18

Møtedato: 23.10.2018

Dato: 30.09.2018

Arkivsaksnr: 2018/1112-RAL

Meritteringsordning for undervisning - ny behandling

Dokumenter i saken:

- Høringssvar fra AHKR, IF og LLE
- Høringsbrev til instituttene datert 16.05.18
- Styresak S 25/18 Meritteringsordning for undervisning – forslag fra arbeidsgruppen <http://ekstern.filer.uib.no/hf/fakstyresaker/2018-05-15/S%2025.pdf>

Bakgrunn

Universitetsstyret vedtok i møte 01.06.17 innføring av meritteringsordningen Fremragende underviser og undervisningsmiljø (FUND) ved UiB. Fakultetene må gå i gang med utprøving av hele eller deler av ordningen innen 01.07.19 og evaluere modellen etter fem år. I møte 15.05.18 (sak S 25/18) behandlet fakultetsstyret rapport fra en arbeidsgruppe med forslag til meritteringsordning ved Det humanistiske fakultet og gjorde følgende vedtak:

Fakultetsstyret ber om at arbeidsgruppens forslag til meritteringsordning for undervisning ved Det humanistiske fakultet sendes på høring til instituttene med de merknadene som framkom i møtet. Høringsfrist settes til 22.06.18. Endelig forslag legges fram for fakultetsstyret 04.09.18.

Det settes av midler til meritteringsordningen i budsjett 2019.

Fakultetsstyret hadde følgende merknader:

- Som et alternativ til den foreslåtte ordningen bør det vurderes en ordning der det ikke gis Fund-status til enkeltpersoner, men bare til undervisningsmiljøer.
- Midlertidig tilsatte bør inkluderes i den kollektive delen av ordningen.
- Kriteriene for tildeling og prosedyrene for søknad, bedømming og tildeling bør forenkles.
- Formen på og formålet med et eventuelt Fagdidaktisk forum bør vurderes videre.
- Belønningsmidlene bør, foruten en tildeling til instituttet, inkludere flere insentiver til fagmiljøene, som f.eks. midler til ansettelse av masterstudenter eller nyutdannede kandidater som undervisningsassistenter, forskningsterminer, etc.

I brev av 16.05.18 ble saken sendt på høring til instituttene med tilbakemeldingsfrist 22.06.18. AHKR, IF og LLE har uttalt seg om saken (se vedlegg).

AHKR behandlet saken i instituttrådet 14.06.18, og rådet sluttet seg enstemmig til høringssvaret. I svaret understrekes det positive i vektlegging av god undervisning og at undervisningskvalitet og gode undervisningstilbud blir verdsatt og framhevet. AHKR slutter seg i hovedsaken til fakultetsstyrets merknader og vil spesielt peke på at søknadsprosessen synes komplisert med mange kriterier og til dels vage prosedyrer. I motsetning til fakultetsstyret mener AHKR at både undervisningsmiljøer og enkeltpersoner bør kunne søke om Fund-status under forutsetning av at ordningen ikke blir eksklusiv gjennom at det blir satt et tak på hvor mange undervisere/undervisningsmiljøer som kan oppnå statusen per år. Alle som blir funnet kvalifiserte, bør gis Fund-status. AHKR er skeptisk til etablering av Fagdidaktisk forum, blant annet fordi det er uklart hvilken rolle forumet skal ha. AHKR mener at meritteringsordningen heller bør få innretninger som stimulerer til økt bevissthet om undervisningskvalitet i fagmiljøene og hos enkeltpersoner. AHKR slutter seg til arbeidsgruppens forslag om at midlertidig ansatte kan være del av et undervisningsmiljø som søker om status, og mener det er naturlig at også administrativt personale kan inngå. Samtidig bør det defineres klarere hva som kan utgjøre et undervisningsmiljø. AHKR framhever til slutt viktigheten av at belønning for Fund-status ikke bare går til enkeltpersoner, men også til institutt og undervisningsmiljøer.

IF inviterte alle ansatte til å komme med merknader til arbeidsgruppens rapport. Det kom imidlertid ingen merknader. Saken ble drøftet i instituttrådet 13.06.18, og rådet vedtok enstemmig å støtte forslaget til prøveordning for merittering av undervisning slik det står i arbeidsgruppens rapport. Rådet sluttet seg samtidig til fakultetsstyrets merknad om at kriteriene for tildeling og prosedyrene for søknad, vurdering og tildeling bør forenkles.

LLE inviterte også de ansatte om å komme med innspill, men fikk kun tilbakemelding fra fagkoordinator for norskkursene på vegne av andrespråkmiljøet ved instituttet. Miljøet ser svært positivt på en slik ordning for merittering og støtter forslagene i arbeidsgruppens rapport. Miljøet har mange faste universitetslektorer og er opptatt av at også denne kategorien inkluderes. Universitetslektorene har i dag få muligheter for opprykk og ikke mulighet for forskningsfri, og det er derfor svært avgjørende at de omfattes i ordningen. LLE har utover dette ingen merknader til rapporten fra arbeidsgruppen.

