

# Midlertidig ordning for vurdering av utdanningsfaglig basiskompetanse ved NTNU

Vedtatt av rektor 29.02.24. Revidert 21.05.24

# Innhold

1. Om dokumentet .....	3
2. Bakgrunn .....	3
2.1 Formål med ordningen.....	3
2.2 Føringer for krav til utdanningsfaglig kompetanse.....	4
3. Målgrupper for ordningen .....	4
4. Kriterier for individuell vurdering av ansattes utdanningsfaglige basiskompetanse.....	5
5. Prosedyre for fakultetets vurdering av søknader.....	6
5.1 Krav til søknad og dokumentasjon.....	7
5.2 Sakkyndig komité.....	7
5.3 Behandling av søknader .....	8
6. Varighet av ordningen .....	8

# 1. Om dokumentet

Retningslinjen gir føringer for en midlertidig ordning der ansatte i undervisnings- og forskerstillinger som ikke har formell godkjent UH-pedagogisk kompetanse, kan søke om å få sin utdanningsfaglige basiskompetanse vurdert.

Avsnitt 2 beskriver bakgrunnen for ordningen, inkludert formål og forskriftsgrunnlag. Avsnitt 3 angir målgrupper for ordningen, mens avsnitt 4 inneholder kriterier som skal legges til grunn ved søknad om og vurdering av kompetanse. Avsnitt 5 beskriver prosedyre for fakultetets vurdering av søknader, og avsnitt 6 angir ordningens varighet.

*Retningslinjen bygger på Forskrift om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, som ble vedtatt av Kunnskapsdepartementet i 2018. En ny forskrift er på trappene, og retningslinjen kan måtte justeres når denne er innført.*

## 2. Bakgrunn

Ordnningen bygger på forslag fra en arbeidsgruppe nedsatt av prorektor for utdanning i mars 2023. Arbeidsgruppen leverte sitt forslag i mai 2023, og dette ble i etterkant sendt på høring til fakultetene og utvalgte avdelinger i fellesadministrasjonen.

### 2.1 Formål med ordningen

NTNU har ambisjoner om å tilby utdanning og undervisning av høy internasjonal kvalitet. Dette fordrer at alle som skal undervise og veilede studenter har god utdanningsfaglig basiskompetanse. Veien til slik kompetanse skjer normalt gjennom NTNUs program for utdanningsfaglig kompetanse («[Uniped-programmet](#)»)<sup>1</sup> eller tilsvarende fra andre institusjoner.

Fakultetene har flere ansatte i undervisnings- og forskerstillinger som etter mange års tilsetning ikke har formelt godkjent utdanningsfaglig kompetanse. Noen av disse kan ha tilegnet seg basiskompetanse gjennom undervisningserfaring og ulike kurstilbud og kompetansehevende tiltak. Det er ønskelig at også disse skal kunne få sin utdanningsfaglige kompetanse vurdert, godkjent og dokumentert.

For NTNU er det avgjørende at kravene om utdanningsfaglig kompetanse er oppfylt generelt, og i særdeleshet ved akkreditering og reakkreditering av studier. Studietilsynsforskriften § 2-3 (2) slår fast at «fagmiljøet tilknyttet studietilbudet skal ha relevant utdanningsfaglig kompetanse<sup>2</sup>».

Som institusjon har vi altså et behov for å sørge for at ansatte har slik kompetanse, enten gjennom Uniped-programmet, tilsvarende utdanning fra andre institusjoner og/eller kompetanse godkjent gjennom ordningen som denne retningslinjen omhandler.

---

<sup>1</sup> Det tidligere «PedUp-programmet» ved NTNU er godkjent på lik linje med «Uniped-programmet».

<sup>2</sup> [NOKUTs veileder til forskriften](#) (s. 22) presiserer at dette betyr UH-pedagogikk og didaktikk, samt kompetanse til å utnytte digital teknologi for å fremme læring.

Noen ansatte kan dessuten ha interesse av å få bedømt sin utdanningsfaglige kompetanse i forkant av at man senere skal søke opprykk, status som merittert underviser eller ny stilling.

Ordningen gjelder altså for vurdering av utdanningsfaglig basiskompetanse *utenom* søknader om ny stilling eller om opprykk i stilling. Søknader om stilling eller opprykk, skal i helhet vurderes av sakkyndige bedømmingskomiteer knyttet spesifikt til disse prosessene.

