

Møtebok: Samarbeidsutvalget (15.06.2018)

Samarbeidsutvalget

Dato: 06.15.2018

Sted: Kollegierommet

Notat:

Saksliste

Vedtakssaker

24/18 Godkjenning av møteinnkalling 15.06.18 og protokoll 15.05.2018	3
25/18 Forslag til ordning for pedagogisk merittering	4
26/18 Informasjon om pågående omstilling	11
27/18 Status i SU sitt arbeid pr. juni 2018	12
28/18 Eventuelt 15.06.2018	13

Orienteringssaker

GODKJENNING AV MØTEINNKALLING 15.06.18 OG PROTOKOLL 15.05.2018

Saksbehandler Kristine Milch
Arkivreferanse 14/01932-37

Untatt offentlighet jmf. TA

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato
15.06.2018

Utvalgsnr
24/18

Forslag til vedtak:

Møteinnkalling 15.06.2018 og protokoll 15.05.2018 godkjennes.

Øystein Thøgersen
Leder

FORSLAG TIL ORDNING FOR PEDAGOGISK MERITTERING

Saksbehandler Frank Mortensen
Arkivreferanse 18/00773-2

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Samarbeidsutvalget tar saken til orientering

Bakgrunn:

I Stortingsmelding 16 (2016– 2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* ber regjeringen om at universitetene og høyskolene i løpet av to år utvikler pedagogiske meritteringssystemer for å stimulere til økt undervisningsinnsats og for å belønne viktig utviklingsarbeid.

Prorektor Therese Sverdrup og seniorrådgiver Frank Mortensen har utarbeidet et notat med bakgrunn for saken og et konkret forslag til system for pedagogisk merittering på NHH. Se vedlegg. Notatet ble i mars drøftet på utvidet ledermøte og i mai i Undervisningsutvalget.

Forslag til meritteringssystem vil bli drøftet i styret for høyskolen i løpet av høsten 2018.

Øystein Thøgersen
Leder

NOTAT

Pedagogisk merittering ved NHH

Bakgrunn - Krav fra KD

Undervisningskvalitet på NHH og på andre norske høyskoler og universiteter blir fulgt opp gjennom en rekke elementer i kvalitetssikringssystemer. I tillegg følger NOKUT opp med akkrediteringsrunder, Studiebarometeret osv. For NHHs del, følges vi også opp av EQUIS, CEMS og nå også AACSB. Vi og alle andre institusjoner i sektoren tilbyr pedagogikk-kurs og har pedagogiske seminarer osv.

Til tross for at god undervisning også skal vektlegges ved ansettelse og ved lønnsforhandlinger, mente departementet at det var behov for ytterligere incentivordninger. Stortingsmelding 16 (2016–2017) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning* ble behandlet av Stortinget i juni 2017. Forslagene i meldingen ble, med mindre endringer, vedtatt. Det betyr at alle norske universiteter og høyskoler skal innføre et system for pedagogisk merittering i løpet av to år (medio 2019). Hensikten er å øke statusen til undervisningsarbeidet gjennom å

- anerkjenne og belønne ansatte med særlig høy kompetanse og engasjement for undervisningsoppgaven og inspirere dem til ytterligere innsats
- inspirere ansatte til å legge større vekt på undervisningsoppgaven
- bidra til utviklingen av fagmiljøene de merittede underviserne arbeider i

Meritteringsordningene er formaliserte systemer for å utvikle en kollegial og profesjonell undervisnings- og lærerkultur og systematisk dokumentere og belønne arbeid med utvikling av undervisning. De gir den enkelte ansatte muligheter for uttelling (opprykk, kvalifisering, lønn) eller tid til å drive utvikling av utdanningsvirksomheten på grunnlag av dokumenterte resultater på utdanningsområdet. Tanken er at meritteringsordningen skal kunne identifisere og belønne de beste underviserne, men også være et element i og tilpasses NHHs framtidige politikk for ansettelse og opprykk.

