

UNIVERSITETET I BERGEN, Programutvalg for farmasi

Innkalling til møte i Programutvalg for farmasi møte I, 2020

Tid: onsdag 4, mars, kl. 13:15-15:00

Sted: Assistenten, Kalfarveien 31

I	Godkjenning av innkalling og saksliste		
II	Godkjenning av protokoll fra møte 25. november 2019		
1/20	RETHOS – ny Forskrift om nasjonal retningslinje for farmasøytutdanningene, bachelor- og masterutdanning i farmasi - Hvordan implementere de på farmasi	1 vedlegg	Diskusjonssak
2/20	Programevaluering	1 vedlegg	Diskusjonssak
3/20	Masteroppgaver - Presisering av praksis og frister for studentene å velge oppgave - Hvordan skal vi sende ut forespørsel om masterprosjekter?		Vedtakssak
4/20	Endring i undervisningen og emnebeskrivelsen for FARM150	2 vedlegg	Vedtakssak
5/20	Egenvurdering programutvalgene ved MED	1 vedlegg	Diskusjonssak
Orienteringssaker			
Mentorordningen - status			
PU-seminar 17. mars			
Emnerapporter: FARM280, se vedlegg			
Opprettingen av meritteringsordning, se vedlegg			
Åpen dag			
EpN – nytt verktøy for emneplanlegging på nett –Marit Bergheim (studieseksjonen på fakultetet) kommer for å informerer om EpN.			
Eventuelt			

Neste møte: 14. mai, 13.15 – 15.15, rom 285 – AHH (2. etasje)

Referat - Programutvalg for farmasi, 25. november 2019

Møtt: Inga Elise Sommer (student), Anni Vedeler, Emmet McCormack, Lone Holst, Silke Appel (13-14), Wei Wang, Lars Herfindal, Torgils Fossen, Marte Nørve Årvik, Christer Bakke Frantzen (på Skype fra 14-15)

Ikke til stede: Cathrine Lia (student), Bengt Erik Haug, Svein Haavik

I	Godkjenning av saksliste Godkjent
II	Godkjenning av referat fra 26. september Godkjent
10/19	Åpen dag, 10. februar 2020 (diskusjonssak) Åpen dag avholdes 10. februar hvor elever fra videregående skole kan komme og lære mer om studieprogrammene ved UiB. Åpen dag er et samarbeid med ulike utdanningsinstitusjoner i Bergen. Oppfølging: Farmasi holder to sesjoner, 8.30-10.00 og 11.00-12.30. 30 min: studenter og farmasøyer forteller 60 min: praktisk demonstrasjon Emmet sjekker videre med Aase og andre som jobber med galenisk, om de kan holde en galenisk demonstrasjon i Laboratoriet på BB-bygget. Studentmedarbeiderne kan hjelpe til med lab, om nødvendig. Marte sjekker om aktuell lab er ledig i det tidsrommet vi trenger. Melder inn budsjettbehov på NOK 5000 til forbruksmateriell.
11/19	Studieprogramevaluering, 2020 - nedsettelse av arbeidsgruppe (vedtakssak) Integrert masterprogram i farmasi skal evalueres i 2020. Det er fem år siden sist det ble gjort. Det medisinske fakultet holder på å utarbeide en mal for programevaluering som skal brukes i arbeidet. Selv om denne ikke er ferdig ennå, kan farmasi starte sitt arbeid, januar 2020. Malen bygger mye på hvordan det tidligere er gjort, med noen nye punkter. I forbindelse med programevalueringen ønsker vi også at arbeidsgruppen skal jobbe videre med en revisjon av Integrert masterprogram i farmasi. Mandat for revisjon skal vedtas av fakultetsstyret våren 2020. En egen ressursgruppe og Styringsgruppen i farmasi vil bistå i arbeidet med revisjon. Vedtak: Følgende personer blir med i arbeidsgruppen som skal evaluere Integrert masterprogram i farmasi, og jobbe videre med revisjon av studiet når mandat er vedtatt av fakultetsstyret. Det er foreslått at mandatet for revisjon av

	studieprogrammet skal vedtas på fakultetsstyremøtet 1. april 2020: Reidun Kjome, leder for Senter for farmasi Lone Holst, leder for programutvalget i farmasi 1 representant fra Klinisk institutt II – det er ønskelig med en farmasøyt. Håvard Røkke og Aase Raddum ble foreslått. Etter møtet ble det bekreftet av både de foreslåtte og K2 at de kan bidra i arbeidsgruppen. 1 representant fra Kjemisk institutt – Bengt Erik Haug er blitt forespurt og har takket ja, og er godkjent som representant av Knut Børve på Kjemisk. 1 studentrepresentant Marte Nørve Årvik/Suzanne S. Rye, sekretær Reidun følger opp studentrepresentant Programevalueringen skal vedtas i programutvalget. <u>Frist for evalueringen</u> settes til 1. mars 2020. Rapporten for evalueringer legges ved mandatet for revisjon.
12/19	Årsrapport fra programsensor (diskusjonssak) I rapporten fremkommer det noen feil/misforståelser. Oppfølging: Torgils lager et notat som legges til rapporten med sine og evt. Svein sine kommentarer før den publiseres på web. Torgils ber om kommentarer fra Svein.
13/19	Mentorprogram – tidsplan og oppnevning av faglig mentor (vedtakssak) Vi ønsker å etablere et lavterskeltilbud til farmasistudentene og inkludere både faglige og sosiale møteplasser for studentene. I januar 2020 planlegger fakultetet å gjennomføre en workshop der både administrative, faglige og studenter skal være med å utforme mentorordningen for farmasi. Vedtak: Reidun Kjome og Lone Holst blir faglige mentorer tilknyttet mentorprogrammet for farmasi, og skal bidra i prosessen av etablering av mentorprogrammet, rekruttering og opplæring av studentmentorer og gi støtte til studentmentorene underveis.
Orienteringssaker	
<u>Fagorgan for farmasi</u>, informasjon fra møtet 29. oktober i Tromsø, deltakelse: Reidun og Lone. Aktuelle saker som ble diskutert: - Vitnemålstekster etter Rethos – ikke noe vi kan fastsette nasjonalt, og mye må løses på hvert studiested. Tromsø skal lage et nettbasert opplegg om sames rettigheter, som alle institusjoner kan bruke. - Nasjonal komite for jevngodvurdering – har vært en utfordring med mye dobbelt og trippelarbeid. Nå er det opprettet en komite som skal jobbe sammen om vurdering av grader utenfor EU/EØS. Det ble også diskutert om flere enn UiO kan tilby opptak til enkeltemner for studenter som trenger enkle emner/masteroppgave for å oppnå autorisasjon i Norge.	

- Praksis – felles praksiseksamen, UiB, Nord, UiT. UiO og OsloMet ønsker å være med.
- Reidun er med i arbeidsutvalget for fagorganet.
- Neste møte i Oslo, UiB skal ha det til høsten.

NORPART – status

Wei: Lengden på oppholdet er litt kort (3 mnd), men ok. Studenten er fornøyd. Lite erfaring i lab, men har jobbet godt og lært fort.

Torgils: Studenten har lært mye på lab og er flittig. Jobber lange dager. Begynt å få resultater. Hadde med seg ekstrakt fra Tanzania og holder på å finne ut av strukturene. Godt fornøyd.