## 2.2 Føringer for krav til utdanningsfaglig kompetanse

[Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#), sist revidert i september 2018, regulerer formelle krav til utdanningsfaglig kompetanse. Forskriften fastsetter kriterier og kompetansekrav for stillingskategoriene professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor, høgskole-/universitetslektor og høgskolelærer. I tillegg beskriver forskriften kriterier og prosesser som skal følges for opprykk i slike stillinger.

Forskriften uttrykker *minstekrav* til utdanningsfaglig kompetanse. NTNU har vedtatt flere utfyllende bestemmelser som kommer i tillegg til forskriftens bestemmelser. Dette gjelder bl.a. tilleggskriterier ved ansettelse som hhv. professor, førsteamanuensis og høgskole-/universitetslektor, inkludert bistillinger, og spesifikke krav til museumsfaglig og kunstnerisk formidlingskompetanse for aktuelle fagfelt. NTNU har i tillegg vedtatt følgende utfyllende bestemmelser:

- Dokumentert gjennomført tidligere basiskompetanse ved NTNU (100-timers PedUp eller lignende) kan godkjennes som jevngodt med kravene i dagens forskrift.
- Utdanningsfaglig kompetanse må dokumenteres gjennom pedagogisk mappe.
- Der kravene til utdanningsfaglig basiskompetanse ikke er oppfylt ved ansettelse, skal det gis pålegg om å oppfylle disse innen to år etter ansettelse.

Når det gjelder nærmere beskrivelse av NTNUs utfyllende bestemmelser, vises det i sin helhet til [forskrift for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger](#) og [NTNUs utfyllende bestemmelser](#), inkludert egne vedlegg om [museumsfaglig formidlingskompetanse og kunstnerisk formidlingskompetanse](#) og [NTNUs kriterier utdanningsfaglig kompetanse](#).

Ordningen for midlertidig vurdering av utdanningsfaglig basiskompetanse er et supplement til NTNUs vedtatte utfyllende bestemmelser med vedlegg.

## 3. Målgrupper for ordningen

Ordningen gjelder for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger som kan søke om å få sin utdanningsfaglige basiskompetanse vurdert og eventuelt godkjent og dokumentert. Det gjelder primært for ansatte i stillingskategoriene professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor og universitetslektor. Fakultetet kan selv velge å inkludere også ansatte i andre stillingskategorier med undervisningsoppgaver. Dette kan eksempelvis gjelde stipendiater, postdoktorer og forskere.

Ordningen er rettet mot ansatte som har vært tilsatt ved NTNU siden før 2016, da fusjonen mellom NTNU og høgskolene i Gjøvik, Sør-Trøndelag og Ålesund trådte i kraft, og som ikke har tatt Uniped-

programmet, tidligere PedUp eller tilsvarende. De som er tilsatt etter 2016 forventes å gjennomføre 200-timers-programmet i utdanningsfaglig basiskompetanse. I unntakstilfeller, og etter en helhetsvurdering, kan fakultetene likevel velge å inkludere også ansatte som er tilsatt etter 2016.

## 4. Kriterier for individuell vurdering av ansattes utdanningsfaglige basiskompetanse

Tabellen under beskriver kriterier som skal legges til grunn ved vurdering og godkjenning av utdanningsfaglig kompetanse. Kriteriene er de samme uavhengig av stillingstype, og opererer med sju hovedgrupper av aktiviteter som skal vurderes. For støtte til søknadsskriving er det lagt inn forslag til dokumentasjonsform for de ulike aktivitetene.

Aktiviteter	Hva blir vurdert?	Forslag til dokumentasjonsform
<b>1. Deltakelse i kurs og opplæring</b>	Omfang og variasjon, samt betydning for søkerens egne undervisnings-tilnærmelser, av ulike kurs, både de som er fokusert på pedagogikk og de fra andre områder som søkeren har deltatt i.	Kursbevis, program, lærings-utbytte og refleksjoner over eget læringsutbytte
<b>2. Roller i høyere utdanning</b>	Omfang og varighet av forskjellige utdanningsroller som søkeren har hatt i høyere utdanning (emne-ansvarlig, programansvarlig, nestleder utdanning etc.)	Tydeliggjør varighet og oppgaver i de ulike rollene, og hva man har bidratt med i de ulike rollene
<b>3. Undervisnings- og veilednings-erfaring</b>	Omfang og variasjon i undervisnings- og veiledningserfaring på bachelor-, master- og ph.d.-nivå.	Oversikt over omfang, antall studenter, nivå (bachelor/master/ph.d.), undervisnings-metoder i undervisning og veiledning, samt refleksjons-notatet
<b>4. Utdannings-faglige bidrag</b>	Omfang og variasjon av utdanningsfaglige bidrag i fagmiljøet, gjennom produksjon av undervisningsmateriell, lærebøker, konferansebidrag, vitenskapelige arbeider etc.	Publikasjoner, konferanse-bidrag, undervisnings-materiell og konferanse-program legges ved (for full uttelling bør søker være førsteforfatter, redegjør for sitt bidrag). Konferanse-deltakelse uten bidrag kan telle, legg ved deltaker-bevis, program og kort oppsummering av hva man deltok på og fikk ut av deltakelsen

