



Styre: Universitetsstyret

Styresak: 60/17

Møtedato: 01.06.2017

Dato: 16.05.2017

Arkivsaksnr: 2017/1406

Fremragende underviser og undervisningsmiljø (FUND) Meritteringsordning for undervisere

Henvisning til bakgrunnsdokumenter

- UU-sak 16/17: *Fremragende underviser og undervisningsmiljø (FUND) Meritteringsordninger for undervisere*
- Meld. St.16 (2016-2017): *Kultur for kvalitet i høyere utdanning:*
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/?q=Meld.%20st.%20Kultur%20for%20kvalitet>
- *Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften)*
http://www.nokut.no/Documents/NOKUT/Artikkelbibliotek/Norsk_utdanning/Forskrifter_Kriterier_mm/Studietilsynsforskriften_070217.pdf
- *Rektoratets valgplattform 2017-2021* <http://olsen2017.info/nb/valgplattform/>

Saken gjelder:

Hensikten med denne saken er å innføre en meritteringsordning ved UiB som gjør det mulig å 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 samarbeid.

Bakgrunn

På initiativ fra bioCEED, Senter for fremragende utdanning, ble det høsten 2015 etablert en arbeidsgruppe ved UiB som fikk i oppgave å se nærmere på mulighetene for å få implementert en meritteringsordning for fremragende undervisere etter en modell fra Lund Tekniska Högskola. De har en ordning so består av deres Pedagogiska Akademi og en pedagogisk kompetansegrad, Excellent Teaching Practitioner (ETP). Representanter fra Lund orienterte ved flere anledninger UiBs utdanningsutvalg om sin modell og erfaringer med den. Målet deres er å anerkjenne fremragende undervisere på tilsvarende måte som fremragende forskere anerkjennes. Videre vektlegger ordningen bygging av en undervisningskultur og fellesskap rundt undervisning gjennom deling av god praksis og fagfellevurdering av undervisning.

I løpet av våren 2016 fullførte UiBs arbeidsgruppe et forslag til en meritteringsordning. Forslaget inkluderte også relevante momenter fra en fersk rapport NTNU og UiT i samarbeid hadde utarbeidet om en tilsvarende ordning.

I dialog med dekanene ved UiB kom det innspill om at det for å få en god forankring ved fakultetene kunne være opp til det enkelte fakultet å velge om og når de ville innføre meritteringsordningen.

På denne bakgrunn og med utgangspunkt i arbeidsgruppens forslag vedtok Fakultetsstyret ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) 16. juni 2016 å etablere en prøveordning for «meritterende undervisning» for fem år.

I Meld. St. 16 Kultur for kvalitet i høyere utdanning, som kom tidligere i år, 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. (Kap 1.5, s. 24, og Kap. 4.6, s.79) Det vil si innen 1. juli 2019.

Meritterende ordninger for undervisning, lik den som er beskrevet arbeidsgruppens forslag fra 8. juni, er, blant annet på bakgrunn av erfaringer fra Lund, forventet å ha en kulturbyggende effekt på undervisningsmiljøene ved UiB. Kriteriene for hva som er fremragende, er nemlig ikke bare knyttet til den individuelle undervisers praksis i undervisningen, men også knyttet til samhandling med kollegaer:

- «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 eller gjennom pedagogiske eller didaktiske publikasjoner
Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet» (Forslaget fra UiBs arbeidsgruppe)
- En søker må «redegjøre for i hvilken grad en arbeider alene eller samarbeider med andre i denne delen av sitt arbeid – og hvorfor». (MNs fakultetsstyresak)

Ved MN vil de som har fått status som Fremragende undervisere, utgjøre «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». Tilsvarende utgjør de «belønnede underviserne (...) UiBs Pedagogiske akademi, som etableres for at det skal bidra til å heve utdanningskvaliteten gjennom en kollegial og samarbeidsorientert undervisningskultur»

For å ha et best mulig grunnlag for å implementere meritteringsordning for undervisning ved UiB, er det ønskelig at flere fakulteter enn MN prøver ut og evaluerer modellen.

