VEDLEGG

Meritteringsordning for undervisning ved NMBU

Rapport fra arbeidsgruppen
September 2017

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet

Innhold

VEDLEGG 0

Meritteringsordning for undervisning ved NMBU 0

1. Bakgrunn for innføring av pedagogisk meritteringssystem ved NMBU 2
2. Mandat, arbeidsgruppe, tidsplan 3
   - 2.1 Mandat 3
   - 2.2 Sammensetning 3
   - 2.3 Tidsplan 4
3. Arbeidsgruppens overordnede betraktninger 5
4. NMBUs meritteringssystem for undervisning 10
   - 4.1 Overordnet mål 10
   - 4.2 Kriteriene og krav 10
   - 4.3 Innhold i søknad og dokumentasjon 11
   - 4.4 Søknadsprosess 12
   - 4.5 Vurdering og bedømmelse 12
   - 4.6. Belønning 13
5. Tidsplan, organisering og evaluering 15
6. Omkostninger 16
7. Andre organisatoriske forhold som må diskuteres og avklares 17
   - 7.1 Krav til undervisningskompetanse på basisnivå og ut over dette 17
   - 7.2 System for registering og behandling av meritteringssøknader 17
   - 7.3 Kompetansetilbud 18
   - 7.4 Læringssenteret 18
   - 7.5 Andre tiltak 19

Kilder 20

Vedlegg 1: Læringsfilosofi 21

Vedlegg 2: Oversikt over meritteringssystemer ved UiB og NTNU/UiT 22

1. Bakgrunn for innføring av pedagogisk meritteringssystem ved NMBU

Utviklingen av ulike former for pedagogiske meritterings- og belønningssystemer har vært en tematikk innen europeisk og nordisk høyere utdanning de siste par desennier. Bakgrunnen for dette er den økte oppmerksomheten på kvalitet i utdanningen og på forskjellene mellom karriereveier innen forskning og utdanning. Også i Norge har pedagogisk meritttering vært drøftet og vurdert i senere år, og det er nå etablert systemer ved NTNU/UiT og UiB/MatNat.

Utvikling av et meritteringssystem for NMBU er en del av rektors satsing på fremragende forskning og utdanning. Etter innledende diskusjoner i Studieutvalget våren 2015 ble det vedtatt å avvente utviklingen av ordningene ved NTNU og UiB. Ved årsskiftet 2016/2017 ble det igangsatt et prosjekt for å utvikle en ordning for NMBU.

Prosjektet fikk ytterligere forankring i stortingsmeldingen om kvalitet i utdanningen, Meld. St. 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*, som ble lagt frem vinteren 2017. Ifølge meldingen som ble behandlet i Stortinget i mai, skal universiteter og høgskoler utvikle systemer for å belønne gode undervisere og heve statusen for undervisningen ved norske utdanninginstitusjoner.

Det stilles i meldingen krav om at alle universiteter og høyskoler etablerer meritteringssystemer for høyere utdanning senest våren 2019. Meritteringssystemene skal stimulere til økt undervisningsinnsats og belønne viktig utviklingsarbeid. Erfaringer fra Norge og andre land tilsier at systemene bør utvikles lokalt.

Meldingen legger til grunn at kunnskap om hva som faktisk bidrar til studentenes læring må være bærende for utforming av systemene. Samarbeid og deling må tillegges vekt når kriteriene for meritttering utarbeides. I tillegg forventer regjeringen at fagfellevurdering og kollegaveiledning av utdanning og undervisning blir benyttet i større grad enn i dag, og anser dette som vesentlig for å styrke en kultur for kvalitet.

Rektor nedsatte i februar en arbeidsgruppe, som skal foreslå en løsning for NMBU innen utgangen av 2017. Arbeidsgruppen ledes av tidligere prorektor for utdanning, Elin Børrud. Rektor ønsker at utviklingsarbeidet skal bygge på erfaringene fra de institusjonene, som hittil har utviklet ordninger i Norge, fremfor at NMBU lager en egen utredning.

Det er en føring for arbeidet at kvaliteten i studentenes læring skal stå sentralt, jfr. NMBUs læringsfilosofi, og at systemet skal bidra til at arbeidet med utdanning og forskning likestilles. Det er videre et ønske om et meritteringssystem som inspirerer, er støttende og effektivt. Arbeidsgruppen skal også presisere hvilke former for støtte NMBU kan tilby og hvordan den organisatoriske tilretteleggingen og synliggjøringen skal være for å sidestille undervisning og forskning. Ordningen skal prøves ut i en femårsperiode.

2. Mandat, arbeidsgruppe, tidsplan

2.1 Mandat

Arbeidsgruppen fikk følgende mandat:

Mandat

Arbeidsgruppen skal utvikle og legge frem et forslag til meritteringssystem som skal motivere organisasjonen og den enkelte ansatte til heving av undervisningskompetanse og formalisere dokumentert kompetanse. Arbeidsgruppen skal presisere hvilke former for støtte NMBU kan tilby og hvordan den organisatoriske tilretteleggingen og synliggjøringen skal være for å sidestille undervisning og forskning. Vurdere hva som er nødvendig av kompetansehevingstiltak. Foreslå nødvendige endringer i regelverk og rutiner.

Meritteringsystemet skal angi:

- hvilke kriterieområder som den enkelte søker skal vurderes etter
- hvilke krav til dokumentasjon som skal gjelde
- hvem som kan søke
- hvem som skal vurdere søknadene, særlig sammensetning og oppnevning av bedømmelseskomite
- hvordan bedømmelsesprosessen skal foregå
- hvordan belønningen (individuell og organisatorisk) skal gi uttelling og hvilke plikter det medfører

Arbeidsgruppen skal foreslå

- hvordan søknadsprosessen kan gjøres så effektiv som mulig
- hvilken støtte skal være tilgjengelig for underviserne som vil søke
- hvordan ordningen skal reflekteres i stillingsutlysninger
- oppfølging av meritteringsarbeidet i innkjøringsfasen
- evalueringsform på tiltaket (etter 5 år)

2.2 Sammensetning

Følgende arbeidsgruppe ble oppnevnt:

- Prorektor for utdanning Elin Børrud, (leder)
- Professor Geir Lieblein, representant for vit. personale
- Førsteamanuensis Gustav Vaaje-Kolstad, representant for vit. personale
- Førsteamanuensis Mette Wik, representant for tjenestemannsorg.
- Seniorrådgiver Mike Moulton, representant for Læringssenteret
- Student Ina Catharina Storrønning, oppnevnt av Studentdemokratiet
- Student Solveig Gilleberg, oppnevnt av Studentdemokratiet

Sekretærer for arbeidsgruppen Elizabeth de Jong, seniorrådgiver POA/Læringssenter og Katarina Klaren, seniorrådgiver Studieavdelingen.

2.3 Tidsplan

Arbeidsgruppen har arbeidet etter følgende tidsplan:

Dato	**Aktivitet**	**Innhold**
24.03.17	Arbeidsmøte 1	Oppstart
29.05.17	Arbeidsmøte 2	UiB orienterer om sin meritteringsordning; første drøfting av mål, kriterier og belønning
07.06.17	Orientering i NMBUs Studieutvalg	Orientering om arbeidet så langt
August 25	Arbeidsmøte 3	Rapportutkast og forslag til høringsspørsmål
September/oktober	Høringsbrev ut til enhetene 15. september. Prorektor for utdanning presenterer ordningen ved fakultetene; for RLG, UAL og IDF Høringsfrist 20. oktober	Høring Orienterings- og dialogrunder
Oktober	Arbeidsmøte 4	Høringsoppsummering
Oktober - november	Arbeidsmøte 5	Ferdigstilling rapport og US sak
November eller januar	Universitetsstyrets behandling av meritteringssystem ved NMBU	
Januar-mars 2018	Justering av regelverk og forberedelse av støtteordninger	
April 2018	Oppstart: Utlysning av ordningen	

3. Arbeidsgruppens overordnede betraktninger

Målet med ordningen

Arbeidsgruppen legger til grunn at innføringen av et meritteringssystem ved NMBU, er et ledd i universitetets arbeid for å heve kvaliteten i undervisningen og gi økt læring for studentene. Det å løfte frem innsatsen fra enkeltundervisere, skal dermed sees på som en del av en bred institusjonell satsing.