Pedagogisk basiskompetanse

Stortingsmeldingen legger opp til at alle norske høyskoler og universiteter skal følge UHR sine retningslinjer for hvilken pedagogisk basiskompetanse man må ha for å kunne arbeide med undervisning i UH-sektoren. Retningslinjene legger bl.a. føringer for antall arbeidstimer man må beregne i et organisert opplæringsløp for å kunne oppnå tilfredsstillende kompetansenivå innenfor allerede definerte tema. Stortingsmeldingen er klar på at det vil bli stilt høyere krav til basiskompetanse for professorstillinger enn til førsteamanuensisstillinger. Det blir ikke konkretisert hvilke krav dette kan dreie seg om, men det kan f.eks. stilles krav til veiledningskompetanse på høyt nivå.

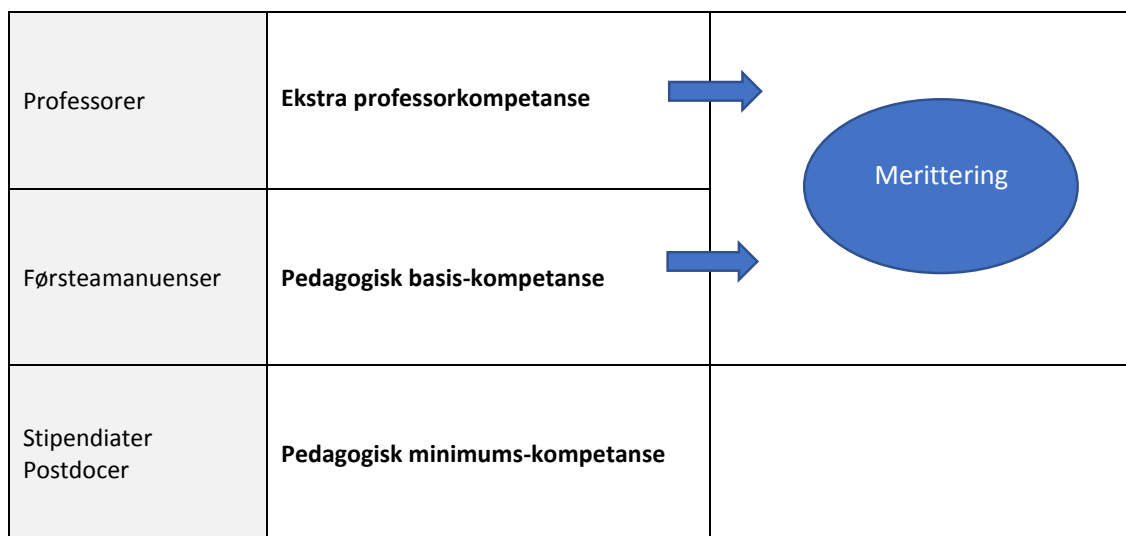
Departementet har i høst hatt et utvalg i sving for å vurdere konkrete endringer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Utvalget som bestod av representanter fra UIO, UIT og NTNU leverte sin rapport 14.november.

(<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/anbefaler-krav-til-pedagogisk-kompetanse-for-ansettelse-av-professorer/id2578834/>). Arbeidsgruppen foreslår bl.a. at ferdighetene kan utvikles gjennom egne

program eller relevante kurs. Egne programmer / kurs skal ha et minsteomfang på minimum 200 timer, slik at man nærmer seg noe det som er standard i Sverige og Danmark.

Arbeidsgruppen forslår at man gjennom egen praktiske undervisning også kan oppnå basiskompetansen. Dette skal i så fall dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling. Ferdigheter og kunnskap dokumentert på denne måten må imøtekomme de krav og kriterier som er angitt i rapporten. Ansiennitet og omfang alene skal ikke være tilstrekkelig.

Kriteriene for merittert nivå må derfor legges slik at de tar hensyn til nye krav til basiskompetanse. Meritteringsordningens kriterier for merittert nivå må være strengere enn kravene til basisnivået. På UiT og på UiB må kandidatene følge et opplegg med kursing, eget arbeid og oppfølging av kompetente pedagoger underveis. Se fig under.