Mulig publikasjoner for begge.

Studentene er bedt om å skrive en kort rapport om oppholdet sitt.

Reidun presenterte PEPER på farmasidagene. Skal også snakke om PEPER i Sydney i fbm. konferanse om samfunnsfarmasi.

Oppfordrer alle å bli medlem av PEPER på Mitt UiB.

Ny student i januar (phd-nivå) – skal ta emner på internasjonal helse.

PhD i januar – skal jobbe med prosjektbeskrivelse for opptak til PhD.

Masterprosjekter som er egnet for samarbeid og utveksling til/fra Tanzania må meldes inn.

Uttekslingsdagen MED, 13. november.

Studentene fra Tanzania og Reidun informerte om muligheter for mobilitet gjennom NORPART-prosjektet. Ingen farmasistudenter kom, dessverre. Studentene etterlyser muligheter for utveksling og har nok vært demotivert for å stille på disse arrangementene. Vi må se på andre muligheter for å nå studentene.

Videreføring av stillinger i klinisk farmasi og farmakoterapi

Instituttene har fått brev om videreføring av midler til stillinger i farmakoterapi og klinisk farmasi i 4 år til. Klinisk farmasi-stillingen må utlyses, dette jobber Reidun med.

Eventuelt:

UGLE (utdanningsgruppeledere ved K2 (Lars H.))

Det skal etableres ulike utdanningsgrupper på K2, såkalte UGLE og det er kommet forslag om kun én UGLE for alle farmasøytiske fag (mer enn 60 studiepoeng.) Til sammenligning er det ca. 14-15 for medisin og 1 for ernæring.

Ønsker én UGLE for alle farmakologifagene, farmakoterapi inkludert, pluss én UGLE for de andre farmasifagene (klinisk, galenisk: farmasøytiske ferdighetsfag) med forslag om Svein være UGLE-leder for denne gruppen i en overgangsperiode.

Lars skriver et utkast til svar på høringsrunden, som han sender til kommentering.

Fra studentene:

Klinisk farmasi – studentene ønsker å lære mer om det norske systemet, og føler at britiske forhold ikke er så relevant for norske apotek. Mener det er for omfattende vurdering for så få studiepoeng (8 stp.).

De ønsker skriftlig eksamen og OSKE på samme dag.

Synes det er unødvendig med essay og å skrive ut alle forelesningsnotatene til mappen, som skal leveres inn.

Emmet informer:

-Emmet er med i styret for Onkologisk forum, fra 2019.

-Forskningsgruppen til Emmet vil få 50% stilling for 2 år fra EATRIS for å jobbe med retningslinjer for riktig bruk av preklinisk dyremodeller og organoids i kreft.

-De trenger en ny stipendiat som kan bidra med undervisning på labkurset fra høsten 2020. Personen vil trenge opplæring, så ideelt sett bør utlysningen skje i januar/februar. Reidun følger opp.

Forskerskolen i farmasi

Forskerskolen i farmasi går med stort overskudd i år, som vi prøver å få overført til neste år. Det oppfordres til at stipendiatene våre søker reisemidler i januar. Stipendiatkonferansen i 2020 blir på Svalbard. 2020 er siste år forskerskolen får midler. Det arbeides med ideer til videreføring – sannsynligvis blir det en ny utlysning av midler i 2021 som så tildeles i 2022. Det vurderes om farmasi-miljøene skal søke sammen igjen.

Karriereutvikling fra forskningsseksjonen

I et møte med Ramune Midtveit m.fl. fra forskningsseksjonen på fakultetet, opplyste disse om at de vil jobbe mer med karriereveiledning for stipendiater, f.eks. ved å gå gjennom CV'er og se etter hva som bør fylles på for å gjøre stipendiatene til bedre kandidater for f.eks. EU-søknader. De foreslo at de kunne arrangere et møte for farmasistipendiater samlet.

Neste møte: Forslag til datoer:

Onsdag 26. februar, kl. 13.15 – 15.00

Onsdag 14. mai, kl. 13.15 – 15.00

ved behov et tredje møte: onsdag 24. juni, kl. 13.15-15.00

Programevaluering: Integrert masterprogram i farmasi

Studieprogram og grad

MATF-FARM, Integrert masterprogram i farmasi fører til graden Master i farmasi.

Programmet ble sist evaluert

2014

Mål og innhold

Profesjonsstudiet i farmasi kvalifiserer for autorisasjon som provisorfarmasøyt. Gjennom studiet tileigner studentane seg ein brei og spesialisert legemiddelfagleg kompetanse. Studiet skal sikre samfunnet kandidatar som har de kunnskaper, haldningar og ferdigheter som trengs for å forsvarlig utøva farmasiyrket.

Farmasistudiet gir studentane ein brei fagleg basis innan kjemiske og biologiske fag, samt spesialisering innan farmasøytiske fag, som farmakognosi, farmakologi, galenisk farmasi, klinisk farmasi, samfunnsfarmasi, legemiddelkjemi og rettleia praksis i apotek.

Masteroppgåva siste året er ei fordjuping og spesialisering innan farmasi, og studentane kan i stor grad sjølv velje fagområde for oppgåva.

Læringsutbytte (fra nett)

Etter gjennomført studium har studenten nedenstående kunnskaper, ferdigheter og generelle kompetanser:

Kunnskaper

Kandidaten

Har avansert kunnskap om legemidler og deres anvendelse, farmakokinetikk og farmakodynamikk herunder preparatvalg, dosering, viktige bivirkninger, interaksjoner og terapistyring ved de vanligste sykdommer.

Har inngående kunnskap om biokjemiske og fysiologiske virkningsmekanismer.

Har avansert kunnskap om utvikling og produksjon av legemidler herunder isolering, syntese og analyse av virkestoffer, formulering, fremstilling og kvalitetskontroll av legemidler og kvalitetssikring av alle ledd i prosessen.

Ferdigheter

Kandidaten

Kan selvstendig isolere, syntetisere og analysere kjemiske stoffer, fremstille legemidler og utføre kvalitetskontroll av disse.

Kan ivareta selvstendige farmasøytiske yrkesfunksjoner i apotek, øvrige deler av helsetjenesten og innen farmasøytisk industri.

Kan utføre sin yrkesfunksjon i henhold til lover, forskrifter og yrkesetiske retningslinjer

Kan samarbeide med annet helsepersonell om optimal legemiddelbehandling til den enkelte pasient.

Kan redegjøre for legemiddelmarkedets spesielle karakteristika og drøfte legemiddelbruk i et nasjonalt og internasjonalt perspektiv.

Kan gjennomføre et selvstendig, avgrenset forskningsprosjekt under veiledning og i tråd med gjeldende forskningsetiske normer.

Generell kompetanse

Kandidaten

Kan tilegne seg og anvende ny kunnskap og vurdere faglitteratur og legemiddelinformasjon kritisk.

Kan formidle forskningsbasert kunnskap og diskutere profesjonelle og vitenskapelige problemstillinger med helsepersonell og fagpersoner fra tilgrensende fagfelt i tillegg til legemiddelbrukere.

Opptakskrav

Generell studiekompetanse og MEROD: Matematikk R1 (eller S1 og S2) og Fysikk 1 og Kjemi 1 og 2.