Målsettingen for meritteringsordningen er tredelt:

- Synliggjøring av systematisk arbeid med utvikling av undervisningen
- Utvikling av en kollegial og profesjonell undervisningskultur
- Sidestilling av utdanning og forskning

Arbeidsgruppen har gjennom sitt arbeid vektlagt at alle valg som ligger til grunn for at utformingen skal sees i lyset av denne målsettingen. Videre har arbeidsgruppen ønsket å sikre en klar kobling mellom NMBUs læringsfilosofi (se vedlegg 1) og utformingen av meritteringssystemet.

I dette avsnittet redegjøres for bakgrunnen for de valgene som er tatt underveis.

Forholdet til andre ordninger i Norge

Arbeidsgruppens forslag til ordning bygger på de nylig vedtatte meritteringssystemene ved det matematisk-naturvitenskapelig (MN) fakultet ved UiB og NTNU/UiT, med avgjort størst vekt på det førstnevnte, som arbeidsgruppen mener svarer best på de ønskene og behovene som NMBU har som institusjon. Det er laget et eget vedlegg til rapporten som gir en skjematisk oversikt over likheter og ulikheter ved disse (se vedlegg 2).

Både UiB og NTNU/UiT viser til den ordningen som eksisterer ved Lunds universitet. Denne ordningen var den første i Skandinavia av sitt slag, og har blitt videreutviklet over tid. Lund kan vise gode resultater nå det gjelder oppmerksomhet på god undervisning, spredning av god praksis og oppbygging av kompetanse når det gjelder vurdering av pedagogisk kompetanse. Det å løfte frem og belønne fremragende undervisere har blitt vurdert som viktig for å drive utviklingen for hele organisasjonen.

Arbeidsgruppen mener videre at det ikke er hensiktsmessig at systemene i Norge skiller seg vesentlig fra hverandre.

Forholdet til regelverk og andre tiltak

Arbeidsgruppen har lagt til grunn at meritteringsordningen skal være uavhengig av de akademiske opprykksordningene. Pedagogisk meritering skal være en frivillig ordning, der ansatte gis mulighet til å få vurdert sin undervisningskompetanse med mulig, påfølgende individuell og organisatorisk belønning.

Det legges videre til grunn at ordningen ikke skal erstatte eksisterende kvalitetsfremmende mekanismer, men skal premiere og synliggjøre viktige aspekter ved kvalitetsutviklingen i utdanningene. Arbeidsgruppen anser det som viktig at NMBU jobber systematisk og med et mangfold av tiltak for å styrke utdanningskvaliteten, likestille forskning og undervisning og legge til rette for en kollegial undervisningskultur. Arbeidet med en god kvalitetskultur for undervisning bør drives, ikke bare av undervisere og studenter, men også av ledere og det teknisk-administrative personalet.

Hvilke stillingskategorier skal inkluderes i meritteringssystemet
I sektoren er det ulike oppfatninger når det gjelder inkludering av førstelektorer og dosenter. Ved NTNU er disse stillingskategoriene ikke inkludert i meritteringssystemet, mens UiT har valgt å inkludere dem. Ved UiB utgjorde disse kategoriene en så liten del av de ansatte ved fakultet der prøveordningen er etablert, at UiB ikke tok stilling til ansatte i dosentløpet. UiB vil vurdere dette nærmere når ordningen utvides ved universitetet.

NMBU har følgende seks stillingskategorier med undervisning i sin stillingsbeskrivelse:

Fordeling stillingskode og antall årsverk ved NMBU (mars 2017)

Stillingskode	**Stillingskatogori**	**Antall ansatte**	**Summer årsverk**
1013	Professor	239	193,8
1532	Dosent	6	3,8
1011	Førsteamanuensis	200	163,5
1010	Amanuensis	7	5,2
1198	Førstelektor	16	11,2
1009	Universitetslektor	39	20,4
1308	Klinikkveterinær	15	10,0
	Total sum	**522**	**407,9**

Oversikten viser at antall dosenter og førstelektorer utgjør en liten del av NMBUs totale vitenskapelig årsverk. Arbeidsgruppen er av den oppfatningen at meritteringsordningen ikke skal ekskludere enkelte stillingskategorier, da ordningen er ment for å stimulere til økt kvalitet i utdanningen.

Læringssyn og det grønne skiftet
NMBUs læringsfilosofi representerer et læringssyn, som innebærer at utdanning skapes i et samspill mellom underviser og student og mellom studenter og at studentens læring settes i sentrum. Dette i motsetning til et læringssyn, som definerer undervisning og utdanning som en formidlingsaktivitet fra «mester» til student. Implementeringen av læringsfilosofien avspeiler det paradigmeskift som sees generelt innen høyere utdanning, hvor oppmerksomheten flyttes fra undervisning til læring.

Rektor har videre i flere sammenhenger gitt uttrykk for behovet for å gi studentene «et nytt mindsett», og har poengtert NMBUs unike posisjon når det gjelder «det grønne skriftet». Generiske kompetanser som f. eks. etisk refleksjon, samarbeid, kreativ problemløsning og kritisk tenkning blir pekt på som avgjørende for fremtiden. Ulike former for læring kan bidra til å endre studenters tankesett. Fra flere hold blir det påpekt at det er behov for innføring av nye læringsmodeller, som aksjonslæring, transformativ læring og kreativ læring, der det å finne bærekraftige løsninger i en dynamisk, sosial og innholdsmessig kompleks kontekst, står sentralt.

Arbeidsgruppen mener at et meritteringssystem ved NMBU skal bygge på og støtte opp under vår vedtatte læringsfilosofi. Både kriterier, søknadsprosess og belønning bør gjennomsyres av filosofiens innhold. Dette sees på som en betingelse for at systemet skal bidra til å ta NMBUs læringsambisjoner et steg videre.

Oppmerksomhet på studieprogrammene

NMBU har i 2017 spesiell oppmerksomhet på studieprogramnivået, med tiltak som skal trekke i retning av økt programkvalitet, herunder blant annet igangsettelse av flere periodiske programevalueringer, internasjonale akkrediteringsordninger, etablering av en opplæringsmodul for programledere og økt ekstern deltakelse i programutviklingen.

Den økte oppmerksomheten på studieprogrammene er riktig ut fra et kvalitetsperspektiv; studieprogrammene er kjernen i NMBUs utdanningsvirksomhet. Økt oppmerksomhet på studieprogramnivået er også i tråd med den internasjonale utviklingen på området, med gjeldende politiske føringer og dermed også utviklingen i krav og forventinger i lover og forskrifter. Den nye stortingsmeldingen løfter frem programnivået som helt sentralt for alt arbeid med kvalitet.

Arbeidsgruppen mener at et meritteringssystem ved NMBU bør legge vekt på premiering av arbeid for helhetlige studieprogrammer av god kvalitet.