For nyansatte på NHH kan denne løypen med suksessive høyere krav fungere. Høyskolen har en modell på plass som tilfredsstiller UHR sine veiledende føringer. Det er fortsatt et spørsmål om vi vil kunne fylle opp med et tilstrekkelig antall kursdeltagere på alle kurs. Høyskolen må derfor fortsette arbeidet med å få på plass samarbeidsavtaler med andre institusjoner for å kunne tilby et tilstrekkelig antall kurs og NHH er i dialog med UiB og HVL om en ordning der vi kan sende våre ansatte på kurs

For den mer erfarne delen av fagstaben vil det nok være hensiktsmessig å vurdere undervisningserfaring som grunnlag for å kunne søke seg inn i et meritteringsløp for undervisning. Kravene til dokumentert undervisningskompetanse vil være høyere til en professorstilling enn for nivåene under. Meritteringsprosessen vil bidra til at man oppfyller kravene til opprykk fra førsteamanuensis til professor når det gjelder krav til undervisningskompetanse.

Andre institusjoner

Meritteringsordninger for utdanning har blitt tatt i bruk av flere institusjoner som stimulans til økt innsats og for å verdsette utvikling av undervisningen. I Norden har særlig Universitetene i Lund og i Umeå lang erfaring på feltet. I Norge har NTNU, UiT og et av fakultetene på UiB (MatNat) kommet lengst i arbeidet. Alle disse tre har hentet inspirasjon fra Sverige.

Meritteringsordningen som har vært gjennomført så langt (UiB, UiT, NTNU) bygger alle på Scholarship of Teaching and Learning-tilnærmingen (SoTL). SoTL tar som utgangspunkt at

studentenes læring står i sentrum for valg av undervisningsmetoder, og at en god underviser er den som gjennom nøye planlagt undervisningsopplegg stimulerer sine studenter til aktiv deltakelse samt kritisk og kreativ tenkning. Det legges også til grunn at man har en forskningsbasert tilnærming til undervisningen, og reflekterer rundt egen undervisningspraksis og dokumenterer hvilke metoder som gir best læring for sin studentgruppe. Gjennom en forskende innstilling til undervisningen kobles kolleger på gjennom kollegaveiledning og mentoring, og utvikler hverandres undervisningskompetanse.

Ved UiB må f.eks. søkerne skrive en relativt omfattende søknad. Søknaden skal gi innsyn i hvordan underviseren forstår forholdet mellom læring og undervisning i sin undervisningspraksis. Man skal vise til egne eksempler og redegjøre for sitt personlige pedagogiske grunnsyn og undervisningskompetanse. Søknaden skal også dokumentere hvordan søkerens innsats bidrar til å oppfylle institusjonens og enhetens strategier for utdanningskvalitet. Søknadens omfang, inkludert diskusjon av eksempler fra egen undervisning, skal være på maks 10 sider. Alle søkere blir intervjuet før de blir tatt opp i ordningen. De som blir med videre skal både på UiT og UiB kursene og arbeide videre med sin undervisning før den endelige bedømmingen. På UiB vurderer de søknaden etter et sett med kriterier: Fokus på studentenes læring, en klar utvikling over tid, en forskende tilnærming og en kollegial holdning og praksis. UiT har en ganske lik prosess.

Forslag til meritteringsordning ved NHH

Ettersom det er utviklet flere varianter av meritteringsordninger i Norge og Norden har vi sett det som hensiktsmessig å ta utgangspunkt i allerede eksisterende systemer og tilpasse disse NHHs egenart. Forslag til meritteringsordning ved NHH baserer seg derfor på erfaringer fra Lund, UiB, NTNU, OsloMet, UiT.

Som ved de andre institusjonene i Norge, legges det opp til en individuell meritteringsordning ved NHH, men også at instituttet der den meritterte underviseren kommer fra blir belønnet. Gjennom å ha en merittert underviser på sitt institutt, forplikter instituttet seg til å stimulere til videre FoU-arbeid med undervisning og at de meritterte underviserne bidrar til å heve undervisningskvaliteten på instituttet.

Tittel

Det foreslås at man får tittelen *Merittert Underviser* (norsk) *Excellent teacher practitioner* (engelsk).