I tillegg er det ønskelig å styrke det kollektive aspektet i modellen og bygge en sterk og god felles undervisningskultur. Dette foreslås gjort gjennom å utvide modellen. Arbeidsgruppen får derfor i oppdrag å utvikle kriterier for også å anerkjenne fremragende undervisningsmiljø.

Fakultetene velger selv når de vil gå i gang med utprøvingen av hele eller deler av meritteringsmodellen, men senest må det skje innen 1. juli 2019, i tråd med regjeringens forventninger kommunisert i Meld. St. 16. Det enkelte fakultet forventes å evaluere implementeringen av modellen etter fem år, blant annet med tanke på å sikre erfaringsutveksling mellom fakultetene. På grunn av fristen i stortingsmeldingen er det hensiktsmessig også å gjennomføre en «midtveisevaluering» før juli 2019.

Oppfølging

- Universitetsdirektøren vil komme tilbake til styret med en egen sak om fakultetenes valg av meritteringsordning og evalueringene når de foreligger.

Universitetsdirektøren sine kommentarer

Sammen med det mangefasettede kvalitetsarbeidet ellers ved UiB vil innføring av en meritteringsordning for fremragende underviser og undervisningsmiljø kunne bidra til å videreutvikle og også synliggjøre undervisnings- og utdanningskvaliteten ved UiB. Et sentralt mål for dette arbeidet er kollegasamarbeid om undervisning som aktiviserer og ansvarliggjør studentene for at de skal oppnå det definerte læringsutbyttet. Når Meld. St. 16 stiller krav om innføring av en meritteringsordning i løpet av to år, er det i tråd med UiBs innspill til stortingsmeldingen og i samsvarer med UiB strategiske plan og *Handlingsplanen for kvalitet i utdanningene*, som er på styrets sakliste i dette møtet.

Forslag til vedtak:

UiB innfører, i tråd med vedtaket i Utdanningsutvalget, meritteringsordningen Fremragende underviser og undervisningsmiljø (FUND).

Kjell Bernstrøm
universitetsdirektør

16.05.2017/Toril Eikaas Eide/Christen Soleim

Vedlegg:

Meritteringsordning for undervisning

Fremragende underviser - Excellent Teaching Practitioner

Kvalitetsarbeid i utdanningene ved UiB består av og sikres gjennom en rekke ordninger og tiltak: Vi stiller krav til pedagogisk basiskompetanse og tilbyr videre kompetanseheving. Vi utvikler nye verktøy og plattformer, gjennomfører utviklingsprosjekter og bruker vårt kvalitetssikringsystem¹. Innsats og kvalitet i undervisning synliggjøres og anerkjennes i form av undervisningspriser, til dels også i lokale lønnsforhandlinger, og i økende grad ser vi at undervisningskompetanse ønskes og blir vektlagt i tilsettingssaker og ved søknad om opprykk.

Nasjonalt satses det på utdanningskvalitet blant annet gjennom sentre for fremragende utdanning² (SFU-er), som er «fyrstårnprosjekter» med særlige krav og forventninger til kvalitet, dokumentasjon, utvikling og erfaringsdeling. UiB har ett SFU, bioCEED – Senter for fremragende utdanning i biologi. Ordningen forvaltes av og finansieres gjennom NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) etter en omfattende søknads- og vurderingsprosess.

Til tross for enkelte insentivordninger ser vi at undervisere i liten grad får anerkjennelse og belønning for systematisk arbeid med utvikling av undervisning og utdanning. Dokumentasjon og deling av erfaringer med systematisk kvalitetsarbeid 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).