Delstudium i utlandet/internasjonalisering

Farmasiutdanningen har i evalueringsperioden hatt følgende utvekslingsavtaler:

2019-2023: NORPART-prosjektet “PEPER” med Muhimbili University of Health and Allied Sciences, Dar es Salaam, Tanzania:

Vi har siden oppstarten av dette prosjektet mottatt 3 masterstudenter i 3 måneders opphold.

Vi har også tatt opp to PhD-studenter, som skal opphold seg til sammen 16 måneder i Bergen i løpet av perioden 2020-2023. Til høsten 2020 planlegger vi å sende to studenter til Tanzania for å gjøre deler av masteroppgaven sin der.

2005 – 2021: University of East Anglia, Norwich, UK:

I perioden 2015-2019 har vi sendt en student i 10 måneder i perioden 2014-2015 og en student i 3 måneder, våren 2017. Høsten 2015 tok vi imot 2 studenter fra UEA i 5 måneder hver.

2012 – 2020: Universitetet i Tartu

Vi har ikke hatt mobilitet på denne avtalen og ønsker ikke å fornye avtalen.

Videre har vi etablert et samarbeid med **University of Western Australia**, Perth, hvor vi ønsker å sende og motta studenter fra høsten 2020.

Studentene oppfordres først og fremst til å dra på utveksling på 5. studieår, når de skriver masteroppgave og tar valgfrie studieretningsemner, da dette passer best inn i studieplanen.

Arbeids- og undervisningsformer

Studiet nyttar ein rekke undervisningsmetodar:

- Førellesningar
- TeamBased Learning
- Undervisning med pasient
- Gruppearbeid
- Ekskursjonar
- Praksis i apotek
- Seminar

- Kollokviar
- Innleveringsoppgåvar
- Laboratoriekurs
- Laboratoriejournaler
- Spørretime
- TVEPS: Tverrprofesjonell samarbeidslæring

Vurderingsformer

For å sikre at studentane har nødvendige kunnskapar, ferdigheiter og generell kompetanse gjennomførast det ulike vurderingsformar gjennom hele studieløpet:

- Innleveringsoppgåver
- Mappeinnlevering
- Skriftleg skoleeksamen
- Laboratoriejournaler
- Midtsemesterevaluering/underveistest
- Gruppeoppgåver
- OSCE
- Munnleg eksamen
- Quiz

Midtveisevalueringer master – innført i XX?

Evaluering av emner og studieprogram

- Emneansvarligseminar
- Emneevalueringer
- PU-tiltak/vedtak
- Galenisk lab – utfordringer knyttet til emnet
- Klinisk – emneansvarlig og utfordringer med praksis
- Farmakologi
- Farmakoterapi (fast emneansvarlig, ønsker om obligatorisk emne)
- FARM131 – lab og karakterer

Skikkethetsvurdering (hvordan sikres løpende skikkethetsvurdering)

Informerer studentene om løpende skikkethetsvurdering ved semesterstart og i studieveileders time. Observerer studentene gjennom studiet, gjennom studentaktive læringsformer, refleksjonsnotater og innleveringsoppgaver. Praksisveileder gjør en viktig jobb ved å vurdere skikkethet i seks måneder apotekpraksis. Andre arenaer er klinisk praksis og undervisning, samt OSKE-eksamener.

Legge inn noe av dette evt:

Løpende skikkethetsvurdering er en utfordring i et studieprogram med farmasi sin struktur. Det undervises på to fakultet og basale emner undervises sammen med mange andre studentgrupper. Likevel mener vi at det relativt store omfang av laboratorieundervisning gir en god mulighet for å vurdere studentenes skikkethet – både for medstudenter og lab-veiledere. I tillegg gir praksis i

apotek mulighet for å gjøre vurdering av studentenes atferd overfor apotek kunder og personale og dermed vurdere deres skikkethet. I praksistiden er det god kommunikasjon mellom emneansvarlig og praksisveiledere i apotek. Skikkethet inngår i programmet på den årlige veiledersamling før praksis.

Vi har i løpet av disse fem årene ikke hatt noen bekymringsmeldinger. (sjekke med Eirik)

Praksis (omfang, oppfølging)

Iht EU's yrkeskvalifikasjonsdirektiv <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32005L0036> skal 6 måneders veiledet praksis i «apotek eller sykehus under veiledning av farmasøytisk avdeling» inngå i en masterutdanning i farmasi.

På 1. semester (FARM103) har studentene 3 dagers hospitering i apotek for å bli kjent med yrket. Her blir de fulgt opp av en apotekfarmasøyt og har oppgaver som skal løses. Intensjonen med oppgavene er at studentene skal bli kjent med det som foregår i apoteket, hvilke yrkesgrupper som jobber der, hvordan personalet kommuniserer med kunder, hvilke varer som selges og de skal til slutt intervju en kunde om hvordan vedkommende opplever å bruke legemidler. Refleksjonsnotat fra hospiteringen inngår i studentens mappe (sluttvurdering).

Disse hospiteringer avtales mellom emneansvarlig og de enkelte apotek hvert år.

På 7 semester (FARM321) har de en uke i klinikk på sykehus. Her følges studentene av klinisk farmasøyt, får gjennomføre pasientintervju og Emnet vurderes med en OSCE. (Aase hva skjer her?)

Dette avtales.....

På 8. semester (FARM205) har de 23 ukers veiledet praksis i apotek. Studentene har en provisorfarmasøyt (mastergrad) som veileder i apoteket og har en ukentlig veiledersamtale med vedkommende i tillegg til oppfølging i det daglige arbeid. Andre i personalet bidrar også i opplæringen av studenten. Emneansvarlig følger opp studentene med obligatoriske innleveringsoppgaver med forskjellige temaer og ekspedisjonsvurderinger, der veileder vurderer studenten etter et skjema under en ekspedisjon, studenten begrunner sine valg og får tilbakemelding fra veileder og leverer inn skjema med begrunnelse og konklusjon. Det gjøres en kort evaluering etter 4 uker for å finne ut om praksis fungerer for både student og veileder. Deretter gjøres en evaluering midtveis i praksis for å gi studenten tilbakemelding og hva vedkommende gjør bra og hva det må jobbes med siste halvdel av praksisperioden. Til slutt gjøres en evaluering av hele praksisperioden og veileder anbefaler bestått eller ikke bestått praksis. Ved bestått praksis og godkjente innleveringer får studenten gå opp til eksamen. Her brukes også OSCE (siden 2016).

Der vi ser at praksis av forskjellige årsaker ikke fungerer som forventet tas dette først opp med veileder og student. Mulige løsninger kan være å oppnevne en annen veileder eller flytte studenten til et annet apotek. I noen tilfeller har vi funnet det hensiktsmessig å flytte en student som har valgt praksis et annet sted i landet, til et apotek i Bergen der emneansvarlig enklere kan følge opp. Emneansvarlig kjenner en stor del av apotekerne i Bergen og vet hvor det er mulig å spørre om hjelp. En student fikk bestått praksis etter flytting til et annet apotek, men strøk likevel på eksamen 3 ganger. Andre studenter har fått «ikke bestått» og derfor fått ny praksisperiode året etter. De har alle bestått eksamen etter andre praksisperiode.