To akademiske kulturer

Det kan sies å eksistere to parallelle kulturer for hhv forskning og undervisning i akademia. Mens det innen forskningen er vanlig å organisere arbeidet i grupper og å stille krav til innovasjon, systematisk fagfellevurdering og deling av resultater, framstår undervisningen som privatisert og med begrenset forankring i forskning om læring. Det er generelt liten interesse for deling og utvikling. Også måten man belønner en god innsats og mulighetene for karriereutvikling skiller seg sterkt mellom de to kulturene.

Arbeidsgruppen mener at undervisning må bli en stadig viktigere del av NMBUs virksomhet og vektlegger at NMBU for å følge opp på krav og forventninger, både fra studenter, arbeidsliv og myndigheter og ikke minst for å møte morgendagens utfordringer, er nødt til for alvor å arbeide for en sidestilling av undervisning og forskning.

Videre ønsker arbeidsgruppen å poengtere viktigheten av at undervisningen er forskningsbasert. Å gi forskningsbasert utdanning innebærer at undervisningens innhold er forankret i forskning og krever at studentene tidlig integreres i det faglige felleskapet, og at de får innsikt og trening i forskningslignende aktiviteter på alle nivåer i utdanningen. Forskningsbasert undervisning innebærer imidlertid også at valget av læringsaktivitetene er basert på forskning om hva som gir god læring, og at de faglige ansatte bruker tid på å utvikle undervisningen og har en forskende tilnærming til dette arbeidet.

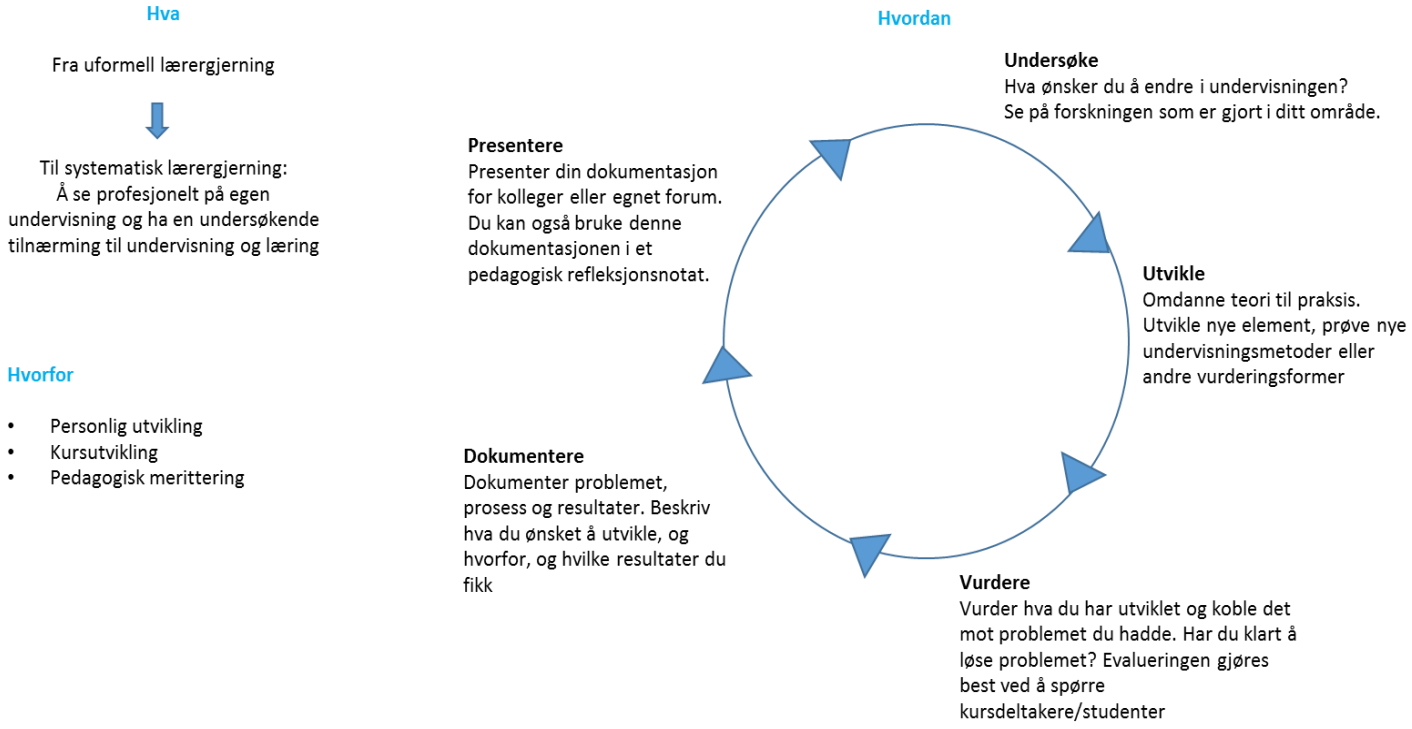
Arbeidsgruppen ønsker at et meritteringssystem ved NMBU skal være et skritt i riktig retning, både for å heve status for innsatsen for å utvikle undervisningen og for å legge til rette for utvikling av kvalitet i undervisningen.

Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) - Systematisk refleksjon

Mange meritteringssystemer viser til Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) som et teoretisk grunnlag. SoTL legger vekt på å likestille aktivitetene forskning og utdanning. Målet er at undervisere, basert på eksisterende kunnskap, setter studentenes læring i sentrum. Refleksjon rundt egen praksis og

dokumentasjon av erfaringer og deling av kunnskap i et undervisningsfaglig fellesskap står sentralt. Utbredelse av et SoTL-perspektiv på undervisningen vil føre til mer forskning på utdanning og studentens læring og flere arenaer for deling av kunnskap. SoTL knytter forskningen til fagmiljøet, og kunnskapsutvikling og språk vil utvikles der, og i mindre grad i tradisjonelle pedagogikkmiljøer.

Hva, hvorfor og hvordan for SoLT kan illustreres på følgende måte: (se *http://pedagogiskmeritering.se/index.php/sotl)*