Som det framgår av det ovenstående, støtter instituttene arbeidsgruppens forslag om at både enkeltpersoner og undervisningsmiljøer skal kunne tildeles Fund-status i prøveperioden. Instituttene slutter seg også i hovedsaken til de øvrige av arbeidsgruppens forslag selv om AHKR er skeptisk til etablering av Fagdidaktisk forum, samt til at det settes et årlig tak på antall tildelinger. Instituttene er videre enige med fakultetsstyret om at kriteriene for tildeling og prosedyrene for søknad og bedømming bør forenkles, men ingen har konkrete forslag til hvordan dette kan gjøres. Med hensyn til merknaden fra LLE omfatter forslaget allerede fast ansatte universitetslektorer (jf. punktet «Hvem som kan søke»). Ingen av instituttene har innvendinger mot at midlertidig ansatte kan inngå i den kollektive delen av ordningen.

Saken ble lagt frem for fakultetsstyret i møte 04.09.2018, men saken ble utsatt.

Vedlagt følger nytt forslag til meritteringsordning basert på ovenstående. Følgende endringer er gjort siden forrige versjon:

- Det er tydeliggjort at ordningen for enkeltpersoner inkluderer universitetslektorer.

- Midlertidig ansatte og ansatte i administrativ stilling er inkludert i ordningen for undervisningsmiljøer.
- Forslaget om et "Fagdidaktisk forum" (oks "Pedagogisk akademi") er fjernet.
- Reglene for behandling og bedømming av søknadene er forenklet.
- Bestemmelsen om at antall tildelinger per år skal begrenses er fjernet.
- Kriteriene for vurdering av søknader er forenklet.

Forslag til vedtak:

Fakultetsstyret vedtar revidert forslag til meritteringsordning for undervisning ved Det humanistiske fakultet for en prøveperiode på fem år.

Det settes av midler til meritteringsordningen i budsjettet for 2019.

Jørgen Magnus Sejersted
dekan

Kim Ove Hommen
fakultetsdirektør

Det humanistiske fakultet

HER

Dato: 24.04.2018

Ref: 2018/1112

Meritteringsordning for undervisning – rapport fra arbeidsgruppen

Bakgrunn

Fakultetsstyret gjorde i møte 06.02.18 (sak 3/18) følgende vedtak:

Fakultetsstyret ber om at det nedsettes en arbeidsgruppe for å utarbeide forslag til meritteringsordning for fremragende undervisere eller undervisningsmiljøer ved Det humanistiske fakultet. Arbeidsgruppen skal forholde seg til eksisterende forskningslitteratur om incentivordninger og arbeidsmotivasjon og ta denne forskningen i betraktning når den gjør sine vurderinger.

Arbeidsgruppens medlemmer

Arbeidsgruppen ble oppnevnt i brev fra fakultetet av 15.03.2018 (2018/1112), og har hatt følgende sammensetning:

- Claus Huitfeldt, prodekan for undervisning og internasjonalisering (leder)
- Synnøve Ones Rosales, førsteamanuensis/undervisningskoordinator, IF
- Inger Elisabeth Haavet, professor, AHKR
- Heming Gujord, førsteamanuensis, LLE
- Ranveig Lote, studiesjef
- Erlend Søbye Grønvold, student
- Tonje Hemre Sæthre, student

Seniorrådgiver Unni K. Utvik har vært sekretær for arbeidsgruppen.

Arbeidsgruppens arbeid

Arbeidsgruppen har hatt fire møter: 19. mars, 5. april, 12. april og 20. april.

Grunnlaget for arbeidsgruppens arbeid har vært

- "Kultur for kvalitet i høyere utdanning", Stortingsmelding nr 16, 2016/2017.
- Saksforelegg til Fakultetsstyret ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, sak 42/16, ref 2016/6332
- Saksforelegg til Utdanningsutvalget, sak 16/17, ref 2017/1406
- Saksforelegg til Universitetsstyret, sak 60/17, ref 2017/1406
- Saksforelegg til Fakultetsstyret ved Det humanistiske fakultet, sak 3/18, ref 2017/1112
- "Forslag til meritteringsmodell ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet", rapport fra arbeidsgruppe mars 2018, ref 2017/14698

- "Merittering av utdanningsfaglig kompetanse – hvor er vi og hvor skal vi?", Helen Bråten og Ingvild Andersen Helseth, NOKUTs notater 2017
- "Tildeling av status som Senter for fremragende utdanning (SFU)", NOKUT, revidert versjon av 11.02.2016.
- "Revidert særavtale om vilkår for lønnsfastsettelse for tilsatte som oppnår prestisjefylte prosjekter", UiB, datert 23.08.2017

Arbeidsgruppens leder har hatt uformell kontakt med representanter fra andre fakulteter som også skal innføre meritteringsordninger. Bortsett fra SV-fakultetet er imidlertid ingen av disse kommet særlig langt i prosessen. SV-fakultetet har allerede sendt et forslag på høring, som arbeidsgruppen har studert.

Arbeidsgruppens forslag til meritteringsordning følger som vedlegg til denne rapporten.

Begrunnelser og argumentasjon for forslaget følger nedenfor.

Tolkning av mandatet

I Fakultetsstyrets vedtak heter det at arbeidsgruppen "skal forholde seg til eksisterende forskningslitteratur om incentivordninger og arbeidsmotivasjon og ta denne forskningen i betraktning når den gjør sine vurderinger."