Praksisapotek tildeles gjennom Apotekforeningens praksispool som tildeler praksisapotek til alle norske farmasistudenter. Dette er en stor hjelp for universitetene.

Kurs for praksisveiledere diskuteres fremdeles nasjonalt. Det jobbes med å finne en felles løsning siden apotekfarmasøyter er veiledere for studenter fra 5 forskjellige studiesteder.

Gjennomføring (frafall og kandidatproduksjon i perioden)

Marte – bruke deler av rapport som Eirik har jobbet med.

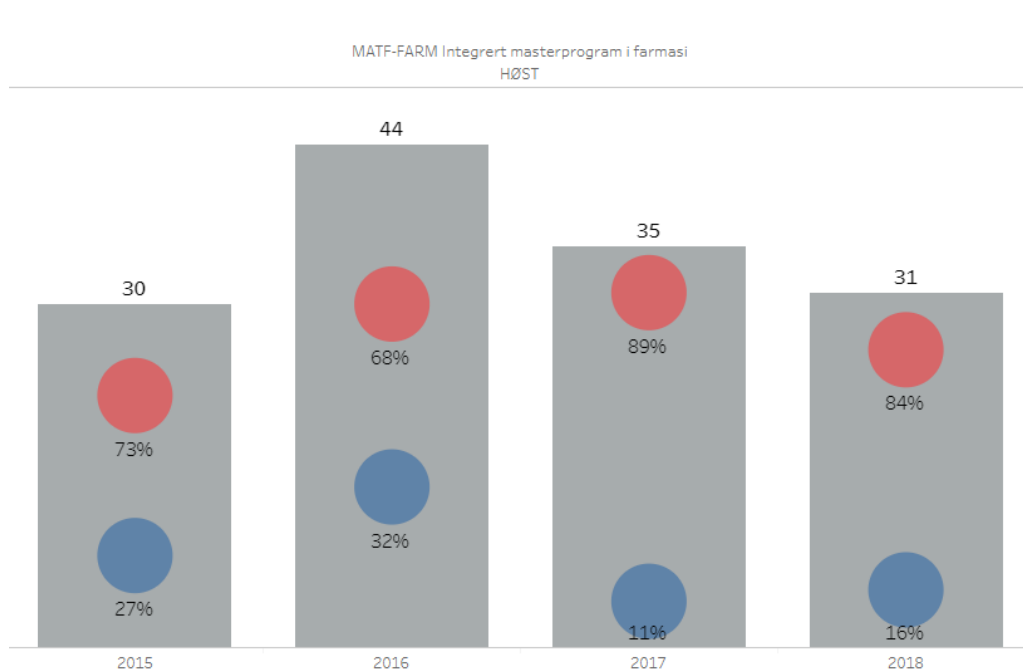
- Overgang til andre studieprogram?
- Andre årsaker?
- Frafall – se på hvor de dette av
- Flytting mellom kullene

Tall fra årene 2015-2019. Hentet fra rapporter i Tableau og STAR: <https://rapport-dv.uhad.no/#/workbooks/1573/views>

Søkning og opptak:

År	Studieplasser	1.prioritet	1.pri per studieplass	Fått tilbud	Svarte ja	Registrert	Andel registrert av tilbud
2015	24	80	3.3	57	41	30	52.6 %
2016	24	102	4.3	66	49	44	67.1 %
2017	24	93	3.9	45	38	35	77.8 %
2018	24	66	2.8	49	34	31	63.3 %

Antall startende



Kandidatmåltall:

Kandidatmåltall ble innført første gang i 2014, de erstattet det tidligere *aktivitetskravet*.

Kunnskapsdepartementet fastsetter hvor mange kandidater hvert lærested skal produsere årlig og brukes til styringsdialog med universitetene/høgskolene.

Kandidatmåltall ble for alle utdanninger satt lik gjennomsnittsproduksjon for årene 2009 – 2012. Nye studieplasser øker kandidatmåltallet med 0,8:1 etter normert studielengde fra økningen (Eksempel: Medisin (6-årig studie) fikk 5 studieplasser i 2016, kandidatmåltallet øker med 4 (80%) etter seks år, fra 2010). Lavest mulige kandidatmåltall ble satt til 20.

Integrert masterprogram i farmasi											
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Studieplasser			24	24	24	24	24	24	24	24	24
Kandidatmåltall						25	25	25	25	25	25
Kandidater	20	14	22	25	12	21	18	19	19	19	25
Integrert utdanning											
Kandidater reseptar*	7	4	5	2	4	5	1	0	0	0	0
Kandidater TOTALT*	27	18	27	27	16	26	19	19	19	19	25

* Basis for måltall (2009-2012) markert i lilla = 25

Farmasi ble tom. 2015 også tilbudt som toårig masterstudium for *reseptarfarmasøyter*. Ved bortfall av reseptarprogrammet har produksjonen falt med ca. 5 kandidater. Resultater er forventet produksjon på 25, med 24 studieplasser.

Læringsmiljø

- Studiebarometeret
- Sosiale tiltak (med og uten ansatte)
- Generica – Generiske dager
- FFU
- Senter for farmasi støtter ulike tiltak (NOPSA, generiske dager, vårfest, julebord, vinterfest)
- Faglige seminarer – studentene inviteres
- NORPART - gjesteforelesere
- Med.fak/MN – fordeler og ulemper
- Studietur (København og UEA (hvorfor vi måtte kansellere)
- Mentorordning – status og hva vi ønsker å oppnå
- Studentene gir innspill

Arbeidslivskontakt

- Utplassering første semester
 - Besøk av farmasøyter fra ulike yrkesbakgrunn FARM103
 - Studietur
 - Generiske dager
 - Praksis i apotek
 - Praksis klinisk farmasi
 - NFF, NFS?
 - Farmasidagene (støtte til reise på 5. studieår)
 - Apotekkjedene har foredrag
 - Sykehusapoteket og PET-senteret
-
- Kommunefarmasi
 - Arbeidsgivere: spørreundersøkelse/telefonsamtale/gruppesamtale?
 - Kort spørreskjema til veilederne i apotek
- Reidun og Lone følger opp.

Størsteparten av studentene har jobb i apotek ved siden av studiene. Noen skaffer seg jobb på eget initiativ mens andre får det etter hospiteringen på 1. semester. På 1. semester møter studentene en del farmasøyter med forskjellig jobb og blir dermed kjent med en del av mulighetene de har (akademia, apotek, legemiddelindustri, sykehusapotek, kommunefarmasi, Statens legemiddelverk, klinisk farmasi, global farmasi). De besøker også Sjukehusapoteket i Bergen og har i noen år besøkt PET-senteret på Haukeland Universitetssjukehus.

På studietur til København på 2. semester besøker studentene to legemiddelprodusenter. De får et inntrykk av arbeidet farmasøyter gjør der og hvordan legemidler produseres i stor skala.

Apotekkjedene presenterer seg for studentene på forskjellige arrangementer på kjedenes eller studentene initiativ.

Norges farmaceutiske forening tilbyr studentmedlemsskap til rimelig pris og arrangerer karrieredager o.l. for studentene.

Praksis på 7. og 8. semester er også viktig arbeidslivskontakt.

Oppfølging iht RETHOS

Forskriften skal implementeres fra semesterstart 2021 og det skal derfor fremover jobbes med å vurdere hva som gjøres iht forskriften og hvor det må gjøres endringer og tilføyelser.

