

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. Fakultetsadministrasjonen bistår akademiet med administrasjon av ordningen.

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

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

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 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:

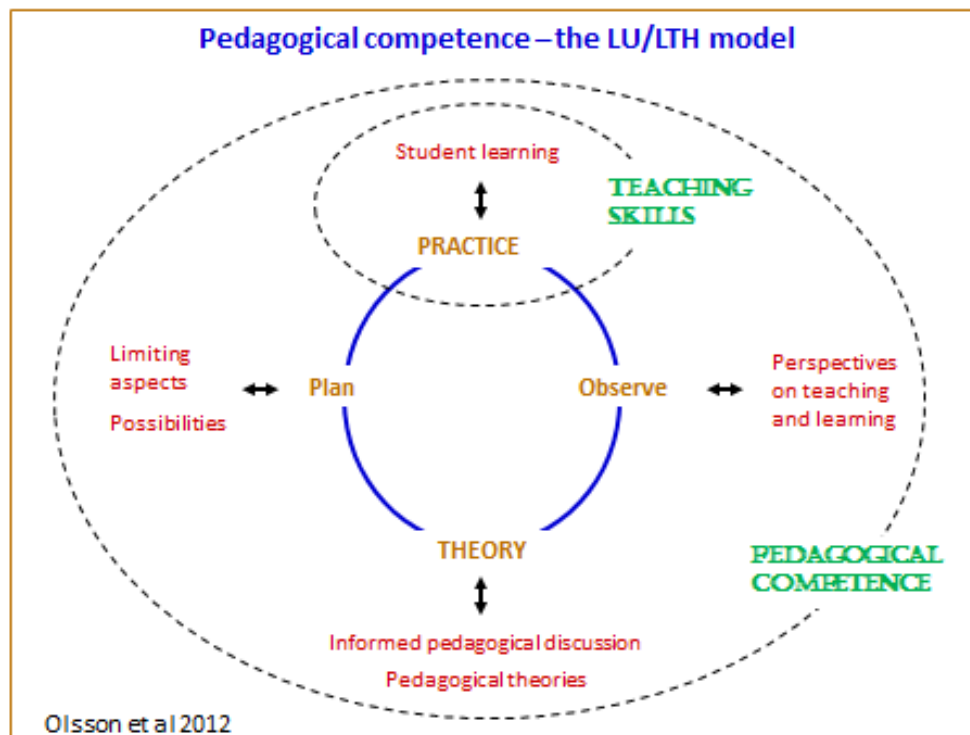
Forskerforbundet støtter derfor arbeidet med å etablere meritterings- og utviklingsprogrammer for undervisningskompetanse, slik man nå diskuterer ved for eksempel ved NTNU og UiT. Gjennom slike meritteringsordninger får undervisnings-CVen en «mottaker» og ansatte stimuleres og motiveres til å bygge, 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-meritterte 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 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 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

⁷ Med 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.

⁹ Utviklet etter modell av LTHs Pedagogiske Akademi

¹⁰ her definert som de realfaglige disiplinene ved UiB & MN

¹¹ Kan være Studiestyrerepresentanter

Det vil bli utarbeidet en veileder til bedømmelseskomiteen.

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 kompetansehevingsaktiviteter (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%20oppnar%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 [resolusjon 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 University, pp. 121-132

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.