Pedagogisk akademi

En sentral del av meritteringsordningen er at de meritterte skal bidra til den videre pedagogiske utviklingen i egne miljøer og på institusjonsnivå. Dette gjøres ved at de meritterte tas opp i et pedagogisk akademi (navnet på denne grupperingen kan diskuteres). Ved OsloMet foreslår de å kalle gruppen *kollegium av meritterte undervisere*. Deltakerne i det pedagogiske akademiet kan således fungere som støttefunksjon for *Teaching and Learning Lab* på NHH for å fremme fremragende undervisning.

Tildelingens varighet, omfang og insentiver

På de ulike institusjonene som har gjennomført ordningen varierer det i hvilken grad dette er en permanent merittering eller ikke. Ved UiB har de satt i gang en pilotering for fem år med formål om å evaluere den og deretter vurdere om det er en tidsavgrenset vurdering. Når det gjelder omfang, viser tallene fra UiB at av 20 som søkte fikk 5 tildelt tittelen som merittert underviser. Det vises til at det anbefales en restriktiv tildeling ved at de meritterte må tilfredsstille kravene til merittering på en overbevisende måte.

På NHH anbefales det at man ved merittering trer inn i det pedagogiske akademiet som innebærer noen ekstra arbeidsoppgaver for å fremme den pedagogiske utviklingen, og at man i den perioden mottar belønning for arbeidet gjennom et fast tillegg på 35 000. For å skape dynamikk i akademiet, anbefales det at akademiet varierer med antall deltakere, og at man mister det faste kronetillegget når man ikke sitter i akademiet, men beholder tittelen merittert underviser. Ved de andre institusjonene mottar fakultetene/instituttene en engangssum for å fremme en merittert underviser i størrelsesorden 30 000 til 100 000. Ved NHH foreslås det 30 000 til instituttene per merittede underviser, og som skal brukes til videreutvikling av det pedagogiske tilbudet.

Forslag til søknadsprosess for pedagogisk merittering ved NHH

På mange av institusjonene som har gjennomført merittering, har de egne kurs for å søke. NHH er en av de mindre institusjonene i Norge og antallet ansatte er betraktelig lavere. Vi ser derfor at det kan være vanskelig å f.eks. arrangere egne kurs for ansatte som ønsker å søke seg til et meritteringsløp. Men, selv om det kanskje vil være få søkere, må vi som institusjon utarbeide et tilbud og ha et støtteapparat på plass. Her kan eksempelvis vår professor II være behjelpelig med veiledning.

Dette innebærer følgende momenter i system for pedagogisk merittering på NHH:

Kriterier for tildeling av status som merittert underviser (basert på andre institusjoners kriterier)

Fokus på studentenes læring:

- Søker skal vise et tydelig fokus på studentenes læring i all sin undervisningsvirksomhet.
- Søkeren skal vise et bevisst forhold til sammenhengen mellom valgt undervisning- og vurderingsformer og læringsutbytte.
- Det skal være en tydelig og begrunnet sammenheng mellom søkerens grunnleggende oppfatninger om undervisningsvirksomhet og læring.
- Søkeren skal kunne vise til gode relasjoner til studentene og til at søker etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.

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 ideer og planer for fortsatt utviklingsarbeid og videreutvikling av sin egen undervisningskompetanse og praksis i fremtiden.

En utforskende 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 FoU-basert utdanning, både i form av at det faglige innholdet er forankret i oppdatert og aktuell forskning i faget, at studentene tar i bruk elementer fra forskningsprosessen i sitt læringsarbeid, og at søkeren underbygger sin pedagogikk med henvisning til FoU-resultater.

En kollegial holdning og praksis

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

Søknaden – pedagogisk mappe

Som ved de andre institusjonene anbefales det at søkeren utvikler en digital pedagogisk mappe som leveres inn sammen med en søknad om å bli utnevnt som merittert underviser. Se vedlegg 1 for forslag til innhold i digital pedagogisk mappe. Se eksempler digital pedagogisk mappe fra NTNU og UIT: <https://www.ntnu.no/ansatte/jan.frode.hatlen> og <http://result.uit.no/uniped/merittering/>.