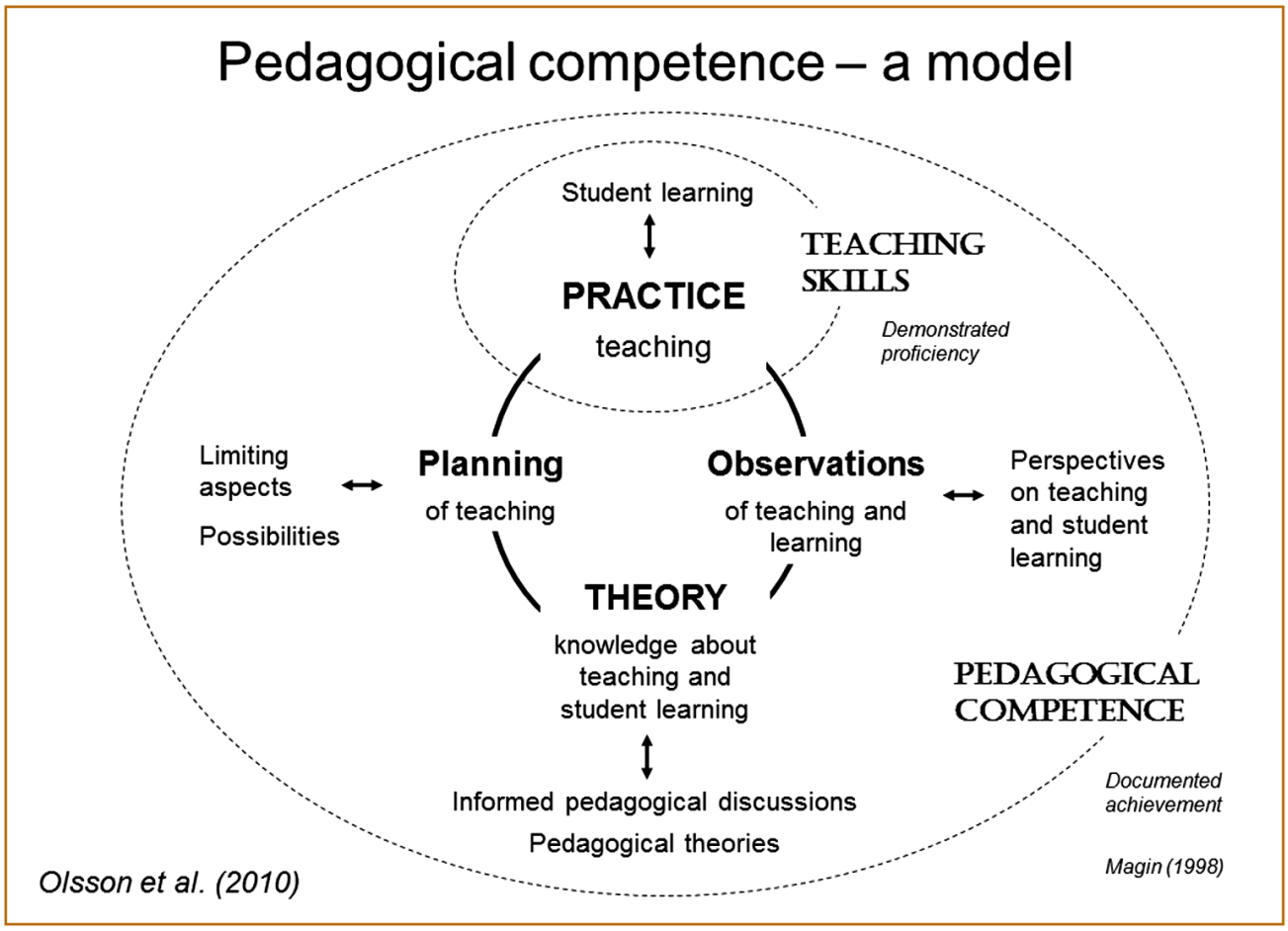


SoTL kan sies å ha innflytelse på tre nivå:

Nivå	**Bevis, metoder og konklusjoner vil bli**	**Resultater**
Egen informasjon	Verifisert av underviseren selv	Personlig kunnskap
Informere en gruppe innen en delt kontekst (f.eks program, institutt, NMBU-nivå)	Verifisert av de som deltar i denne konteksten	Lokal kunnskap/organisatorisk kunnskap
Informere et bredere publikum	Verifisert av de som er utenom konteksten	Offentlig kunnskap

Et meritteringssystem som tar utgangspunkt i SoTL, vil vektlegge refleksjon og dokumentasjon av egne valg i undervisningen, utvikling over tid og en kollegial tilnærming til utdanning og kunnskapsutvikling. Belønningen gis ikke kun til individet, men til et helt fagmiljø, og det stilles krav om deling og spredning av resultater og samarbeid i utviklingsarbeidet.

Følgende SoTL-modell synliggjør forholdet mellom undervisningsferdigheter og pedagogisk kompetanse slik:



Arbeidsgruppen mener at NMBU bør forankre sitt meritteringssystem i prinsippene bak SoTL. SoTL-tenkingen bør gjennomsyre så vel kriterier, som søknadsprosess og belønningsformer.

4. NMBUs meritteringssystem for undervisning

4.1 Overordnet mål

Målsettingen med å innføre et meritteringssystem ved NMBU er som nevnt synliggjøring av systematisk arbeid med utvikling av undervisningen, utvikling av en kollegial og profesjonell undervisningskultur og sidestilling av utdanning og forskning.

Følgende trekk ved ordningen fremheves som spesielt viktige for å oppnå målsettingen:

- Et kriteriesett, som tar inn over seg et bredt sett med aspekter ved undervisningsinnsatsen og som gjenspeiler NMBUs læringsfilosofi
- En søknad, som kan vise helhet og bredde i kompetansen
- En grundig søknadsprosess, hvor vurderingen av søknadene gjøres av fagfeller og av personer med god innsikt i pedagogisk kompetanse. Alle søkere får en grundig og konstruktiv tilbakemelding
- En ordning der ansatte på eget initiativ kan få vurdert sin undervisningskompetanse til høyere nivå enn pedagogisk basiskompetanse. Ordningen er ikke koblet til regelverket rundt tilsetting og opprykk.
- Særskilt gode undervisere belønnes og anerkjennes ved at de etter søknad tildeles den pedagogiske kompetansegraden *Fremragende Underviser* med en tilhørende lønnsøkning.
- Det gis et bidrag til kollegial utvikling ved underviserens fakultet
- De som oppnår status som *Fremragende underviser* bidrar til en kollegial undervisningskultur ved universitetet gjennom å delta i et kunnskapsnettverk som bidrar med innspill til undervisningsutvikling og som kan gi råd og veiledning i konkrete saker og vurderinger

4.2 Kriteriene og krav

Meritteringstittelen, *Fremragende underviser*, tildeles personer som over tid og systematisk har videreutviklet sin undervisningskompetanse til et nivå som er vesentlig høyere enn den forventede basiskompetansen.

Arbeidsgruppens fremmer følgende forslag til NMBUs kriterier med utgangspunkt i kriteriene ved UiB og NMBUs læringsfilosofi:

1. Undervisning i tråd med NMBUs læringsfilosofi

- Søkeren retter oppmerksomhet mot studentenes læring
- Søkeren tilrettelegger, veileder og støtter læringsprosessen.
- Søkeren arbeider ut fra studentaktive læringsformer, som fremmer refleksjon og selvstendighet.
- Søkeren har et bevisst forhold til sammenhengen mellom undervisningsform, læringsutbytte, vurderingsform, og typer av læring
- Søkeren bidrar til å gjøre studentene til aktive deltakere i fag-/forskningsmiljøet, internt og/eller eksternt

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
- Søkeren kan vise til gode undervisningsresultater

3. En forskende tilnærming

- Søkeren planlegger, kartlegger, evaluerer og modifiserer sin undervisningspraksis for å på beste måte støtte opp under studentenes læring
- Søkeren reflekterer over sin egen undervisningsvirksomhet i lys av universitetspedagogisk teori og fag-didaktisk kunnskap

4. En kollegial holdning og praksis

- Søkeren deler erfaringer og resultater fra undervisningen med studenter og kollegaer ved NMBU
- Søkeren formidler og deler erfaringer og resultater fra undervisningen gjennom for eksempel seminarer, konferanser, rapporter eller artikler/publikasjoner.
- Søkeren bidrar aktivt i utviklingen av studieprogrammet/studieprogrammene og/eller i utviklingen av undervisning og undervisningskvaliteten

4.3 Innhold i søknad og dokumentasjon

Arbeidsgruppens foreslår følgende oppsett for innholdet i søknad og dokumentasjon:

Søknaden skal inneholde følgende dokumenter:

1. Følgebrev til søknaden (1 side) som omtaler søkerens profil, vektlegging av kriteriene og referanse til vedleggene
2. Pedagogisk refleksjonsnotat (maks 10 sider)
3. CV med særskilt fokus på undervisning og pedagogisk utviklingsvirksomhet
4. Dokumentasjon som støtter opp under refleksjonsnotat og CV

Følgebrev til søknaden skal gi et kort sammendrag av søkerens kompetanse og profil. Videre skal søkeren kort redegjøre for hvordan han/hun mener å tilfredsstille de kriterier som er satt for en fremragende underviser.