Med den korte tiden som har stått til rådighet, har arbeidsgruppen bare i meget begrenset grad hatt anledning til å sette seg inn i forskningslitteratur på feltet ut over å konsultere en del av referansene i notatet "Merittering av utdanningsfaglig kompetanse – hvor er vi og hvor skal vi?". Av den samme rapporten fremgår det for øvrig at det finnes lite forskning på den type meritteringsordninger det her er snakk om, og at forskning på incentivordninger generelt ikke gir klare holdepunkter for å si noe presist om virkningen av slike ordninger.

For øvrig er arbeidsgruppens mandat gitt i form av syv spørsmål. Vår tolkning av disse spørsmålene vil fremgå av neste avsnitt, der vi også grunngir de forslagene vi har landet på, vurderer alternativer og nevner en del argumenter som har vært viktige i gruppens arbeid.

Arbeidsgruppen har tatt utgangspunkt i den ordningen som allerede er innført ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (i det følgende kalt MN-ordningen), og argumenter og vurderinger forholder seg gjennomgående til denne, selv om det ikke alltid er sagt eksplisitt.

Arbeidsgruppen har lagt til grunn, slik det fremgår av sakspapirer til Utdanningsutvalget og Universitetsstyret, at det i denne omgang er tale om at de andre fakultetene innfører ordninger som skal virke i fem år, at de skal evalueres etter tre år, og at man på bakgrunn av denne evalueringen vil vurdere en samordning til et felles meritteringssystem for Universitetet i Bergen.

Videre fremgår av tidligere behandling at en ordning skal være på plass innen 1. juli 2019.

Arbeidsgruppens vurderinger og forslag

1. Hvordan skal kandidater til status som fremragende underviser eller undervisningsmiljø velges ut?

Stortingsmeldingen s 78 slår fast at meritteringsordninger "bør gjelde for ansatte både i dosent- og professorløpet." Av hensyn til langsiktighet har arbeidsgruppen gått ut fra at ordningen bare skal gjelde fast ansatte. Det betyr at f.eks. stipendiater, postdoktorer, vikarer

og andre midlertidig tilsatte faller utenfor, mens alle fast vitenskapelig ansatte med undervisningsdel i stillingen omfattes av ordningen.

Det kunne argumenteres for at også stipendiater og postdoktorer burde inkluderes i ordningen, men arbeidsgruppen mener at disse stillingene er innrettet til å fokusere på forskning, og at det dermed ville gi motstridende signaler om ordningen skulle gjelde også disse.

Arbeidsgruppen mener at meritteringsordningen ikke er egnet til utvelgelse gjennom nominering, slik det f.eks. er tilfelle med Spurveugleprisen. Siden hensikten med ordningen er at den skal motivere til planmessig og langsiktig arbeid med undervisningskvalitet, mener vi at ordningen ikke vil være tjent med nominering, og at kandidatene selv bør søke.

Til MN-ordningen er det bare enkeltpersoner som kan søke. For å understreke viktigheten av det kollektive aspektet ved undervisning, har man i den ordningen lagt vekt på at bidrag til fellesskapet i form av deling av erfaringer og resultater skal være et viktig kriterium for å oppnå status som Fremragende underviser.

Som det fremgår av sakspapirer og vedtak både i Utdanningsutvalget og Universitetsstyret har det likevel vært fremmet ønske om å utvide modellen fra MN-ordningen med ordninger som styrker det kollektive aspektet og å utvikle kriterier for også å anerkjenne fremragende undervisningsmiljø.

Arbeidsgruppen har ikke ønsket å foreslå en ordning der bare enkeltpersoner kan søke. For det første ser vi ikke særskilt behov for å prøve ut en slik ordning, ettersom MN-ordningen allerede er etablert. For det andre mener arbeidsgruppen at rent individuelle ordninger, trass i de kriteriene og tiltakene som er satt inn for å motvirke dette i MN-ordningen, kan tenkes å ikke fange opp, eller ikke i tilstrekkelig grad oppmuntre til, langsiktig samarbeid om undervisningstiltak.

Vi mener derfor det er viktig å benytte anledningen til også å prøve ut en ordning der flere kan gå sammen og på basis av undervisningssamarbeid søke om status som fremragende undervisningsmiljø.

På den annen side finner vi det vanskelig å tenke seg en situasjon der det over en lengre periode ikke vil være mulig for vitenskapelig ansatte ved Det humanistiske fakultet å kvalifisere seg for lønnsopprykk innenfor en ordning som allerede er innført ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, som er foreslått innført ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet, og som er tatt inn i særavtalen.

Vi foreslår derfor en ordning der enkeltpersoner kan søke om status som Fremragende underviser, mens undervisningsmiljøer kan søke om status som Fremragende undervisningsmiljø. I det følgende benytter vi "Fund" eller "Fund-status" som samlebetegnelse.