Se referat fra PU-møte for en stund siden.... Marte sjekker Sterillab

Innspill fra programsensor

Hvem har vi hatt de siste 5 år? Jo, Arne og Anne Berit?

Jo: 2015, 2016: farmakologi og galenisk

Sverre Arne, 2017: Galenisk

2018: ingen rapport fra Sverre Arne

Anne Berit, 2019: Farmakognosi og emneansvarligseminar

- Emneansvarligseminar

Oppfølging av forrige evaluering

- Farmakologi?

Tiltak og utviklingsområder for kommende år:

- Undervisningen på fellesemner må bli mer målrettet farmasøytens behov.
- Det må kontinuerlig arbeides med utvikling og koordinering av emnene i studieplanen. Et viktig eksempel er farmakologiundervisningen.
- Det må etableres flere egne emner for farmasi, f.eks. "legemiddelanalyse" og "anatomi, fysiologi og sykdomslære".

Oppfyller vi kravene til fremtidens farmasøyer?

PU/PU-leders totale vurdering og forslag til endringer

- Kommunefarmasi

Endring i undervisningen og emnebeskrivelsen for FARM150

Bakgrunn for saken:

Det er avholdt lærermøte i [FARM150](#) hvor vi ble enige om å redusere metabolisme delen av FARM150 slik at det er mere de overordnede prinsippene og reguleringen av metabolismedelen som vil være pensum. Det har i alle år kommet klager på at emnet er for stort og med dette håper vi å kunne gjøre noe med det. Så emnebeskrivelsen er nesten det samme, men noe detaljkunnskaper vil ikke kreves.

Innspill fra Ruth Brek:

We feel that in the past we were teaching too much details about metabolic pathways and that the students actually got lost in the details and could not see the bigger picture. Therefore, we suggest to have a new lecture about basic concepts of metabolic pathways and in the following to mainly concentrate on glucose and fatty acid metabolism. We would also like to introduce a new lecture about how defects in the metabolic pathways can be linked to diseases and malnutrition. Thus, the previously 16 hours of lectures of metabolic pathways will be compressed to 8 hours.

The freed up time we would like to use

- to introduce a new lecture about protein purification and analytics,
- to extend the enzyme kinetics practical by one hour,
- to add group work about important gene and protein databases
- to have four more hours for protein visualization (we introduced this practical last year and the students I have spoken to liked it a lot, but we did not have enough time).

Vedtak:

Ny momentliste, se vedlegg

Ta vekk setningen under fra Læringsutbyttet, under kunnskap:

- *Beskrive korleis eit antistoff er bygd opp og kunne greie ut om generering av antistoffdiversitet i detalj på DNA og RNA nivå*

Vedlegg:

Momentliste med nye forelesninger markert i rødt

		FARM150 høst 2020
lærer	Tema/Pensum	Momenter
Brenk	Intro	Hva er biokjemi, kovalente- og ikke-kovalente bindinger, kiralitet, pKa, pH, alifatiske og aromatiske forbindelser, cellemembran, oversikt over cellearkitektur
Brenk	Proteiner BTGS: Kap. 2 Kap. 3.5 Kap. 6.2 Kap. 7	oppbygging av aminosyrer, gruppering av aminosyrer, syre/base-egenskaper, zwitterioner, peptidbinding: resonans – rigiditet, primær-, sekundær-, tertiær- & kvarternær-struktur av proteiner, protein database, oversikt over metoder for strukturbestemmelse, prostetisk gruppe, prioner, protein visualisering, homolog, paralog, ortolog, myoglobin, hemoglobin, kooperativitet, transport av O ₂ , O ₂ metningskurver, 2,3-BPG, struktur-funksjon forhold, sickle-cell anemi, thalassemi,
Brenk	Proteinrensing og proteinanalyse BTGS: deler av 3.1, 3.2, 3.3	SDS-PAGE, isoelektrisk fokusering, 2D-gelelektroforese, proteinrensing, affinitetskromatografi, ionebytterkromatografi, gelfiltrering, massespektrometri for å identifisere proteiner og peptider, ELISA
Teigen	Enzymologi BTGS: Kap. 8 Kap. 9 : 9.1 Kap. 10. 10.0 og 10.3 og vite om eksempler fra 10.4	Aktiveringsenergi, enzymer: generelle egenskaper, transisjonstilstand og aktiveringsenergi, spesifisitet, enzymets struktur/funksjon, koenzymer, klassifisering, aktivt sete. Enzymkinetikk: enzym-substrat kompleks, Michaelis-Menten-teori, stasjonær tilstand (" <i>steady state</i> "), K _M og K _{cat} grafiske representasjoner, hemming, prinsipper for regulering av enzymaktivitet, fosforylering/defosforylering, penicillins virkemekanisme, elastase.
Teigen	Enzymologi	Fortsetter Enzymoppgave på lab også
Teigen	Lipider og kolesterol BTGS: Kap. 12 og 26	Lipidstruktur, hydrofil/hydrofob, fettsyrer, lipidklasser, biologiske membraner, fysisk og kjemisk barriere, asymmetri, fluiditet, membranproteiner. Syntese, regulering og transport av kolesterol. HDL, LDL. Familiær hyperkolesterolemi, aterosklerose, gallestein. Steroidhormoner. Læringsmål : En forståelse av hvilke egenskaper ved lipider som er viktig for oppbyggingen av en biologisk membran. Kunne benytte denne kunnskapen til å forstå hvordan membranproteiner er

		bygget opp. Studenten skal også ha en forståelse av virkningsmekanismen for medikamenter som regulerer kolesterol nivå.
Stern	DNA og RNA struktur og funksjon ABH: Kap 5 ABH: Kap 7 (s 227-30) BTGS: Kap 4.1-2	Adenin (A), baseparing, Chargaffs regel, cytosin (C), deoksyribonukleinsyre (DNA), deoksyribose, DNA tråd, dobbel heliks, epigenetisk arv, gen, genom, guanin (G), histon, hydrogen binding, intramolekylær baseparing, komplementære DNA tråd, kromatin (eukromatin og heterokromatin), kromosom, nukleosid, nukleosom, nukleotid, purin, pyrimidin, ribonukleinsyre (RNA), ribose, RNA tråd, store og lille gropen, sukker-fosfat-rygggrad, thymin (T), uracil (U), Watson-Crick modell
Stern	DNA replikasjon, reparasjon og rekombinasjon ABH: Kap 6 BTGS: Kap 4.3-4 BTGS: Kap 29.1, 3-5	5' til 3' retning, "direct, excision, homology-directed, mismatch og nonhomologous end-joining" reparasjon, DNA ligase, DNA polymerase, eksonuklease, helikase, Holliday struktur, homolog og spesialisert rekombinasjon, korrekturlesing, "lagging og leading" DNA tråd, mitosis (celledeling), mobil genetisk element, mutasjon, Okasaki fragment, primase, rekombinase, replikasjonsboble, replikasjongsjaffel, retrovirus, revers transkriptase, RNA primer, semikonservativ replikasjon, telomer, telomerase, telomerase RNA, template (utgangs) DNA tråd, transposon, trombone modell
Stern	Transkripsjon og RNA prosessering ABH: Kap 7 (s 230-43) BTGS: Kap 4.5-7 BTGS: Kap 30.1-3	5'-cap struktur, aktivator protein, antikodon, ekson, enhancer, genetisk kode, intron, katalytisk RNA, kodende og template (antisense) DNA tråd, kodon, lariat struktur, mRNA, polyadenylering, promotor, protein-kodende og ikke protein-kodende RNA, RNA-DNA hybrid, RNA polymerase, rRNA, spleising og alternativ spleising, spliceosome, stem-loop struktur, TATA boks, transkripsjonsboble, transkripsjonsfaktor, transkripsjonsinitiering og -terminering, translasjon, tRNA
Vedeler	Genregulering BTGS: Kap. 32 og 33 (ikke 32.3 og 32.4)	DNA-bindende proteiner (struktur og DNA-bindende motiv), genregulering (mulige steder, strategi). Prokaryoter - konstitutiv uttrykking, induserbare/nedregulerte gener, aktivator-/repressor-protein for et gen, regulering av lac operonet, strukturelle/regulatoriske gener, operon, promoter, operator, inducer, ko-repressor, global og lokal regulering. Eukaroyter -enhansere, transkripsjonsfaktorer, DNA metylering, histon metylering, nukleosomer, kromatin, kjernereseptorer, acetylering. Post-transkripsjonell regulering: jern-respons elementer.
Vedeler	Molekylærbiologi BTGS: Kap.5	Kloning (eukaryot og prokaryot), syntese av cDNA, vektorer, PCR, RT-PCR, restriksjonsenzymmer, cDNA for rekombinante proteiner, DNA sekvensiering, DNA microarrays, site-directed mutagenese, manipulering av gener, CRISPR/Cas9 DNA kurs på lab

