

Nyhetsredaktør: **Frode Hansen** fha@dagbladet.no
 Politisk redaktør: **Geir Rammefjell** ger@dagbladet.no
 Kulturredaktør: **Signid Hvidsten** shv@dagbladet.no
 Magasinredaktør: **Karine Østveit** kos@dagbladet.no



VI ØNSKER EN ÅPEN OG NÆR DIALOG MED USA
 OG DEN NYE ADMINISTRASJONEN.
 ERNA SOLBERG, statsminister (H), sverger fortsatt troskap til USA. (NTB)

Nå kan du belønnes mer for å fortelle at du er en god underviser, enn for faktisk å være det, skriver **Inger Merete Hobbelstad**.

Når foreleseren måles



imh@dagbladet.no

KOMMENTAREN

Det er tid for oppussing i elfenbens-tårnet. Det som skjer i norske auditorier skal bli bedre. I den kommende stortingsmeldingen om kvaliteter i høyere utdanning, vil et av de viktigste budskapene være at undervisningen ved universitetene og høyskolene skal få høyere status. Instruksjonene må lage systemer for å meritere og belønne de gode underviserne. De skal få fine titler og høyere lønn. Dette er en oppglødd reaksjon på at forskning blir sett på som mer prestisjefyllt, og at det å koste så mange studenter gjennom systemet har vært det som gir økonomisk gevinst. Morgenbladet har vært på Blindern og dokumentert hørbare sukk over overfylte auditorier, fra studenter som ikke føler de får oppfølgingen de trenger før de har tatt seg gjennom de første studieårene nærmest på egen hånd.

Tanken er vakker. Men iveren etter å premiere den dedikerte underviseren skaper et eget tåkesyn. Tiltakene som nå blir satt ned på papirene, kan komme til å premiere andre enn de gode lærerne, for noe annet enn god undervisning.

Det har med å gjøre at det som skjer mellom studenter og foreleser er vanskelig både å observere og vurdere. Mye av det finner sted i flyktige, intense trekvartersbolker, det kan ikke sendes rundt og ettergås med kritisk blikk slik en forskningsartikkel kan. Og den som krever at god undervisning skal dokumenteres, slik den må for dem som skal søke om å bli såkalt «merittert underviser» med et ekstra lønnstrim eller tre, kan fort ende opp med å dokumentere noe helt annet.

I ØVEBLIKKET har Universitetet i Bergen gått i gang med en prøveordning, der ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet kan søke om dette opprykket. NTNU i Trondheim og Universitetet i Tromsø samarbeider om å utvikle sitt eget meriteringssystem. Felles for de tre er at de skjeler mot Sveriges, og mot Universitetet i Lund, der ansatte kan oppnå titelen Excellent Teaching Practitioner, noe som høres ut som om det kommer med pokal og lilla ordensband. Det som må dokumenteres, er, trekk pusten, planlegging, gjennomføring og vurdering av undervisningen, en systematisk og vitenskapelig tilnærming til undervisningen og virksomheten, og spredning av egne erfaringer, basert på en



tanke om at de som har undervisning som oppgave på universiteter og høyskoler, også er forpliktet til å bidra til at det pedagogiske faget utvikler seg. I de norske forslagene nevnes også «evne og vilje til å evaluere og utvikle egen undervisning slik at den framstår som nyskapende» og «pedagogisk lederskap».

Med andre ord: Det som belønnes, er ikke å være en engasjerende og oppmerksom kraft på podiet, det er å ha papirene i orden. Det er ikke å være en glimrende underviser, det er å kunne presentere seg selv som en glimrende underviser overfor kolleger og overordnede som aldri har sittet i auditoriet ditt. Det gjør det viktigere å ha en upåklagelig sammentømret teoretisk overbygning over det du gjør, enn å være trygg, levende og smidig i møte med studenter med ulike forutsetninger og behov. Gitt at lønnsøkning er inne i bildet som en gyllen gulrot, kan du tape økono-

misk på ikke å arbeide for å innfri kravene. Dette lanseres med forbløffende selvillit overfor en gruppe høyt utdannede profesjonelle som aldri selv har gitt uttrykk for at mer pedagogisk teori er det de trenger. Johannes Skaar, NTNU-professoren som i fjor ble en av landets «fantastiske forelesere» i Morgenbladets kåring, er skeptisk til ordningen. For han ville det ikke gitt mening for å søke, siden han ikke har pedagogikkurset som kreves.

I EN undersøkelse sier ansatte i høyere utdanning at det de synes det skorter på, er mer tid og ressurser å bruke på studentene – som de allerede, i strid med inntrykket som skapes, bruker over halvparten av arbeidstida på. De mener også undervisningen gjøres mer krevende ved at studentene i ulik grad er engasjert i studiene og forberedt til undervisningen. Her kunne det hjelpe med større enighet om hvor stor innsats studentene krever ved

begynnelsen av semesteret. En seigere, men mer etterrettelig og mindre overtent metode enn mye av det som er foreslått, er å legge større vekt på formidlingsevne og prøveforelesning ved nyansettelser. Her er det bred enighet om at kriteriene er vage, og brukes for vilkårlig.

Egentlig er det bare to måter å finne ut av om noen fungerer i møte med student-aksjon. Det ene er å observere dem i aksjon. Det andre er å se om studentene gjør det bedre etter å ha blitt undervist av dem, sammenliknet med hva som var utgangspunktet. Alt annet bærer i seg faren for å føre til mer byråkrati, mer nepotisme, en innsnigende holdning overfor studentene underviserne skal kunne pushe eller overfor ledelsen de skal bevare sin faglige integritet overfor.

Den som vil finne ut om noen er utmerket, kan komme til å finne ut noe helt annet. Mens de utmerkede tvinges til å bruke mindre tid på det de utmerker seg i.