2. Hvem skal vurdere kandidatene, og hvordan skal bedømmelsesprosessen foregå?

Det opplegget vi har foreslått for vurdering av kandidatene, samsvarer i store trekk med MN-ordningen. Vi har imidlertid fjernet formuleringer herfra som vi mener er dekket av beskrivelsen av kriteriene for vurderingen, foretatt noen presiseringer, og foreslått to nye elementer:

- at komiteen innhenter erfaringer fra et studentpanel
- at de beste søkerne inviteres til å presentere sitt arbeid i et åpent forum

3. Hvilke kriterier skal benyttes i tildeling av status som fremragende underviser eller undervisningsmiljø?

De fire første gruppene av kriterier i vårt forslag ligger meget nær de kriteriene som gjelder for MN-ordningen. Vi har bare gjort noen mindre endringer, og erstattet referansene til pedagogikk og fagdidaktikk med mer generelle termer, som "forskning på undervisning og læring".

I tillegg har vi foreslått en femte gruppe av kriterier, som gjelder søknader om status som Fremragende undervisningsmiljø.

4. Hvilke konsekvenser skal status som fremragende undervisere eller undervisningsmiljø ha for den enkelte underviser eller det enkelte undervisningsmiljø (f.eks. prosjektmidler, undervisningstermin, lønnsopprykk)?

Arbeidsgruppen har vurdert følgende former for påskjønnelse i Fund-ordningen:

- prosjektmidler
- undervisningstermin
- lønnsopprykk
- belønningsmidler til instituttet
- medlemskap i et "Pedagogisk akademi" eller lignende

Vi mener at prosjektmidler eller undervisningstermin ikke er egnede former for påskjønnelse for en ordning som forutsetter at søkeren allerede har oppnådd eksepsjonelt gode resultater.

For prosjektmidler til kvalitetstiltak innen undervisning finnes det dessuten andre ordninger, og det må kunne antas at en person eller et miljø som oppnår denne statusen allerede har skaffet eller vil være i god posisjon til å skaffe slike. Vi finner det også noe paradoksalt at særskilt god innsats på undervisningssiden skal påskjønnnes med fri fra undervisning. Undervisningstermin vil dessuten i mange tilfeller utgjøre en ressursmessig belastning for resten av instituttet eller undervisningsmiljøet, som dermed ikke nødvendigvis vil være like entusiastisk til oppnådd Fund-status.

Under andre omstendigheter mener vi det ville være interessant å prøve ut en ordning uten personlig lønnsopprykk, gjerne også en ordning der ikke enkeltpersoner, men bare undervisningsmiljøer kunne søke om Fund-status.

Av grunner nevnt ovenfor finner vi det likevel vanskelig å foreslå en ordning der vitenskapelig ansatte ved HF i en prøveperiode som strekker seg over tre til fem år ikke skal kunne kvalifisere seg for lønnsopprykk som allerede er tatt inn i særavtalen. Vi foreslår derfor at enkeltpersoner som tildeles status som Fremragende underviser, gis personlig lønnsopprykk på samme måte som det som er innført i MN-ordningen.

Vi foreslår at det gis belønningsmidler til søkerens institutt ved tildeling av Fund-status. Det er viktig å sørge for at Fund-ordningen ikke bare er et incitament for søkerne, men også for deres institutter. Ved at det gis en påskjønnelse i form av tilskudd til Fund-søkernes institutters driftsbudsjett, mener vi instituttene kan motiveres for å legge til rette for og støtte enkeltpersoner og undervisningsmiljøer i deres arbeid for å oppnå slik status.

Det bør etter arbeidsgruppens mening ikke legges føringer på instituttene bruk av slike midler – det bør blant annet ikke være noen automatikk i at midlene kommer de aktuelle søkerne til gode. (Instituttene bør f.eks. like gjerne kunne bruke midlene til å støtte opp under fremtidige søkere.)

Både på institutt- og fakultetsnivå bør det likevel vurderes om oppnådd status som Fremragende undervisningsmiljø skal utløse støtte til søknader innenfor NOKUTs ordning for Senter for fremragende utdanning (SFU).

MN-ordningen innebærer at ansatte som har oppnådd Fund-status, blir medlemmer av fakultetets "Pedagogiske akademi", som spiller en rolle i forvaltningen både av Fund-ordningen og (deler av) fakultetets satsningsmidler på undervisningssiden.

Arbeidsgruppen ser to problemer ved et slikt element i Fund-ordningen, det ene terminologisk, det andre substansielt.

Det terminologiske: Ordet "pedagogikk" inngår ikke i benevnelsen for noe fagmiljø, fag eller institutt ved Det humanistiske fakultet. Selv om pedagogisk kunnskap selvsagt er relevant for alle fakultetets utdanninger, kan det virke malplassert å omtale et kollegium av meritterte undervisere fra dette fakultetet som "pedagogisk". Ordet "akademi" kan riktignok bringe tankene tilbake til Platons akademi, men har i dag (jf. den aktuelle diskusjonen om Svenska Akademien) også konnotasjoner i retning av en privilegert, selvrekrutterende og lukket gruppe.

Det substansielle: Forholdet til andre studiepolitiske utvalg på institutt- og fakultetsnivå må avklares, f.eks. forholdet til programstyrene, instituttens Utvalg for utdanning og internasjonalisering (UUI), instituttrådene, Fakultetsstyret og fakultetets Studiestyre. Videre må det fastlegges om, og i så fall innen hvilke rammer, et "pedagogisk akademi", skal ha råderett over økonomiske midler.