Vedeler	Membransystemer/ Cytoskjelettet	Spesielt for ernæringsstudenter som ikke har hatt FARM260. Farmasistudenter er velkomne for repetisjon
Brenk	Proteinsyntese ABH: Kap. 7 (From RNA to protein)	Genetisk kode, kodon, antikodon, leseramme, ribosom (struktur, sammensetning, subenheter), tRNA (struktur og funksjon), aminoacyl-tRNA syntetase, scanning-mekanisme for initiering. Korrekturlesing, tilpassing av initieringskodonet, initieringsfaktorer, stopkodon, ribosym, inhibitorer/antibiotika.
Petri Kursula	Metabolisme: Grunnleggende konsepter og design BTGS: Kap 15	metabolisme som koblete og sammenkoblede reksjoner, ATP som en måte å lagre energi, oksidasjon av karbonforbindelser som energikilde, energiladning, fosforyloverføring, gjentakende motiver i metabolske veier, NADH, acetyl CoA, vitaminer, katabolisme, anabolisme, viktige enzymatiske reaksjoner, kontroll av metabolske prosesser
Aarsæ- ther	De energigivende næringsstoffene Karbohydrater, Proteiner, Fett ABH: Kap. 13 (Kosthold og omsetning av næringsstoffer)	Læringsmål: a) Kunne beskrive metabolske grunnprinsipper, og gjenkjenne/navngi de generelle hovedveiene for katabolsk nedbrytning av karbohydrater, fett og protein. b) Kunne gjengi hvordan glukosemolekylet brytes ned til pyruvat. Karbohydrater: Pyruvat og acetyl-CoA. Pyruvat dehydrogenase komplekset. Sitronsyresyklus som nedbrytningsvei og som kilde for biosyntese. Regulering. Læringsmål: Kunne gjengi veien for oksidativ nedbrytning av pyruvat gjennom sitronsyresyklus. Kunne forklare viktige reguleringstrinn, spesielt mhp pyruvat dehydrogenase, og hvordan intermediater i sitronsyklusen er viktig for pyruvat og acetyl-CoA. Kjennskap til funksjonen av vitaminer i metabolismen Fett: Triglyserider som energikilde. Fettsyreoksidasjon. Umettede fettsyrer. Fettsyrer med ulik kjedelengde. Ketonlegemer. Fettsyresyntese. Regulering av fettsyremetabolismen. Læringsmål: Kunne forklare hvordan fettsyremolekyler brytes ned og bygges opp, hvilke regulatoriske mekanismer som er viktig, og rollen til ketonlegemer. Ha kjennskap til komplekse lipider, umettede fettsyrer, kjennskap til essensielle fettsyrer og eicosanoider. Proteiner: Nedbrytningsveier for karbonskjelettet fra aminosyrer – ketogene og glukogene aminosyrer. Læringsmål: Kjennskap til essensielle aminosyrer. Kunne forklare oksidativ nedbrytning av aminosyrer, og beskrive viktige reguleringstrinn.

Petri Kursula	Oksidativ fosforylering, elektrontransport ABh: Kap. 493	Mitokondrier, reduserende ekvivalenter (NADH, FADH ₂), elektronbærere, elektrontransportkjede (komplekser), oksidativ fosforylering, ATP-syntese, protongradient.
Aarsæther	Metabolsk samspill BTGS: 27.3 or andre	Vi oppsummerer metabolske tema (metabolsk syndrome , effekt vitaminmangel m.m.) og går inn på noen metabolske aspekt ved kroppsevekt, signaler fra hjernen, diabetes, trening, matinntak og alkoholinntak. Læringsmål: Kunne beskrive med eksempler sammenhenger mellom fysiologisk tilstand og metabolsk regulering
Aarsæther	Sitronsyresyklus BTGS: Kap. 17	Hvordan blir pyruvat omdannet til Acetyl-CoA? Hvordan blir to CO ₂ molekyler dannet fra Acetyl-CoA? Hvordan blir oksalacetat regenerert i TCA-syklus? Kan TCA-syklus bidra med intermediater i biosyntese? Hva er anapleorotiske («filling up») reaksjoner? Hvordan blir TCA-syklus regulert? Hvilke coenzymmer/vitaminer er involvert i nedbrytningen av pyruvat?
Petri Kursula	Oksidativ fosforylering, elektrontransport BTGS: Kap. 18	Mitokondrier, reduserende ekvivalenter (NADH, FADH₂), elektronbærere, elektrontransportkjede (komplekser), oksidativ fosforylering, ATP-syntese/syntetase, protongradient.
Aarsæther	Fettsyreoksidasjon BTGS: Kap. 22, 709-722	Hvordan blir fettsyrer omdannet til CO ₂ og H ₂ O? Fettsyrer med odde antall C-atomer og /eller dobbeltbindinger krever ekstra trinn ved nedbrytning. Hva er ketonlegemer, hvordan blir de syntetisert og hvilke funksjoner har de?
Aarsæther	Fettsyresyntese BTGS: Kap. 22, 722-742	Funksjon/mekanisme av fettsyresyntase-komplekset. Hvilken funksjon har acetyl-CoA karboksylase i reguleringen av fettsyre-metabolismen? Hva er eikosanoider?
Aarsæther	Aminosyrekatabolisme BTGS: Kap. 23 758-780 Aminosyresyntese BTGS: Kap. 24	Hva skjer med nitrogenet i aminosyrene når aminosyrer blir degradert? Hva skjer med karbon-atomene i aminosyrene når aminosyrer blir degradert? Hva er ketogene aminosyrer og glukogene aminosyrer? Hva er phenylketonuria (Føllings-sykdom)? Hva er forbindelsen mellom TCA-syklus og aminosyre-syntese? «Feedback»-inhibering regulerer aminosyre-biosyntese. Hva er «Feedback»-inhibering? Hva er forskjellen mellom essensielle og ikke-essensielle aminosyrer.