Bedømmelseskomite

En bedømmelseskomite vil vurdere søknadene og kalle inn til intervju dersom det er aktuelt. Bedømmelseskomiteen vil gjøre en helhetlig og kvalitativ vurdering basert på kriteriene nevnt over og tildele status til de som når opp.

Bedømmelseskomiteen vil ha sitt utspring i merittede undervisere og foreslås sammensatt av

- To interne merittede undervisere
- En ekstern merittede underviser
- En studentrepresentant
- En pedagogisk fagekspert

Tildeling av status

Permanent tildeling av tittel som merittede underviser. Kronetillegg på 35 000 i den perioden man er deltaker i det pedagogiske akademiet, anslagsvis 3-5 år. Tildeling på 30 000 kroner til instituttet som har ansvar for den merittede underviseren.

Tidsplan – søknadsprosess

Januar – utlysning

Februar – frist for å melde interesse

Februar til mai - seminarer / veiledning av interesserte

Mai – søknadsfrist

September – tildeling av status og oppstart for de merittedes funksjon

Plikter for de merittede

Ved å inngå i det pedagogiske akademiet forplikter man seg til å dele kompetansen med andre, og utvikle NHH som institusjon på det pedagogiske området. Den digitale pedagogiske mappen må gjøres tilgjengelig på nhh.no, og man må kunne delta i fremtidige bedømmelseskomiteer.

Gjennomføring

Det anbefales at meritteringsordningen i første omgang innføres som en pilot og evalueres etter 5 år. I perioden bør det være en prosjektleder som følger opp og evaluerer arbeidet.

Vedlegg 1: Forslag til mal for pedagogisk mappe

A teaching portfolio may provide a record of:

1. Thoughts About Teaching
 - A reflective “teaching statement” describing your personal teaching philosophy, strategies, and objectives
2. Teaching experience
 - A list of courses taught and/or assisted in, with enrolments and a description of your responsibilities
 - The methods you use in your teaching
3. Evidence of teaching effectiveness
 - Summary of student feedback, department evaluations etc
4. Professional development efforts
 - Participation in seminars or professional meetings on teaching
 - Design of new courses, work on curriculum revision or development, instructional improvement projects developed or carried out, use of new methods of teaching, assessing learning, grading
 - Preparation of a textbook, lab manual, courseware, etc.
 - Publications / papers
 - Reviews of forthcoming textbooks
 - Assistance to colleagues on teaching matters
5. Teaching awards and recognition
6. Course planning artefacts
 - Sample course syllabi, lesson plans, assignments, exams etc

INFORMASJON OM PÅGÅENDE OMSTILLING

Saksbehandler Kristine Milch
Arkivreferanse 16/02379-24

Untatt offentlighet jmf. TA

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato
15.06.2018

Utvalgsnr
25/18

Forslag til vedtak:

Samarbeidsutvalget tar informasjonen til orientering.

Bakgrunn:

Rektoratet informerer videre om:

- Endringer i Enhet for prosjekter og ledelsestøtte
- Ansettelse av ny HR- sjef
- Status i rehabiliteringsprosjektet

Øystein Thøgersen
Leder

STATUS I SU SITT ARBEID PR. JUNI 2018

Saksbehandler Kristine Milch
Arkivreferanse 18/01314-1

Untatt offentlighet jmf. TA

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato
15.06.2018

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Utarbeides i møte.

Bakgrunn:

Samarbeidsutvalget gjør en oppsummering av arbeidet det siste året (fra august 2017), og så ser vi fremover og diskuterer hva som er aktuelle saker og prioriteringer fra høsten av.

Diskusjonen er ment å være mer uformell, i kombinasjon med at dette blir en avslutning av SUs arbeid for dette semesteret.

Øystein Thøgersen
Leder

EVENTUELT 12.06.2018

Saksbehandler Kristine Milch
Arkivreferanse 14/01931-38

Untatt offentlighet jmf. TA

Utvalg
Samarbeidsutvalget

Møtedato
12.06.2018

Utvalgsnr

Forslag til vedtak:

Utarbeides i møte.

Øystein Thøgersen
Leder