Arbeidsgruppen har ikke sett seg i stand til å overskue eller ta stilling til de substansielle spørsmålene, men ser at det kan ha verdi om det finnes et forum for forvaltning og videre utvikling av kunnskap og resultater Fund-kandidater representerer. Vi noterer oss også at arbeidsgruppen ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet ikke har foreslått noen tilsvarende ordning.

Vi har likevel foreslått at det opprettes et forum, som vi i det følgende har kalt "Fagdidaktisk forum" (en alternativ betegnelse kan være "Ressursgruppe for undervisningskvalitet"), at dets medlemmer består av enkeltpersoner som har oppnådd status som Fremragende undervisere og representanter for søkere som har oppnådd status som Fremragende undervisningsmiljø de siste tre år, og at forumet gis et driftsbudsjett.

5. Skal ordningen omtales og inngå i utlysning av og bedømmelse til vitenskapelige stillinger, og i så fall hvordan?

Arbeidsgruppens syn er at ordningen kan inngå i bedømmelse for opprykk, men ikke i utlysning og bedømmelse av stillinger.

Alle vitenskapelige stillinger ved Det humanistiske fakultet utlyses internasjonalt. All den stund meritteringsordninger for undervisning ikke har etablert seg som noen internasjonal standard, vil det ikke være hensiktsmessig å stille spesifikke krav med referanse til slike i stillingsutlysninger.

Det forhindrer selvsagt ikke at momentet kan tillegges vekt ved bedømmelse av søkere fra institusjoner som har slike ordninger.

6. Hvordan skal ordningen organiseres og administreres, og hvordan skal den fungere i forhold til instituttene og sentrene, Studiestyret og Fakultetsstyret?

Vi foreslår at søknader sendes til fakultetet med kopi til instituttet, at bedømmelseskomiteen oppnevnes av fakultetsledelsen, og at komiteens innstilling går til Fakultetsstyret.

7. Hvordan skal ordningen synliggjøres?

Ordningens synliggjøres som foreslått i vedlegg.

Igangsetting av ordningen

Av Universitetsstyrets vedtak fremgår at første Fund-tildeling bør skje senest 1. juli 2019.

Det bør arrangeres informasjonsmøter for ansatte som ønsker å utvikle sin undervisningsportefølje med henblikk på å søke merittering.

Av hensyn til etableringen av Fagdidaktisk forum bør det tas sikte på utnevning av et større antall (minst tre) Fremragende undervisere første år, mens det deretter vil være naturlig å begrense antall tildelinger til én-tre per år.

Det bør foretas tildeling til maksimalt ett Fremragende undervisningsmiljø per år. Siden disse beholder sin status i tre år, vil det etter tre år til enhver tid være maksimalt tre Fremragende undervisningsmiljøer.

I samsvar med Universitetsstyrets vedtak bør meritteringsordningen innføres for en prøveperiode på fem år, og evalueres etter tre år.

Når Fagdidaktisk forum er opprettet, vil flere av komiteens medlemmer utgå fra dette. Ved første gangs utlysning foreslår vi at komiteen består av:

- to studenter oppnevnt av Humanistisk studentutvalg
- tre fast vitenskapelig ansatte
- en fagdidaktiker eller universitetspedagog
- ett fakultetseksternt medlem med erfaring fra lignende meritteringsordninger
- prodekan for utdanning, som leder komiteens arbeid

Budsjettramme og satser for Fund-tildelinger og for fakultetets Fagdidaktiske forum bør fastsettes i forbindelse med behandlingen av fakultetets budsjett fra år til år. Budsjettmessige konsekvenser for øvrig faller utenfor arbeidsgruppens mandat.

Konklusjon

Arbeidsgruppens forslag til meritteringsordning ved Det humanistiske fakultet følger vedlagt.

Claus Huitfeldt

Synnøve Ones Rosales

Inger Elisabeth Haavet

Heming Gujord

Ranveig Lote

Erlend Søybye Grønvold

Tonje Hemre Sæthre

Merittering av fremragende undervisere eller undervisningsmiljø (Fund)

ved

Det humanistiske fakultet

Revidert forslag til fakultetsstyrebehandling 23.10.2018, C.H. 01.10.2018

Status som Fremragende underviser eller Fremragende undervisningsmiljø (Fund) tildeles undervisere eller undervisningsmiljø som har utmerket seg ved særlig systematisk og målrettet arbeid for utdanningskvalitet og ved bidrag til utvikling av en samarbeidsorientert undervisningskultur.

Tiltaket gjelder all utdanningsaktivitet, inkludert undervisning, veiledning, planlegging, gjennomføring, evaluering, erfaringsdeling, og ledelse.

Hvem som kan søke

Følgende kan søke Fund-status:

1) **Enkeltpersoner** i fast vitenskapelig stilling ved Det humanistiske fakultet kan søke status som Fremragende underviser. (Alle stillinger med undervisningsdel, dvs. stillinger både i amanuensis-professor- og universitetslektor-dosent-løpet er inkludert.) Personer som tidligere er blitt tildelt Fund-status kan ikke søke.