Pedagogisk refleksjonsnotat: Notatet er et personlig dokument som inneholder underviserens refleksjoner rundt læring og undervisning, basert på egne erfaringer og kunnskaper. Notatet skal redegjøre for hvordan søkeren har arbeidet, hvorfor søkeren har valgt å gjøre det på den måten og resultatet av arbeidet. Dokumentet skal gi innsyn i hvordan læreren forstår forholdet mellom læring og undervisning i sin undervisningspraksis og søkerens pedagogisk/didaktiske grunnsyn/filosofi. Det skal fremgå hvordan søkeren har utviklet synet på læring og undervisningspraksisen over tid, men også hvordan søkeren tenker at han/hun vil utvikle sin undervisning i fremtiden. Søkeren skal også redegjøre for hvordan arbeidet relateres til utvikling av relevant(e) studieprogram(er).

Redegjørelsen skal forankres i konkrete og relevante eksempler fra søkerens undervisningspraksis. Disse eksemplene er det bærende elementet i refleksjonsnotatet idet de i seg selv kan belyse graden av oppfyllelse av mange av kriteriene.

Helheten skal vise både bredde og dybde i undervisningskompetansen. Notatets totale omfang bør ikke overstige 10 sider.

CV med særskilt fokus på undervisning og pedagogisk utviklingsvirksomhet: CVn skal gi en oversikt over pedagogisk praksis og meritter. Den kan i tillegg til presentasjonen av den konkrete undervisningspraksisen, gi oversikt over erfaring innen veiledning, studieprogramutvikling, utdanningsledelse, pedagogisk forsknings- og utviklingsarbeid, utvikling av læremidler, formell pedagogisk kompetanse, vitenskapelige publiseringer eller presentasjoner med pedagogisk relevans.

Dokumentasjon: Dokumentasjon som støtter opp under refleksjonsnotat og CV. Tilbakemeldinger fra nærmeste leder, kolleger, studenter, gjennom systematisk evaluering eller i annen form anbefales vedlagt.

4.4 Søknadsprosess

Arbeidsgruppen foreslår følgende ordning:

- Fast årlig søknadsfrist
- Søkeren søker på eget initiativ, men sender søknad tjenestevei
- Professorer, førsteamanuenser, universitetslektorer, dosenter, førstelektorer og klinikkveterinærer, med fast ansettelse og en fartstid som underviser på minimum fem år, kan søke.

4.5 Vurdering og bedømmelse

Vurderingen gjøres med utgangspunkt i innsendt skriftlig materiale, samt et intervju.

Det foreslås at det for pilotperioden opprettes en styringsgruppe med følgende sammensetning:

- Leder for styringsgruppen
- En representant fra Seksjon for læring og lærerutdanning (SLL) ved REALTEK oppnevnt av rektor
- En studentrepresentant oppnevnt av Studentdemokratiet
- To representanter med erfaring fra bedømmelse av lignende ordninger i Norge eller/og Sverige. Rollen for disse er å være eksterne rådgivere, både for styringsgruppen og for komiteene i en felles workshop
- Sekretærfunksjonen ivaretas av Læringssenteret

Status som *Fremragende underviser* skal tildeles for en gjennomtenkt og velutviklet pedagogisk praksis innenfor fagdisiplinen, og bedømmelseskomitéen må følgelig settes sammen primært av representanter fra de aktuelle disiplinene supplert av representanter med erfaring fra bedømming av pedagogisk kompetanse og studentrepresentant. Alle søkere skal få sin kompetanse vurdert av en bedømmelseskomite, oppnevnt av styringsgruppen. Denne komiteen har følgende sammensetning:

- Et medlem med pedagogisk kompetanse
- Et medlem med relevant fagdisiplinær kompetanse
- En student
- Begge kjønn skal være representert
- Sekretærfunksjonen ivaretas av Læringssenteret

Vurderingsprosessen

- Utlysning skjer via intranett og i P360

- Informasjonsmøte for interesserte søkere med deltakelse av ekstern rådgiver fra styringsgruppen.
- Fast søknadsfrist i september
- Søkeren laster opp dokumentasjon digitalt
- Søknadene fordeles på bedømmelseskomitéer.
- Bedømmelseskomiteene leverer preliminære vurderinger til en felles workshop for samkjøring på tvers av gruppene. De eksterne rådgiverne er med.
- De kandidatene som oppfyller kriteriene intervjues av bedømmelseskomitéen
- Avsluttende felles samling i styringsgruppen for ferdigstilling av bedømmelser og forslag til tildeling
- Status som «Fremragende underviser» tildeles av prorektor for utdanning etter anbefaling fra styringsgruppen
- Alle søkere får begrunnet og konstruktiv tilbakemelding på søknaden uansett utfall

Innhold i vurderingen

For at status skal kunne tildeles må hovedkriteriene utvilsomt være oppfylt. Søkeren skal vurderes i henhold til alle kriteriepunkter, og rapporten bør beskrive og vurdere søkerens kvalifikasjoner opp mot hvert av kriterieområdene. Det kan imidlertid være individuelle forskjeller mellom søkerne når det kommer til tyngdepunkt i kompetanse, slik at noen kriterier oppfylles i høyere grad enn andre.

Vurderingen av søknaden skal avsluttes med en anbefaling om hvorvidt søkeren bør innkalles til intervju. Alle kandidater hvis søknad vurderes som sterke nok til at de *kan* eller *bør* tildeles status som *Fremragende underviser* skal intervjues.

Intervju med søkere skal komplementere søknaden og undervisningsporteføljen, særlig i forhold til pedagogisk grunnsyn og egen undervisningspraksis – og hvordan disse utgjør en integrert helhet.

Intervjuet skal i hovedsak følge søknaden slik at underviseren får mulighet til å utdype og utvikle tema og eksempel.

Bedømmelsesrapporten skal avsluttes med en helhetlig vurdering av søknad og eventuelt intervju, og en anbefaling om hvorvidt søkerens bør tildeles status som fremragende underviser.

Det skal utarbeides en veileder for bedømmelsesprosessen.

4.6. Belønning

Arbeidsgruppen foreslår følgende belønningsmekanismer og plikter:

- Søkere som får innvilget status som «Fremragende Underviser» får et varig lønnspålegg tilsvarende tre lønnstrinn
- Søkerens fakultet får en engangssum på kr 50.000 som skal brukes på en/flere aktiviteter for de ansatte med henblikk på utvikling av den kollegiale undervisningskulturen. Aktiviteten kan omfatte hele fakultetet eller avgrenses til det aktuelle programmiljøet. Dekan avgjør bruk av midlene.

Meritterte undervisere danner et kunnskapsnettverk med Læringssenteret som sekretariat. Nettverket møtes og bidrar med innspill til utvikling av læringsaktiviteter og i konkrete utlysninger og vurderinger.

Medlemmene kan også brukes som pedagogiske ressurspersoner/mentorer ved konkrete forespørsler fra fakultetene.

5. Tidsplan, organisering og evaluering

Arbeidsgruppen foreslår følgende tidsplan:

- Arbeidsgruppens forslag sendes på høring 15. september, med frist 20. oktober 2017
- Forslag til meritteringsordning for NMBU behandles av universitetsstyret i desember 2017
- Informasjon om ordningen på nettsiden og gjennom lederlinjen innen april 2018
- Søknadsseminar/opplæring i mai 2018
- Årlig søknadsfrist 30. september

Arbeidsgruppen foreslår at ordningen skal prøves ut i en femårsperiode og følges opp av prorektor for utdanning med støtte fra Læringssenteret. Prorektor for utdanning vil ha ansvar for justeringer underveis og skal legge fram en årlig vurdering/justering av ordningen for rektors ledergruppe. NMBUs studieutvalg vil kunne fungere som referansegruppe.