	787-815	
Aarsæ- ther	Nukleotidmetabolis- me BTGS: Kap. 25	Hvordan blir pyrimidin nukleotider syntetisert? Hvordan blir purin nukleotider syntetisert? Hvordan blir deoksyribonukleotider syntetisert? Hvordan reguleres nukleotid biosyntesen? Kliniske forstyrrelse av purin metabolismen kan forårsake bl.a.urinsyregikt ("gout")
Teigen	Signal overføring BTGS: Kap. 14	Generelle trekk ved signaloverføring. Primære og sekundære budbringermolekyler. Fosforylering. Amplifisering, regulering, kansellering av signal. Spesialisering. Adrenalin, insulin, epidermal vekst faktor. Cross-talk. Læringsmål: En forståelse av de generelle trekkene ved signaloverføring og kunne anvende denne kunnskapen til å forstå hvordan medikamentell behandling kan benyttes til å regulere spesifikke signalveier.



Programutvalgene ved MED

Referanse

2020/2339-EIDA

Dato

18.02.2020

Egenvurderinger fra programutvalgene ved Det medisinske fakultet 2020

Fra og med 2020 er det innført nytt kvalitetssystem for utdanning ved Universitetet i Bergen. Det nye systemet innebærer at den tidligere ordningen med utdanningsmelding fra fakultetene til UiB er erstattet av et system med egenvurderinger og dialogmøter mellom ulike organisatoriske nivå. En beskrivelse av det nye kvalitetssystemet behandles av Universitetsstyret i møte 20. februar og blir sendt ut til fakultetene i etterkant.

Som en del av dette arbeidet skal fakultetet derfor avholde dialogmøter med sine fagmiljø om utdanningsvirksomheten, og de samme miljøene skal utarbeide skriftlige egenvurderinger. Gitt programstrukturen ved vårt fakultet er det vurdert fra fakultetsledelsen at kvalitetsrapporteringen er best ivaretatt mellom fakultetet og programutvalgene.

Dialogmøte

Dialogmøtet mellom fakultetet og programutvalgene vil finne sted i møtet i studieledelsen tirsdag 17. mars. Det er derfor viktig at programutvalgene er representert i møtet ved leder eller dennes stedfortreder. Dialogen i møtet vil omhandle rapporteringspunktene som er gjengitt nedenfor.

Egenvurderinger

Fakultetet ber programutvalgene om å utarbeide en kort, skriftlig egenvurdering på 1-2 sider om rapporteringspunktene innen **mandag 20. april 2020**.

Egenvurderingene vil, sammen med drøfting fra dialogmøtet, danne grunnlag for fakultetets studiekvalitetsmelding til UiB.

Rapporteringspunktene er som følger:

- Satsingsområder, planer og prioriteringer for studieåret 2020/2021
- Gjennomførte og planlagte emne- og programevalueringer
- Tiltak for å øke gjennomføring på normert tid

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

- Arbeid med å få på plass studentaktive og varierte undervisnings- og vurderingsformer

Vi viser for øvrig til rapporter i Tableau og STAR til bruk ved egenvurderinger på programnivå: <https://rapport-dv.uhad.no/#/workbooks/1573/views> (innlogging med brukernavn@uib.no og UiB-passord).

Kontaktperson for arbeidet ved fakultetet er Eirik Dalheim, eirik.dalheim@uib.no

Vennlig hilsen

Steinar Hunskaar
prodekan for utdanning

Ørjan Leren
seksjonssjef

EMNERAPPORT – INSTITUTT FOR BIOMEDISIN

ANNUAL EVALUATION REPORT – DEPARTMENT OF BIOMEDICINE

Emnekode: <i>COURSE CODE:</i>	FARM280	Semester / år:	Høst 2019
Emnenavn: <i>COURSE NAME:</i>	<i>Menneskets fysiologi</i>	SEMESTER / YEAR:	
Emneansvarlig: <i>COURSE COORDINATOR:</i>	Marion Kusche-Gullberg	Godkjent:	Studieleder IBM 30.01.2020
Rapporteringsdato: <i>DATE OF REPORT:</i>	23.01.2020	APPROVED: (admin.)	

INNLEDNING / INTRODUCTION:

Kort beskrivelse av emnet, inkl. studieprogramtilhørighet. Kommentarer om evt. oppfølging av tidligere evalueringer.

SHORT COURSE DESCRIPTION, INCLUDING WHICH STUDENTS/CANDIDATES MAY ATTEND. COMMENTS TO CHANGES BASED ON PRIOR EVALUATIONS.

Menneskets fysiologi (10 sp) er et obligatorisk emne for studenter på integrert masterprogram i farmasi (MATF-FARM). Høsten 2019 var det 21 studenter som var vurderingsmeldt til dette emnet.

Målet er at studentene skal opparbeide seg kompetanse slik at de kan definere grunnleggende fysiologiske begrep, gjøre greie for mekanismene for de ulike kroppsfunksjonene og kunne forklare hvordan reguleringsmekanismene kan opprettholde og evt. gjenopprette likevekt og funksjon.

Undervisningen er samundervisning med tre andre studentgrupper. For alle fire gruppene inngår dette som obligatoriske emner inn i sine respektive studieprogram; for bachelorstudenter i Human ernæring (BAMD-NUHUM, 34 studieplasser), for studenter på studieretningen Human ernæring under Masterprogram i ernæring (MAMD-NUHUM, 10 studieplasser) og studenter på integrert masterprogram i odontologi (MAOD-ODONT, 48 studieplasser).

Av praktiske hensyn får alle fire studentgruppene informasjon, meldinger og tilgang til filer etc. via emnesiden for OD1FYS på Mitt UiB (<http://mitt.uib.no>).

For emnebeskrivelse, se <http://uib.no/emne/FARM280>

For tidligere emnerapporter, se <https://kvalitetsbasen.app.uib.no/popup.php?kode=farm280>

STATISTIKK / STATISTICS (admin.):

Antall vurderingsmeldte studenter: <i>NUMBER OF CANDIDATES REGISTERED FOR EXAMINATION:</i>			21	Antall studenter møtt til eksamen: <i>NUMBER OF CANDIDATES ATTENDED EXAMINATION:</i>			21
Karakter- skala <i>GRADING SCALE</i>	«A-F»	A:	B:	C:	D:	E:	F:
		-	-	5	6	5	5

KOMMENTARER TIL KARAKTERFORDELINGEN / COMMENTS TO THE STATISTICS:

Emnerapporten utarbeides når sensuren etter ordinær eksamen i emnet er klar. For muntlige eksamener er da resultatfordelingen endelig, men for skriftlige eksamener kan endelig resultatfordeling avvike noe om evt. klagebehandling ikke er fullført.

THIS REPORT IS PREPARED AFTER ORDINARY EXAMINATION. FOR ORAL EXAMS, THE RESULTS ARE FINAL, FOR WRITTEN EXAMS, THE FINAL GRADING DISTRIBUTION MAY DIFFER SLIGHTLY IF CANDIDATE COMPLAINTS/APPEALS HAVE NOT BEEN PROCESSED.