2) **Grupper** av ansatte som samarbeider om undervisning kan søke status som Fremragende undervisningsmiljø. Undervisningsmiljøet må bestå av minst to fast vitenskapelig ansatte, men kan for øvrig også inkludere midlertidige og administrative stillinger. Undervisningsmiljø som er tildelt Fund-status siste tre år, kan ikke søke.

Kriterier for tildeling

Fund-status tildeles på bakgrunn av søknad og påfølgende vurdering foretatt av en bedømmelseskommité. Søknaden skal dokumentere at søkeren gjennom systematisk og målrettet arbeid har sørget for eller bidratt vesentlig til:

- at flere studenter oppnår læringsutbyttet på normert tid og/eller med bedre resultater
- at læringsutbytte, undervisnings- og vurderingsformer støtter gjensidig opp om hverandre
- at det benyttes studentaktive læringsformer og at det gis systematiske tilbakemeldinger til studentene
- at undervisningen er forskningsbasert, både ved at det faglige innholdet er basert på aktuell forskning, og ved at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid
- at det er samarbeid mellom kolleger og med studenter for å forbedre studentenes læring og utdanningens kvalitet
- at undervisningen planlegges, vurderes og modifiseres både i lys av egen erfaring og i lys av forskning på læring og undervisning

- at erfaringer fra arbeid med forbedring av undervisningen deles med andre gjennom publikasjoner, konferanser og andre fora for erfaringsutveksling
- at alle relevante krav i Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring (NKR) er tilfredsstillt og at UiBs rutiner for studiekvalitetsarbeid følges.

Søknaden

Søknaden sendes til fakultetet med kopi til det eller de instituttene det gjelder.

Søknaden skal begrunne og dokumentere at søkeren tilfredsstiller kriteriene beskrevet ovenfor.

Søknad om status som Fremragende underviser

Selve søknaden skal være på maksimalt 4000 ord.

I tillegg kommer vedlegg i form av dokumentasjon av aktiviteter og resultater beskrevet i søknaden, evalueringer og lignende.

Undervisnings-CV (se nedenfor) skal alltid legges ved.

Søknad om status som Fremragende undervisningsmiljø

Selve søknaden skal være på maksimalt 8000 ord.

I tillegg kommer vedlegg i form av dokumentasjon av aktiviteter og resultater beskrevet i søknaden, evalueringer og lignende.

Undervisnings-CV (se nedenfor) for ansatte som inngår i undervisningsmiljøet skal alltid legges ved.

Følgende bør legges ved der det er relevant:

- programevalueringer, emneevalueringer og programsensorrapporter fra siste tre år
- eventuelle rapporter fra Studiebarometeret fra siste tre år
- søkertall, opptakstall og kandidattall samt tall for inn- og utveksling fra siste tre år

Undervisnings-CV

En undervisnings-CV skal dokumentere:

- undervisningskompetanse og evt. universitetspedagogisk utdanning
- undervisningsarbeid, med vekt på siste fem år
- pedagogisk eller fagdidaktisk forsknings- og utviklingsarbeid (inkludert lærebøker eller andre læremidler)
- erfaringsdeling, formidling og publisering knyttet til undervisning og læring
- utmerkelser og priser

Bedømming

Dekanen oppnevner en bedømmelseskomite bestående av prodekan for utdanning (leder), et fakultetseksternt medlem med erfaring fra lignende meritteringsordninger, en vitenskapelig ansatt og to representanter for studentene.

Komiteen går igjennom søknadene og identifiserer de best kvalifiserte søkerne, som kalles inn til intervju.

På grunnlag av søknadene og intervjuene utarbeider komiteen sin innstilling. For de av søkerne som ikke anses kvalifisert skal grunnene til dette angis. De søkerne som evt. anses kvalifisert omtales og gis en vurdering. De av de kvalifiserte søkerne som etter komiteens mening er den eller de beste gis særskilt omtale og vurdering, og innstilles til Fund-status.

Komiteen leverer sin innstilling til fakultetet senest tre måneder etter søknadsfristen. Innstillingen legges fram for Fakultetsstyret, som gjør vedtak om enten å følge komiteens anbefaling, returnere innstillingen til komiteen med spørsmål om ytterligere begrunnelse eller klargjøring, eller oppnevner ny komite.

Vedtak om tildeling er endelig og kan ikke påklages.

Tildeling

Fremragende underviser:

- justering av lønnsvilkår i samsvar med revidert særavtale av 1. januar 2017 om vilkår for lønnsfastsettelse for tilsatte som oppnår prestisjefylte prosjekter
- belønningsmidler til søkerens institutt

Fremragende undervisningsmiljø:

- status som Fremragende undervisningsmiljø i tre år
- belønningsmidler til søkerens institutt(er)

Synliggjøring

Potensielle søkere (dvs. alle fakultetets vitenskapelig ansatte) gjøres kjent med ordningen gjennom epost og andre interne kanaler. Det bør avholdes bredt annonserte informasjonsmøter i god tid før søknadsfristen. Ordningen bør være synlig og dokumentert på interne web-sider.