Evalueringen av ordningen bør skje i ved utgangen av det tredje året for ordningen (2020). Prorektor for utdanning skal oppnevne evalueringskomite og godkjenne mandat for evalueringen.

6. Omkostninger

Arbeidsgruppen anslår at de samlede utgiftene for innføring av ordningen, vil beløpe seg til ca. 800 000 kr årlig, hvorav 400.000 kr går som en engangssum til fakultetene, mens 400.000 kr er økte lønnskostnader. Anslaget er basert på 8 meritterte undervisere pr år.

Arbeidsgruppen har vært opptatt av at ordningen ikke skal svekke fakultetenes økonomi, men ser samtidig at det er mest praktisk at de økte lønnskostnadene til fremragende undervisere dekkes av fakultetene gjennom rammetildelingene. Arbeidsgruppen mener at det er viktig for bærekraften og effekten av ordningen, at fakultetene får tilført ekstra midler for å dekke disse ekstra lønnskostnadene og at dette holdes adskilt fra de ordinære lønnsforhandlingene.

Når det gjelder engangssummen foreslås det at midler kommer sentralt fra som direkte tildeling fra Prorektor.

Arbeidsgruppen ser også at det kan være nødvendig at ordningen i pilotperioden finansieres med sentrale midler for å sikre at ordningen får det nødvendige gjennomslag.

7. Andre organisatoriske forhold som må diskuteres og avklares

Arbeidsgruppen understreker at innføring av et meritteringssystem i seg selv ikke er et tilstrekkelig tiltak hverken for å heve status for undervisningen eller øke kvaliteten i utdanningen. Det vises til at NMBU, både sentralt og lokalt, driver et løpende og godt arbeid for å utvikle både studieprogrammer og undervisning. I tillegg er det satt i verk en rekke tiltak sentralt, for å legge til rette for kvalitetsutvikling og synliggjøring av undervisningen, herunder utvikling av læringssenterets tilbud og innføring av årlig støtte til innovativ undervisning. Så vel det lokale, studienære arbeidet, som den sentrale tiltaksporteføljen, skal videreføres og utvikles uavhengig av innføringen av meritteringsordningen.

Arbeidsgruppen mener imidlertid at innføringen av en meritteringsordning vil kunne ha en positiv effekt på det øvrige arbeidet med å utvikle utdanningen ved NMBU, idet undervisningsinnsatsen synliggjøres og god praksis blir løftet frem og delt. Ordningen bidrar i tillegg til arbeidet med å utvikle et felles språk rundt kvalitet i undervisningen og pedagogisk kompetanse ved NMBU, et språk som kan ligge til grunn for en mer profesjonalisert og fruktbar dialog rundt undervisning og utdanning ved universitetet.

Arbeidsgruppen har underveis i arbeidet funnet det interessant å diskutere behovet for ytterligere grep for å oppnå de overordnede målsettingene som er satt for meritteringssystemet, både for å fjerne strukturelle hindringer og legge bedre til rette for undervisernes kompetanseutvikling.

I rapportens siste del bidrar arbeidsgruppen med en rekke anbefalinger som vi mener følges opp videre.

7.1 Krav til undervisningskompetanse på basisnivå og ut over dette

Pedagogisk basiskompetanse er fastsatt gjennom forskrift om ansettelse og opprykk. NMBUs utfyllende retningslinjer til denne forskriften, beskriver bl.a. hvordan pedagogiske kvalifikasjoner ved NMBU ved tilsetting og opprykk skal dokumenteres. Ved vurdering av opprykk skal søkeren skrive et egenrefleksjonsnotat som bl.a beskriver måten søkeren arbeider med undervisningen, hvorfor han/hun gjør det på denne måten og utviklingen av undervisningen over tid.

I Meld. St. 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* varsler regjeringen en revidering av forskriften om ansettelse og opprykk i kombinerte undervisnings- og forskerstillinger. Det skal stilles krav om pedagogisk basiskompetanse og undervisningserfaring ved ansettelse i alle faglige stillinger, og suksessivt høyere krav til undervisningskompetanse for stillinger som professor og dosent enn for stillinger på lavere nivå. Det vil bli stilt krav om at institusjonene sørger for at nyansatte som ikke har oppnådd nødvendig pedagogisk basiskompetanse gjennom utdanning og arbeidserfaring, ansettes på betingelse av at de skaffer seg slik kompetanse i løpet av ett år.

Arbeidsgruppen anbefaler at

- NMBUs utfyllende retningslinjer revideres som følge av departementets revisjon av forskriften.
- NMBUs retningslinjer gjennomgås med henblikk på reell sidestilling av kompetanse innen forskning og undervisning, herunder at merittering skal telle ved opprykk

7.2 System for registering og behandling av meritteringssøknader

Arbeidsgruppen har vært opptatt av at ordningen ikke skal medføre mer byråkrati enn nødvendig. Ved universitetene i Umeå og Gøteborg er det gjort erfaringer med eportfolio. Fordelene med en eportfolio er at det er en oversiktlig måte å dokumentere kompetanse på, er lett å dele med andre, og er estetisk tiltalende. Begge lærersteder valgte «Mahara», en «open source eportfoliosystem». Erfaringene viste at mange lærere mente at Mahara kan være et egnet system, men at tidsmangel gjorde at mange ikke fikk

tatt i bruk systemet. Likevel vurderes det at bruk av eportfolio ligger i tiden og det jobbes videre med innføringen av et eportfoliosystem.

Arbeidsgruppen anser det som viktig at arbeidet med vurdering av merittert kompetanse og selve dokumentasjonen av merittert kompetanse skal kunne skje ved hjelp av elektroniske verktøy. Per i dag har NMBU ingen kompetansemodul i sitt personal- og lønnssystem som er egnet for dette. Det kan imidlertid se ut som at Canvas kan tilby noe av det samme som Mahara. Det vurderes som en fordel å bruke ePortfolio i CANVAS, da ansatte da ikke trenger å sette seg inn i enda et nytt system.

Arbeidsgruppen anbefaler at det gjøres en vurdering om eksisterende ePortfolio i CANVAS oppfyller behovene for dokumentasjon av kompetanse på en adekvat måte, før man eventuelt vurderer et annet alternativ.

7.3 Kompetansetilbud

Kurs i universitetspedagogikk ved NMBU

Seksjon for læring og lærerutdanning (SLL) ved fakultet for realfag og teknologi, tilbyr kurs i universitetspedagogikk, normalt en gang pr år. Omfang: 10 studiepoeng. Det blir tatt opp maksimum 20 deltakere på kurset.

Formålet med kurset i universitetspedagogikk er at deltakerne skal utvikle sitt syn på hva som ligger i undervisning og læring. Deltakerne skal kunne legge til rette for studentenes læring ved å vurdere, velge og begrunne hensiktsmessige mål, innhold, metoder, prinsipper og evalueringsmåter for undervisningen i sitt fag. Etter å ha gjennomført kurset skal deltakere ha oppnådd det som er definert som pedagogisk basiskompetanse, jf. retningslinjer fra UHR.

Arbeidsgruppen anbefaler at dagens tilbud av pedagogisk basiskompetanse videreutvikles og at det arbeides for en god sammenheng mellom UniPed-kurset og øvrige kompetansehevende tiltak.