<b>5. Kritisk refleksjon</b>	Kvaliteten i søkerens kritiske refleksjon knyttet til egen undervisning og veiledning gjennom integrasjon av egne erfaringer, tilbakemeldinger fra studenter, samtaler med kolleger og litteratur.	Refleksjonsdelen
<b>6. Utdanningsfaglig utvikling over tid</b>	Progresjon i søkerens utdanningsfaglige utvikling over tid.	Dokumenteres i beskrivelse av undervisningsaktivitet og metoder og i refleksjonsnotat
<b>7. Undervisnings- og læringssyn</b>	Tydelighet i og argumentasjon for søkerens undervisnings- og læringssyn.	Refleksjonsdel med referanser til relevant litteratur

Vurderingskomiteen gjør en helhetlig vurdering av søkerens kompetanse, slik den er dokumentert i pedagogisk mappe. Komiteen skal i sin vurdering legge særlig vekt på:

- Formell studiepoengfestet utdanning og andre forskningsbaserte kurstilbud. Øvrige relevante kurs samt realkompetanse (erfaring) kan inngå i grunnlaget for utdanningsfaglig basiskompetanse.
- Tidligere godkjent universitetspedagogisk utdanning er godkjent.<sup>3</sup>
- Annen relevant pedagogisk utdanning fra universitet eller høgskole, eller praktisk-pedagogisk utdanning (PPU) kan godkjennes som del av den utdanningsfaglige basiskompetansen, men er ikke tilstrekkelig alene. I tillegg må det komme frem i søknaden at hele bredden i utdanningsfaglig basiskompetanse er oppnådd.
- Når komiteene har fått erfaring med hva ansatte mangler for å få godkjent sin utdanningsfaglige kompetanse, kan det bli aktuelt å utvikle tilbud med tilpassede kompenserende moduler.
- Søknader om fornying av åremålsstilling eller nytilsetting vil bli vurdert opp mot nye gjeldende kompetansekrav.

## 5. Prosedyre for fakultetets vurdering av søknader

Det enkelte fakultet oppnevner en sakkyndig komité som bistår dekanen i vurdering av søkers utdanningsfaglige basiskompetanse, i tråd med vurderingskriteriene i avsnitt 4.

Dersom kompetansen godkjennes av dekan, utsteder fakultetet en bekreftelse på oppnådd basiskompetanse. Når dekan har godkjent søknaden, innebærer dette en godkjenning av søkers basiskompetanse. Uniped kan veilede komiteen/fakultetet i tråd med forskriften og NTNUs bestemmelser.

<sup>3</sup> Jf. NTNUs utfyllende bestemmelser «dersom opplæringen har forankring i forskning om undervisning og læring i høyere utdanning og er knyttet til deltakernes undervisningspraksis»

Dersom basiskompetansen vurderes ikke oppnådd, skal den sakkyndige komiteen utarbeide begrunnelse for avslag. Komiteen skal samtidig gi forslag til kompenserende aktiviteter og Uniped-moduler som kan gjennomføres, slik at den ansatte oppnår kompetansen.

Krav til hvordan søknader skal utformes og dokumenteres kommer frem av avsnitt 5.1 under. Nærmere informasjon om sakkyndige komiteer og behandling av søknader er gitt i avsnittene 5.2 og 5.3.

### 5.1 Krav til søknad og dokumentasjon

Søkeren må argumentere og synliggjøre at den samlede kompetansen har en rimelig bredde og er dekkende for NTNUs kriterier for individuell vurdering, jf. avsnitt 4.

Viktige momenter i søknaden:

- Det er ikke tilstrekkelig å vise til et gitt antall timer med pedagogisk kompetanseheving. Det vil bli gjort en individuell kvalitativ vurdering av søkerens refleksjoner rundt oppnådd læringsutbytte.
- Det er derfor en forutsetning at søkeren viser hvilken kompetanse aktiviteten har resultert i, som beskrevet av UHR og NTNU.