UiB ønsker nå å tilføre kvalitetsarbeidet en ny komponent ved å innføre en meritteringsordning for undervisere. Den innebærer at ansatte som over tid har gjort og vist et særskilt godt og systematisk arbeid med undervisning, etter søknad kan tildeles den pedagogiske kompetansegraden Fremragende underviser (Fund) / Excellent Teaching Practitioner (ETP). Ordningen er i første omgang en prøveordning for 5 år. Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har startet prosessen med å opprette en slik ordning, og fakultetstyret skal 16. juni behandle forslaget om oppretting - med planer om første utlysning tidlig høst 2016.

Det overordnede målet med meritteringsordningen er todelt; **systematisk og målrettet arbeid for utdanningskvalitet** og en **kollegial undervisnings- og lærerkultur**. Universitetet ønsker å synliggjøre og gi status til systematisk og dokumentert arbeid med undervisningsutvikling, og dessuten å bidra til å utvikle en samarbeidsorientert og profesjonell undervisningskultur. Ved å innføre en slik ordning vektlegger og verdsetter universitetet.

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

¹ <http://www.uib.no/studiekvalitet>

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

Fund/ETP-meritteringen er uavhengig av de andre akademiske opprykksordningene og tildeles undervisere som systematisk og over tid videreutvikler sin undervisningskompetanse til et nivå som er vesentlig høyere enn basiskompetansen³.

Ordningen skal ikke erstatte eksisterende kvalitetsfremmende tiltak (som for eksempel undervisningspriser og kvalitetssikringssystemer, se ovenfor). Den skal være et supplement som premierer og synliggjør andre, og flere, aspekter ved kvalitetsutvikling i utdanningene.

Gjennom Fund/ ETP-ordningen oppnår UiB:

- At undervisningsfaglig utvikling og gjennomtenkt og god undervisningspraksis, gir anerkjennelse og belønning.
- At UiBs 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 videreutvikling, blir en naturlig og integrert del av undervisningen.
- Å bygge opp en kollegial kultur rundt undervisning og undervisningsutvikling.
- At det blir kjent både internt og utad at UiB bevisst satser på utvikling av god undervisning, med fokus på studentenes læring.
- At studentene blir mer involvert i evalueringen av eget fag og undervisningen som gjøres i faget/ At studentens tilbakemeldinger og innspill blir etterspurt og brukt aktivt i undervisningsutviklingen.

Ordningen innebærer at:

- Særsilt dyktige, ambisiøse og pedagogisk kompetente undervisere belønnes og anerkjennes gjennom at de etter søknad tildeles den pedagogiske kompetansebetegnelsen Fremragende underviser (Fund)/ Excellent Teaching Practitioner (ETP) med en tilhørende lønnsøkning.
- Fund/ETP kan tildeles undervisere på alle nivåer og er således ikke et alternativ til professor- eller dosent-løpene, men en tilleggsanerkjennelse.
- De belønnede underviserne utgjør UiBs Pedagogiske akademi, som etableres for at det skal bidra til å heve utdanningskvaliteten gjennom en kollegial og samarbeidsorientert undervisningskultur; for eksempel gjennom at det tar ansvar for og deltar i faglig, pedagogisk og didaktisk utviklingsarbeid, kollegiale fora og tiltak for undervisningsutvikling, samt veiledning av kolleger (mentorskap) . Til dette foreslår vi at det pedagogiske akademiet råderett over pedagogiske utviklingsmidler, som kan tildeles både akademimedlemmer og andre etter søknad.
- Vi foreslår at ekstrakostnadene i en overgangsfase bæres av UiB sentralt, for sikre at dette sees på som attraktivt også fra instituttene side.