Kompetansetilbud utover Uniped

I Meld. St. 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* skrives det at regjerningen forventer en god og effektiv utnyttelse og utvikling av personalets samlede kompetanse. Videre skrives det at de beste utdannelsene blir til i et fagfellesskap der kolleger samarbeider om å utvikle studieprogrammene og undervisningen, der de observerer hverandre og gir hverandre konstruktive tilbakemeldinger. Fellesskapet rundt studieprogrammene må også inkludere studenter og teknisk-administrativt ansatte.

Arbeidsgruppen anbefaler at det arbeides konkret for å styrke kollegaveiledning og fagfellevurdering ved universitetet.

For å legge til rette for utvikling av undervisernes kompetanse utover basisnivå gjennom Uniped og dermed også for utvikling av undervisere til et merittert nivå, anbefaler arbeidsgruppen at tilbudet fra Læringssenteret med påbygningskurs, inspirasjonsseminarer og nettbaserte moduler, utvides.

7.4 Læringssenteret

Dagens Læringssenter er NMBU sitt ressurssenter for læring, samt bruk av IKT i undervisning. Senterets rolle er å være sparringspartnere for faglige ansatte og bistår i deres utvikling og utfordringer for å nå målet om fremragende undervisning og utdanning. Det ligger muligheter for universitetet i å utvide og

utvikle senteret, til en enhet som kan bidra til helhetlig kompetanseutvikling for ansatte og mer effektiv støtte til fakultetenes arbeid.

Arbeidsgruppen mener det er naturlig at Læringssenteret bør ha en sentral rolle i å synliggjøre og drifte meritteringsordningen ved NMBU, herunder også å ivareta sekretariatsfunksjonen for nettverket for meritterte undervisere og bistå i deling av kunnskap på tvers.

7.5 Andre tiltak

Kultur for kvalitet i høyere utdanning krever ikke bare endring i utdanningsfaglige virkemidler, men bør også gjenspeile seg i andre virkemidler på områder som omdømmebygging, rekruttering, karriere, lønnspolitikk, bruk av ulike stillinger og bruk av timelærere mm. I lys av foreslått meritteringssystem og sidestilling av forskning og undervisning foreslår arbeidsgruppen følgende:

- Det utarbeides en sentral NMBU styringsparameter for merittering
- Retningslinjer for forskningsterminens formål skal revideres slik at utvikling av undervisning og heving av egen undervisningskvalitet inkluderes i denne
- Meritteringsordningen skal nevnes i standardtekst for stillingsutlysninger av vitenskapelige stillinger.
- Det forhandles fram en ny særavtale som regulerer vilkår for lønnsfastsettelse for tilsatte som oppnår meritteringsstatus, slik at belønningsordningen plasseres under denne.
- NMBUs lønnspolitikk gjennomgås som et ledd i arbeidet med å sidestille forskning og undervisning.

Kilder

Meld. St. 16 (2016-2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*

http://www.uib.no/matnat/102333/informasjon-om-meritteringsordningen-fremragende-underviser-excellent-teaching

http://result.uit.no/merittering/

http://www.ntnu.no/toppundervisning/pedagogisk-meritteringssystem

http://pedagogiskmeritering.se/index.php

http://www.sam.lu.se/om-fakulteten/fakta-och-siffror/pedagogisk-akademi

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

Vedlegg 1: Læringsfilosofi

Læringsfilosofien gjenspeiler hvordan vi ønsker at studentene utvikler *Kunnskap for livet* under studietiden ved NMBU.

NMBU Læringsfilosofi

- Vi skaper inkluderende læringsmiljøer og gode faglige hjem.
- Studentene er aktive deltakere i fagmiljøet.
- Læring er en studentaktiv prosess som fremmer refleksjon og selvstendighet.
- Studentene tar ansvar for og styrer egen læring.
- Lærerne tilrettelegger, veileder og støtter studentene i deres læringsprosess.
- Studentene er en viktig læringsressurs for hverandre og deltar aktivt i undervisningen av sine medstudenter.
- Lærerne fremmer studentenes læringsprosess underveis gjennom konstruktive tilbakemeldinger.

Læringsfilosofien fremmes ved at:

- Enhetene videreutvikler undervisningen mot mer studentaktive læringsformer.
- Et veiledende mål ved NMBU er at 25% av tiden studenten bruker i et emne skal være kontakttid med fagpersoner, og 75% er ulike former for tilrettelagte oppgaver, læringsaktiviteter og selvstudier.
- Studieadministrasjonen sentralt sørger for et høyt nivå på støttefunksjoner for utviklingsarbeidet.

NMBUs Læringsfilosofi er vedtatt av Studienemda.

Vedlegg 2: Oversikt over meritteringssystemer ved UiB og NTNU/UiT

Skjematisk oversikt over likheter og ulikheter ved de to meritteringssystemer som er vedtatt ved resp. UiB og NTNU/UiT.

	MN-fakultetet ved UiB	**NTNU/UiT**
Innføring av meritterings system	Ordningen ved Tekniska Høgskolen i Lund ble presentert for UiB i 2015 gjennom BioCEED på utdanningskonferanser og i utdanningsutvalget med positiv respons. Et sentralt utvalg ved UiB har utredet mulighetene for innføring av en tilsvarende meritteringsordning bredt på UiB. Dette ble presentert for dekangruppen i 2016 med mer blandet mottakelse Pilotering ved MN fakultetet i 2017 Piloten skal være i fem år Utdanningsutvalget ved UiB har vedtatt at alle fakultet skal ha på plass en prøveordning for meritering av undervisning (kollektiv eller individuell) fra 2018	Oppnevnte i mars 2015 en felles arbeidsgruppe for å vurdere og komme med forslag til etablering av et meritteringssystem for undervisning ved de to institusjonene. Arbeidsgruppas forslag ble vedtatt av universitetsstyret ved UiT NTNUs styre har som del av sin utviklingsavtale med KD vedtatt å utvikle et system for pedagogisk meritting UiT: femårig forsøksordning UiT - Norges arktiske universitet gjennomførte våren 2017 sin første pilot av meritteringssystemet.
Basis for meritterings system	Etter modell fra Lunds Tekniska Høgskola (LTH) med ytterlige styrkning av de kollegiale aspektene.	
Teorigrunn-lag	Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)	
Forståelse av hva undervisnin gen omfatter	Den totale utdanningsaktiviteten, inkludert undervisning, veiledning, planlegging, ledelse og evaluering og er forankret i fakultetets strategiplan.	
Hvem kan søke	Ikke tatt stilling til dette. Til nå: Alle stillingskategorier inkludert i ordningen	NTNU: Dosent og førstelektorer ikke inkludert i ordningen UiT: Alle stillingskategoriene inkludert i ordningen
Status - tittel	Fremragende underviser/Excellent Teaching Practitioner (ETP)	Merittert underviser Holder mulighetene åpne for et ytterligere nivå etter at de har gjort erfaringer med merittert underviser nivå.
Individuell økonomisk belønning	Lønnsøkning på to ltr. (professorer) og tre ltr. (førsteamanuenser). Permanent. Knyttes opp mot «Særavtale om vilkår for lønnsfastsettelse	Lønnsøkning på tre ltr.