Det kan være vanskelig å finne den ønskede dokumentasjonen for ansatte som har skaffet seg kompetanse over lang tid. For disse kan aktiviteter som ble gjennomført tilbake i tid bli dokumentert gjennom tydelige beskrivelser av aktivitetene og hvilken kompetanse som ble oppnådd, sammen med refleksjoner over egen utvikling der disse aktivitetene får en tydelig plass.

- Pedagogisk mappe<sup>4</sup> skal gi en samlet og systematisk fremstilling av søkerens utdanningsfaglige kompetanse, bestående av en *dokumentasjonsdel* og en *refleksjonsdel* i tråd med NTNUs krav til beskrivelse av pedagogiske mapper.
- Pedagogisk CV skal omfatte utdanning og utdanningsfaglig kompetanse, undervisnings-erfaring, utviklingsprosjekt og utdanningsfaglig samarbeid, erfaringsdeling, eventuelle publikasjoner knyttet til pedagogisk praksis og eventuelt utdanningsfaglig ledelse. Maksimum fire sider.

### 5.2 Sakkyndig komité

Det enkelte fakultet etablerer en sakkyndig komite, med mandat om å bistå dekan i å vurdere søknader om utdanningsfaglig basiskompetanse.

De sakkyndige komiteene består av fire til fem medlemmer, fortrinnsvis tilsatte i undervisnings- og forskningsstillinger. Dette kan eksempelvis være nestledere for utdanning ved institutter. Fakultetet kan også velge å inkludere seksjonsleder eller annen representant for administrasjonen på fakultetsnivå. Dersom det er hensiktsmessig, kan fakultetet ta med en studentrepresentant som observatør. Det er naturlig at en av de vitenskapelig ansatte leder komiteens arbeid.

Det er viktig for NTNU å utvikle kompetanse i vurdering av søknader om godkjenning av basiskompetanse. Uniped stiller seg til rådighet for å bidra med opplæring og veiledning til de

---

<sup>4</sup> Uniped tilbyr en egen modul om hvordan man utformer en pedagogisk mappe.

sakkyndige komiteene. Det bør også være kontakt mellom komitélederne underveis i arbeidet, både for felles læring og for å unngå at det utvikler seg ulike vurderingspraksiser i organisasjonen.

### 5.3 Behandling av søknader

Fakultetet bestemmer selv om søknader kan sendes inn og behandles fortløpende, eller om det skal være én eller flere faste søknadsfrister.

Søknader sendes til fakultetet eller instituttet der søkeren er ansatt<sup>5</sup>. Enheten som mottar søknaden, ber om en sakkyndig uttalelse fra komiteen. Hele komiteen, eller to til tre medlemmer av komiteen, utarbeider en samlet uttalelse for hver enkelt søknad, i henhold til kriteriene i avsnitt 4 over.

Dersom søknaden tilfredsstillende kriteriene til utdanningsfaglig basiskompetanse, anbefaler komiteen overfor dekan å godkjenne kompetansen, og sender sin vurdering til fakultetsadministrasjonen.

Fakultetsadministrasjonen utformer den formelle bekreftelsen på oppnådd utdanningsfaglig basiskompetanse. Denne sendes til søkeren og søkers institutt. Søkerens institutt sørger for at dokumentasjonen registreres i personalmappe eller på annen måte.

Søker kan benytte bekreftelsen som dokumentasjon på oppnådd basiskompetanse ved søknad om stilling, opprykk, merittert underviser eller i andre sammenhenger.

Dersom en søknad er mangelfull, skal komiteen kort beskrive hva som mangler, og foreslå hvordan den manglende kompetansen kan oppnås gjennom kompenserende tiltak/Uniped-moduler.

Søkeren kan bruke informasjonen for å planlegge videre kompetansebygging frem mot godkjent basiskompetanse. Når søkeren har fullført kompenserende tiltak og eventuelle Uniped-moduler, kan dokumentasjon på dette sendes til fakultetet med anmodning om å få godkjent den utdanningsfaglige basiskompetansen på grunnlag av vurdering av tidligere søknader og fullførte aktiviteter.

## 6. Varighet av ordningen

Ordningen er av midlertidig varighet. Dette er begrunnet i at målgruppen for ordningen er relativt begrenset, og at nyansatte forventes å gjennomføre «Uniped-programmet».

Det åpnes i utgangspunktet for et søknadsvindu på inntil to år, slik at ansatte som mangler formell kompetanse får tilstrekkelig tid til å søke om vurdering og godkjenning. Det enkelte fakultet kan likevel justere varigheten etter egne behov og praktiske forhold.

---

<sup>5</sup> Det enkelte fakultet avgjør selv om søknadene sendes til søkerens institutt eller til relevant seksjon i fakultetsadministrasjonen.