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

Forslaget til ordning er knyttet til UiBs og Kunnskapsdepartementets tydelige intensjoner om å likestille arbeidet med utdanning og forskning hos våre vitenskapelig ansatte. På Regjeringens

³ UHRs veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse:
http://www.uhr.no/documents/Nasjonale_veiledende_retningslinjer_for_uh_pedagogisk_basiskompetanse.pdf

kontaktkonferanse 12. januar 2016 om den [varslede stortingsmeldingen](#) om kvalitet i høyere utdanning sa kunnskapsministeren følgende:

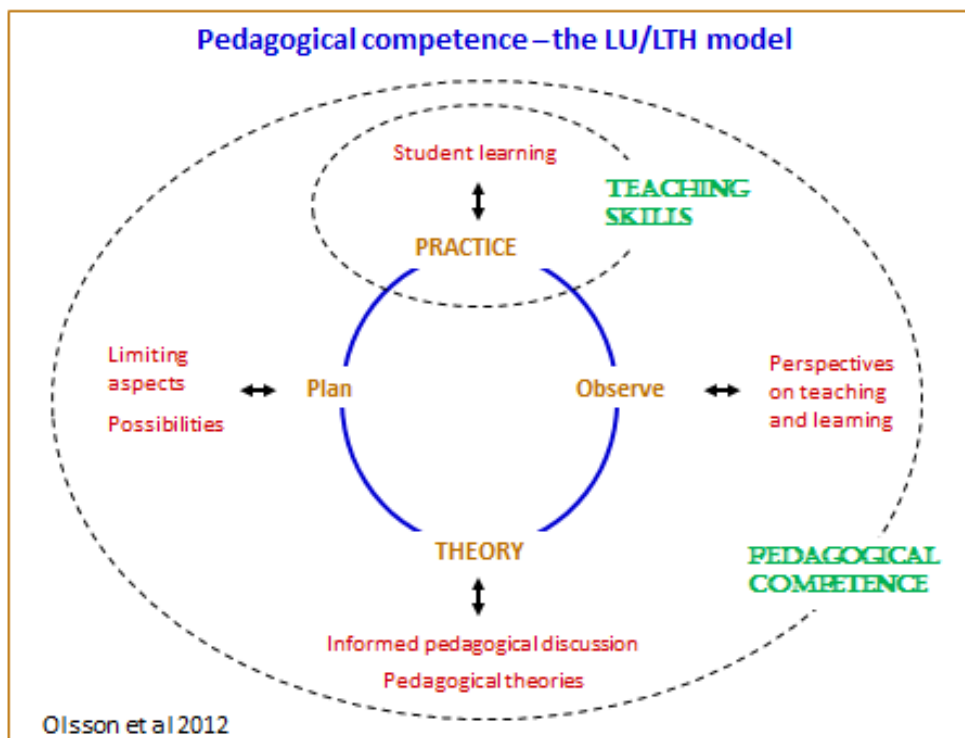
«Det er også et lederansvar å bidra til å heve statusen til undervisningen. I innspillbrevet kommer jeg til å be dere om konkrete forslag til tiltak, endringer eller insentiver. For det skal være like gjevt å drive utdanning som å bedrive forskning.»

Det samme budskapet gjentok kunnskapsministeren på Universitets- og høøgskolerådets (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, juni 2015. NSO vedtok i april 2016 en resolusjon til støtte for pedagogisk merittering⁴.

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



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

Ved Lunds Tekniska Høgskola innførte de allerede i 2001 sin meritteringsordning i **LTHs Pedagogiska Akademi**⁵. 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 enheten der underviseren er tilsatt.

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-meritterte undervisere er også sterkt representert i ledende funksjoner. Systemet har fått følger for vektlegging av pedagogisk kompetanse ved tilsetning og opprykk og for institusjonens overordnede strategier og retningslinjer. Analyser av undervisningsdokumentasjon (teaching portfolios) viser en utvikling i årene etter at ordningen ble innført av en mer reflektert pedagogisk praksis, og større grad av dokumentasjon, kollegial deling og formidling av kunnskap og erfaringer (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 belønner både dem som får en slik status og deres enhet. Statusen gis etter søknad og dokumentasjon, og medfører lønnspåslag 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 undervisningskompetanse og merittering nasjonalt og internasjonalt (Grepperud 2016).