Eksternt bør ordningen synliggjøres gjennom:

- en høytidelig seremoni for tildeling av Fund-status
- fylldig dekning av seremonien og presentasjon av kandidatene i UiB-interne og eksterne informasjonskanaler, på web o.l.

Utlysning

Ordningen bør lyses ut en gang i året, og tiden mellom utlysning og søknadsfrist bør være minst to måneder.



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 78/18
Møtedato: 2018
Journalnummer: 2018/1471

UNDERVISNINGSTIMER ØREMERKET SAMMENHENG MELLOM OBLIGATORISKE EMNER.

I sitt møte den 17. oktober 2018 behandlet studieutvalget en sak om sine virkemidler i kvalitetsarbeidet overfor emnene i studieprogrammene våre.

I den saken uttalte utvalget bl.a.:

SU ber styret sette av en pott undervisningsressurser som skal stå til SUs disposisjon og brukes nettopp til å styrke sammenhengen mellom de ulike emnene på studieprogrammet («stafettforelesninger» mellom emner mv.)

Saken her gjelder oppfølging av denne uttalelsen.

Formålet med tiltaket er rettet både mot emneansvarlige og mot studenter:

- De emneansvarlige bevisstgjøres den faglige bakgrunnen studentene har når de kommer til et bestemt emne, samt de overleveringer hen forutsettes å gi videre til senere emner. Her inngår også et mål om å unngå dobbeltbehandling der det ikke er tilsiktet, og – enda viktigere – å unngå at ansvar for sentrale læingspunkter pulveriseres.
- Studentene får et tydeligere bilde av den helheten emnene tar sikte på å bygge, og av elementenes selvstendige og relative betydning i den helheten.

Undervisningsressursene våre er fordelt til emner og aktiviteter etter visse nøkler, der emnenes omfang (i studiepoeng) har stor vekt. SU tar ikke sikte på å forrykke denne fordelingen, eller endre vektlegging av allerede etablerte faktorer for fordeling mellom emnene. SU vil bruke timene til å etablere en overbygning over emnene innad i det enkelte studieår, og i noen tilfeller også på tvers av studieårene. Timene skal altså ikke nyttes til «mer av det samme», men til noe kvalitativt annet – nemlig synliggjøring av hvilken plass de ulike kompetanseelementene har i helheten.

I samarbeid med aktuelle emneansvarlige og eventuelt annet fagpersonell, vil SU utarbeide konkret målsetning for bruken av timene i hvert enkelt tilfelle. Det kan være aktuelt å involvere pedagoger eller annet personell «utenfra» i disse prosessene.

SU er på det rene med at undervisningstimer er en knapp ressurs, og tenker i første omgang å økonomisere strengt med timene, med sikte på å vinne erfaring med et slikt prosjekt. Utvalget tenker seg en pott i størrelsesorden fem dobbeltimer pr studieår de tre første årene – det gir 30 timer – med en faktor på fem vil det utgjøre 150 timer pr. år.

På denne bakgrunn framsettes følgende

forslag til vedtak:

Studieutvalget gis myndighet til å disponere inntil 150 timer pr år til undervisningstiltak med sikte på å etablere og synliggjøre faglig, metodisk og annen sammenheng mellom emnene på det enkelte studieår, og mellom studieårene.

Det skal foreligge konkret beskrivelse av målsetningen for hver enkelt disponering av timene.

Ordningen trer i kraft fra vårsemesteret 2019.

Studieutvalget rapporterer til fakultetsstyret om erfaringene med ordningen i løpet av høsten 2020.

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør



Styre: Fakultetsstyret ved Det juridiske fakultet
Styresak: 79/18
Møtedato: 2018
Journalnummer: 2018/1471

ETISKE RETNINGSLINJER VED DET JURIDISKE FAKULTET

Det juridiske fakultet ved Universitetet i Oslo har i samarbeid med de lokale studentorganisasjonene utarbeidet et sett med «Ethiske retningslinjer». Utkast til retningslinjer ble utformet av en arbeidsgruppe med representanter fra Mino.Jur, JURK, Juristforeningen og Congregatio Forensis.

UiOs foreslår at alle studentforeningene, de juridiske fakultetene ved UiB og UiT, samt Advokatforeningen og Juristforbundet, vil tilslutte seg retningslinjene slik at en kan oppnå en bredest mulig forankring i det juridiske miljøet i Norge. Utkastet ble derfor sendt på høringsrunde til aktuelle interessenter, og vi har i den forbindelse også gitt innspill fra vårt fakultet. Ideelt sett burde regler som skal favne om alle tre lærestedene vært gjennom en bred høring. Samtidig har fakultetet fått mulighet til å komme med sine synspunkter. Dekan og fakultetsdirektør mener at det endelige resultatet er blitt forsvarlig og kan bidra til å skape et godt og trygt studentmiljø ved vårt fakultet.