	for tilsatte som oppnår prestisjefylte prosjekter».	
Økonomisk belønning til miljø	Ikke midler til enheten. Det følger en pengesum med for hvert av medlemmene, som forvaltes av akademiet. Midlene skal styrke den kollegiale undervisningskulturen en kollegial lærerkultur.	Engangsbeløp på 30.000 til søkerens institutt Undervisere med merittert status skal gis muligheten til å søke om FoU-termin, dvs. gis muligheten til helt eller delvis frikjøp fra ordinær stilling for større arbeid med forbedring av egen undervisning eller annet undervisningsrelatert utviklingsarbeid som institutt eller fakultet prioriterer.
Plikter **Pedagogisk Akademi**	Mottakerne danner et pedagogisk akademi. Meritterte undervisere skal styrke fakultetets arbeid for utdanningskvalitet og den kollegiale undervisningskulturen og lærerkulturen.	Plikter knyttes til å bistå eget institutt og fakultet i arbeidet med å styrke undervisningskvaliteten. Eksempler kan være å ivareta mentorroller, lede utrednings-og utviklingsarbeid, bistå i kollegabasert veiledning og fungere som pedagogisk sakkyndig ved vurdering for tilsetting og opprykk.
Sekretariat	Akademiet vil få et sekretariat, en økonomi og ansvar for å bidra til å styrke den kollegiale undervisningskulturen og heve utdanningskvaliteten ved hele fakultetet gjennom egne tiltak og gjennom å støtte undervisningsutviklingsprosjekter	
Overordnede kriterier som må være oppfylt for å oppnå merittert status		Søkeren oppfyller alle kravene som stilles til pedagogisk basiskompetanse og har undervist i høyere utdanning i minst fem år
	1. **Fokus på studentenes læring**	
	2. En klar utvikling over tid	**1. En merittert underviser har utviklet sitt arbeid kvalitativt over tid.**
	3. En forskende tilnærming	2. **En merittert underviser har en vitenskapelig tilnærming til undervisning og læring.**
	4. En kollegial holdning og praksis	3. **En merittert underviser er en engasjert og dyktig pedagogisk leder.**
Søknadens inndeling	1 Søknaden 2- Undervisnings-CV /undervisningsportefølje	Søker må levere en pedagogisk mappe. Del I: Et *profileringsdokument* Del II: *Andres vurderinger av søkerens pedagogiske virksomhet* Del III: *Vedleggsdel*. CV skal vedlegges.
Søknadens innhold og vedlegg	**1. Søknaden** Søknaden er et personlig dokument med eksempler fra underviserens undervisningspraksis som dokumenterer søkerens kvalifikasjoner inn mot de fire	**Profileringsdokumentet** : 1. *Biografi.* Kort beskrivelse av søkeren og vedkommendes karriere i høyere utdanning, herunder ansiennitet som

	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 dokumentasjon som understøtter tema og eksempel brukt i søknaden **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*	underviser/veileder og på hvilke nivå undervisningen/veiledningen har foregått. 2. *Undervisningsrepertoar.* Hvilke undervisningsformer som har vært særlig brukt, erfaringer med disse, utvikling over tid, og hvilke tanker man har om egen videreutvikling. 3. *Syn på undervisning og læring.* Beskrivelse av søkerens pedagogiske grunnsyn og hvordan dette henger sammen med valg av undervisningsformer som er gjort. 4. *Undervisningsplanlegging og bidrag i eget miljø.* Erfaringer med emne- og studieplanarbeid, erfaringer med samarbeid med kolleger og studenter om undervisning, samt andre bidrag for å styrke undervisning og læring ved eget institutt/fakultet. 5. *Dokumentert pedagogisk utviklingsarbeid, inkludert utvikling av læremidler.* Hvorfor er utviklingsarbeid iverksatt, hva har man oppnådd, hva har man lært, og hva er videre planer? Hvordan har søker dokumentert og formidlet egne undervisningserfaringer? 6. *Utdanningsledelse.* Erfaring fra formelle og uformelle lederroller og hvordan søker gjennom disse har bidratt til å styrke undervisningskvaliteten ved eget institutt. 7. *Det reflekterte tilbakeblikk.* Hvilke refleksjoner har søker om hva som samlet sett har preget egen undervisning? Hva har det blitt lagt særlig vekt på, og hvilke faglige og pedagogiske begrunnelser kan gis for egen undervisningsprofil?
Omfang	Søknadens totale omfang, inkludert diskusjon av eksempler fra egen undervisning, skal være på maks 10 sider.	Den pedagogiske mappen skal fremstå som en sammenskrevet tekst og inneholde til sammen 15-20 sider pluss vedlegg.
Vedlegg/ Dokumen-tasjon	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 lykkes med. Alt dette tilsier at vi ikke kan ha noen 'smørbrødliste, men må vi ha åpne rammer for hva som kan utgjøre dokumentasjonen for 'fremragende'	Vedleggene skal bekrefte innholdet i mappen.

	innsats inn mot de fire kriterieområdene. Søkere vil få tilbud om veiledning og workshops..	
Anbefaling fra enhet		Individer søker selv om statusen, men må ha støtte fra instituttleder gjennom en uttalelse om hvordan søkeren har gjort en spesiell innsats og kompetansen vil brukes videre. I dette ligger en gjensidig forpliktelse mellom institutt og søker, om at statusen og kompetansen en merittert underviser har skal benyttes til videre utvikling av miljøet de inngår i.
Utlysning	Utlysning og søknadsfrist: 1 x årlig Søknaden sendes tjenestevei Utlysning august 2016; søknadsfrist 1.1.2017 Veileder for søker utarbeides	Søknadsfrist 1x pr år Vedlagt søknad skal søkerens enhet, evt. sammen med fakultetsledelse angi hvilke oppgaver søkeren er tillagt utover egen undervisning og forskning, og hvordan det tilrettelegges for dette.
Hvem skal vurdere søknadene; sammensetning og oppnevning av bedømmelseskomite	Søknaden vurderes av en bedømmelseskomité. ETP skal tildeles for en gjennomtenkt og velutviklet pedagogisk praksis innenfor fagdisiplinen, og bedømmelseskomitéen må følgelig settes sammen primært av representanter fra de aktuelle disiplinene 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 undervisere), 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.	Vurderingen bør skje i to faser. I første fase vurderes bare søkernes pedagogiske kompetanse. Dette gjøres av en ekstern komité. For prosjektperioden foreslås det at ansatte fra UiT vurderer søkere ved NTNU og vice versa. På denne måten ivaretas det eksterne blikket samtidig som de to Institusjonene kan gjøre felles erfaringer. Komiteene oppnevnes av de respektive prorektorene for undervisning og/eller av relevant organ ved de to institusjonene. Til å lede disse komiteene foreslås det at man for samme periode engasjerer ansatte i svensk eller dansk høyere utdanning. I fase to avgjøres det hvem og hvor mange som skal tildeles kompetanse. Dette bør gjøres av en dertil egnet sentral enhet. For UiT er det naturlig at oppgaven tillegges Strategisk utdanningsutvalg, for NTNU vil det være Sentralt utdanningsutvalg.
Bedømmelsesarbeidet	Vurderingsprosessen består av vurdering av søknad, undervisningsportefølje og dokumentasjon, samt et intervju Opprettet styringsgruppe med representanter fra dekanatet, BioCEED, universitetsped.miljøet, studentrepresentanter og to med erfaring fra bedømmelse av lignende	Alle søkere skal få sin kompetanse vurdert av en særskilt oppnevnt komité. Denne komiteen består av fem medlemmer: - En representant for arbeidsgruppen for pedagogisk merittering ved NTNU - En representant i tilsvarende rolle ved UiT - En studentrepresentant

	ordninger i Sverige (Lund, Luleå). MN fakultetet valgte å ta inn 3 representanter fra andre norske utdanningsinstitusjoner.	- En representant fra et utenlandsk lærested med erfaring fra pedagogisk merittering
Finansiering	Ekstrakostnadene bæres i en overgangsfase av fakultet/UiB sentralt	I pilotperiode: Strategiske sentrale midler