⁵ <https://www.lth.se/genombrottet/lths-pedagogiska-akademi/> og <https://www.lth.se/fileadmin/lth/genombrottet/LTHsPedAkademi050518.pdf>

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

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 undervisningsvirksomheten.
- 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 utvikle undervisnings 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 modifierer sin undervisningspraksis med henblikk på hva og hvordan en best støtter opp under studentenes læring
- Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av universitetspedagogisk teori og fagdidaktisk kunnskap
- 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 kollegaer⁶ for å utvikle undervisningen og undervisningskvaliteten.
- Søkeren samhandler med andre gjennom gjensidig erfaringsutveksling, for eksempel i diskusjoner, på konferanser eller gjennom pedagogiske eller didaktiske publikasjoner
- Søkeren bidrar til å oppfylle institusjonens strategiske mål for utdanningskvalitet

⁶Med 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 av 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 studentenes 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 praksis 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 eller 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 en kollegial og samarbeidsorientert undervisningskultur og til å oppfylle institusjonens og enhetens strategier for utdanningskvalitet.
- Søknaden skal ha vedlegg med dokumentasjon⁷ som understøtter tema og eksempel brukt i søknaden

Søknadens omfang, inkludert diskusjon av eksempler fra egen undervisning, skal være på maks 10 sider. Dokumentasjon og vedlegg kommer i tillegg.

⁷Utdanningskvalitet 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 utdanningskvalitet 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 dokumenterer⁸

- *Undervisningskompetanse og universitetspedagogisk utdanning*
- *Undervisningsvirksomhet*
- *Pedagogisk FoU (forskning og utviklingsarbeid)*
- *Erfaringsdeling, formidling og publisering knyttet til undervisning og universitetspedagogisk utvikling – både i og utenfor eget fagmiljø.*
- *Utmerkelser og priser*

Perioden mellom utlysning og søknadsfrist bør være lang nok til at aktuelle søkere kan samle dokumentasjon og utforme sin undervisningsportefølje. Det bør arrangeres kurs eller seminarer for ansatte som ønsker å utvikle sin undervisningsportefølje med henblikk på å søke merittering.

Søknadsfristen bør være én gang årlig.

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 skal ha to hovedperspektiv: **søkerens helhetstenkning** og **graden av forskende tilnærming** til undervisning og undervisningsutvikling.

Søknadene vurderes av en bedømmelseskomité:

- ETP skal tildeles for en gjennomtenkt og velutviklet *pedagogisk praksis innenfor fagdisiplinen* over tid, og bedømmelseskomiteen må reflektere dette.
- Komiteen utgår fra UiBs Pedagogiske akademi (se nedenfor). Komiteen består av en studentrepresentant og representanter fra de aktuelle disiplinene (2-3 undervisere), supplert med medlemmer med fagdidaktisk/pedagogisk bakgrunn og kompetanse. Det bør også vurderes samarbeid og erfaringsutveksling med andre institusjoner, og ev. ekstern representasjon i komiteen.
- I oppstartsfasen ledes komiteen av en ekstern komiteleder med erfaring fra vurdering av pedagogisk kompetanse og merittering.

Status som Fund/ETP tildeles etter anbefaling fra bedømmelseskomiteen.

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

Det vil bli utarbeidet en veileder til vurderingskomiteen.

⁸ De fem punktene tilsvare UiOs fem punkter, men vi velger å ikke beskrive dem i detalj. Dette fordi vi mener, og ønsker å kommunisere, at det er søknaden, opp mot de fire hovedkriteriene, som skal stå i fokus i Fund/ETP-vurderingen, ikke omfanget av undervisningsvirksomheten og/eller roller og verv.

⁹Utviklet etter modell av LTHs Pedagogiske Akademi