For Universitetet i Bergens vedkommende må reglementet sees på som utfyllende/supplerende regler i forhold til det som er vedtatt på institusjonelt nivå, jf. også den innledende passasjen i de foreslåtte retningslinjene. Ivaretagelsen av studentene ved UiB har vært fulgt opp bredt, senest ved Universitetsstyrets vedtagelse av «Retningslinjer for forebygging av mobbing og trakassering m.v. som gjelder studenter».

http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/universitetsstyret/2018/2018-11-29/S_127-18Retningslinjer_forebygging_mobbing_trakasseringmvsomgjelderstudenter.pdf

Et slikt regelsett som det foreslåtte vil være gjenstand for adskillig diskusjon både prinsipielt og på detaljnivå. For dekan og fakultetsdirektør er det viktig at de foreslåtte etiske retningslinjene er felles for samtlige juridiske fakulteter og at de tiltres av Advokatforeningen, slik at de også vil kunne danne et rammeverk for «trainee-engasjementer» og praksisplasser. Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo vil legge frem reglementet for Advokatforeningen, når de øvrige juridiske fakultetene har sluttet seg til forslaget.

På denne bakgrunn framsettes følgende

forslag til vedtak:

Styret ved Det juridiske fakultet gir dekanen fullmakt til å slutte seg til «Ethiske retningslinjer ved Det juridiske fakultet».

Karl Harald Søvig
dekan

Øystein L. Iversen
fakultetsdirektør

30.11.2018

ØLI

Etiske retningslinjer ved Det juridiske fakultet

Disse retningslinjene supplerer lovpålagte regler, samt de tre universitetenes retningslinjer og reglement på området.

1. Formål og virkeområde

Formålet med retningslinjene er å forebygge og forhindre alle former for diskriminering, trakassering; herunder seksuell trakassering, mobbing, uønskede eller ubehagelige hendelser blant studenter. Retningslinjene skal særlig forhindre maktmisbruk og utnyttelse av studenters sårbarhet i ulike relasjoner.

Retningslinjene gjelder for alle studenter og studentforeninger ved Det juridiske fakultet og for alle studentene er i kontakt med i egenskap av å være student. Bestemmelsene gjelder særlig i relasjoner hvor maktubalanse kan forekomme, det være seg mellom

- to eller flere studenter,
- studenter og mentorer,
- studenter og veiledere, herunder faddere og kollokvieveiledere,
- studenter og interne og eksterne lærekrefter,
- studenter og interne og eksterne samarbeidspartnere,
- studenter og andre med tilknytning til det juridiske miljøet (studenter som har eller har hatt verv i studentforeninger, tidligere studenter og emeriti)

Retningslinjene gjelder der studentene i egenskap av å være student er i sosiale og/eller faglige situasjoner, helt eller delvis i regi av fakultetet, studentforeninger eller eksterne aktører. Typiske eksempler på dette er:

- i undervisning og veiledning
- i fadderuken
- på seminarer og turer både i og utenfor Norge
- på bedriftspresentasjoner og arbeidslivsdager
- på manuduksjoner
- på internfester
- i andre sosiale sammenkomster

Retningslinjene gjelder for de tre juridiske fakultetene, samt Advokatforeningen, Juristforbundet og deres medlemmer.

2. Forpliktelsens innhold

- a.** Respekt for enhver students personlige og faglige integritet

Det juridiske fakultet og studentforeningene tilknyttet fakultetet skal sørge for at alle har en trygg studietid.

- a.** Hvem skal varsle
 - i.** Alle studenter oppfordres til å varsle om ethvert kritikkverdig forhold omfattet av disse retningslinjene.
 - ii.** En særlig oppfordring til å varsle påligger ledere i studentforeninger. Alle ledere i en studentforeninger skal behandle alle varsler med det hensyn og varsomhet som kreves.

- b.** Hvordan varsle
 - i.** Alle kan varsle muntlig eller skriftlig på egne eller andres vegne.
 - ii.** Man kan varsle muntlig per telefon eller ved personlig oppmøte til ansatte på fakultetet ditt.
 - iii.** Man kan varsle skriftlig til fakultetet via e-post, brev eller etter andre lokale varslingssystemer.
 - iv.** Man kan også ta kontakt med leder i studentforening eller studentombudet ved ditt universitet.

- c.** Det juridiske fakultets forpliktelse
 - i.** Om man varsler muntlig eller skriftlig til en ansatt, har den som mottar varselet plikt til umiddelbart å videreformidle eller følge opp varselet til rette instans som følger opp varselet i henhold til rutiner for varsling.
 - ii.** Ingen skal oppleve negative konsekvenser (gjengjeldelse) fordi man varsler.
 - iii.** Dersom kritikkverdige forhold avdekkes har Det juridiske fakultet ansvar for å iverksette nødvendige og forholdsmessige tiltak snarest og uten ugrunnet opphold i henhold til rutiner for varsling.
 - iv.** Varslingssaker vil bli behandlet konfidensielt, både for varsler, og den det varsles mot.
 - v.** Retten til kontradiksjon skal ivaretas både med hensyn til den det varsles mot og den varselet gjelder.

- d.** Studentforeningenes forpliktelse
 - i.** Hvis kritikkverdige forhold avdekkes i studentforeningene skal de iverksette nødvendige tiltak.
 - ii.** Forbudet mot gjengjeldelse gjelder også i studentforeningene.
 - iii.** Fakultetet plikter å bistå med veiledning i disse sakene.

Vedlegg:

Spesielle varslingsrutiner og kontaktpersoner ved det enkelte fakultet.