Farmasistudentene fikk dårlige karakterer på eksamen med ett gjennomsnitt på D. Disse studenter har andre krevende fag parallelt. Det, sammen med at studentene ikke har laboratoriekursene, gjør at fysiologifaget blir krevende og noe som gjør at fysiologien kanskje ikke prioriteres og at studentene ikke kommer til alle forelesingene. Det hadde vært nyttig å hvite hvor ofte studentene vært på forelesningene.

SAMMENDRAG AV STUDENTENE SINE TILBAKEMELDINGER / SUMMARY OF EVALUATIONS GIVEN BY THE STUDENTS

Spørreundersøkelse via Mitt UiB, annen evaluering, tilbakemelding fra tillitsvalgte og/eller andre.

COURSE EVALUATION ON MITT UIB, OTHER EVALUATIONS, RESPONSES FROM THE STUDENT REPRESENTATIVES AND/OR OTHERS.

Emneevalueringen ble gjennomført ved bruk av SurveyXact som verktøy. Undersøkelsen var satt opp til å være anonym slik at ingen i etterkant kan se hvem som har svart hva.

Individuell e-post med informasjon om, og lenke til, undersøkelsen, gikk ut til 18 studenter den 13.12.2019. E-postlisten var hentet fra Felles Studentsystem (FS) med utplukk på uib-adressene. Disse adressene ble valgt da det er disse som er en forutsetning for at studentene skal kunne nytte datatjenestene ved UiB.

Undersøkelsen ble avsluttet 20.01.2020. Det hadde da kommet 4 svart.

Siden emnet er samundervisning med andre studentgrupper, var det valgt samme tidspunkt for utsendelse.

Spørreundersøkelsen var lagt opp med noen spørsmål der studentene ble bedt om å gi sine vurderinger på en skala, mens andre ba om tilbakemeldinger og innspill med studentenes egne ord. Spørsmålene som åpnet for fritekstsvar var frivillig å besvare, mens de andre var satt opp slik at de måtte velge noe for å komme videre. Studentene ble bedt om å komme med tilbakemeldinger på emnet som helhet, og på de enkelte lærerne de hadde hatt gjennom undervisningsperioden. De ble også bedt om å vurdere egen deltakelse og innsats, samt eget læringsutbytte sett i lys av læringsutbyttebeskrivelsen for emnet, jfr <http://uib.no/emne/FARM280>

Da undersøkelsen stengte, var det 4 studenter (22%) som hadde gjennomført undersøkelsen.

Hvordan vurderer du det faglige innholdet?	Hvordan vurderer du det pedagogiske nivået i dette emnet?	Hvordan vurderer du arbeidsmengden i emnet?	Hvordan vurderer du organiseringen av emnet?	Er fornøyd med egen arbeidsinnsats	Har jobbet jevnt og systematisk med studiene
Passe	Godt	Passe	God	Helt enig	Helt enig
Passe	Passe	For mye	Passe	Helt enig	Helt enig
Passe	Passe	For mye	Dårlig	Enig	Helt enig
Passe	Passe	Alt for mye	Dårlig	Enig	Enig

Hvordan vil du si at læringsutbyttet ditt har vært?	Eksamensoppgavene: speiler det innholdet i undervisningen?
Svært godt	Uenig
Godt	Uenig
Godt	Uenig
Godt	Uenig

Svarprosenten er alt for lav (4 studenter), jeg er derfor noe usikker på hvor stor vekt man kan legge på undersøkelsen.

Forelesninger: Det faglige innhold og pedagogisk nivå og organisering av emnet ble vurdert til passe av de som svarte, mens arbeidsmengden ble vurdert til for mye. Foreleserne fikk varierende omtale, mange gode foreleser men også noen forelesere som går litt fort gjennom stoffet.

Eksamen: Kritikken fra studentene som var uenige i at eksamen spilte innholdet i undervisningen angår hovedsakelig de tema som var tatt opp. Noen av studentene som svarte mente at en del eksamensoppgavene tog opp detaljer. Det kan være flere grunner til den kritikken. Spørreundersøkelsen stengte etter det att sensuren falt og resultatet var publisert i Studentweb. Det var mange nye lærere (7) som foreleste fysiologi høsten 2019 og noen av eksamensspørsmålene fokuserte delvis på andre tema enn som blitt gitt i tidligere eksamen.

Læringsutbyttet: Studentene som svarte syntes det har vært lærerikt og at læringsutbyttet var svært godt eller godt.

EMNEANSVARLIG SIN EVALUERING OG VURDERING / EVALUATION AND COMMENTS BY COURSE COORDINATOR:

Faglæreres vurderinger av emnet. *TEACHER COMMENTS.*

Eksempel: Kommentarer om praktisk gjennomføring, undervisnings- og vurderingsformer, evt. endringer underveis, studieinformasjon på nett og Mitt UiB, litteraturtilgang, samt lokaler og utstyr.

EXAMPLE: COMMENTS ABOUT PRACTICAL IMPLEMENTATION, TEACHING AND ASSESSMENT METHODS, IF NECESSARY. FUTURE CHANGES/CHANGES IN PROGRESS, STUDY INFORMATION ON THE INTERNET AND MITT UIB, LITERATURE ACCESS, LOCALES AND EQUIPMENT.

Praktisk gjennomføring: Bra

Studieinformasjon: Lagt ut på Mitt UiB, introduksjonsforelesning med gjennomgang av emnet (PDF av forelesning samt tekst dokument).

Litteraturtilgang: På Mitt UiB finnes informasjon om pensum og anbefalte lærebok. Forelesningsnotater, filmer, kahoots og selvstudieoppgaver er lagt ut på Mitt UiB.

Lokaler og utstyr: Bra

MÅL FOR NESTE UNDERVISNINGSPERIODE – FORBEDRINGSTILTAK / PLANNED CHANGES FOR THE NEXT TEACHING PERIOD – HOW TO BE BETTER:

Kritikken fra studentene angår hovedsakelig eksamen som de følte ikke ga dem mulighet å visa deres forståelse for faget. Dette er noe vi trenger å tenke på til neste eksamen. De studenter som ikke gjorde det godt, manglet ofte at sette in svaret i riktig sammenheng. Emnesansvarlig har (under semesteret) tatt opp eksempel på gamla eksamensbesvarelser og sammen med studentene diskutert hva som var feil og hva som manglet for et fullgodt svar. Det kommer vi å fortsette med neste semester. FARM280 er samundervisning med tre andre studentgrupper noe som gjør timeplanen til en utfordring. For det neste semesteret håper vi å gjøre timeplan mindre kompakt for å gi mer tid til studentene å fordøye innholdet i forelesningene. For bedre forståelse for emne, få flere studiepoeng og få mer frigjort tid være det ønskelig at farmasistudentene har labbkurs i fysiologi, totalt 15 poeng.

FS – resultatfordeling (graf) / FS – DISTRIBUTION OF GRADING (GRAPH):



UiB-Studieavdelingen (BIH)
FS580.001 Resultatfordeling

FSUIB (20.01.2020 Kl. 14:17)

Side 1 av 1

Eksamen: FARM280 0 SK 2019 HØST

Menneskets fysiologi - Skriftlig prøve

10,0sp

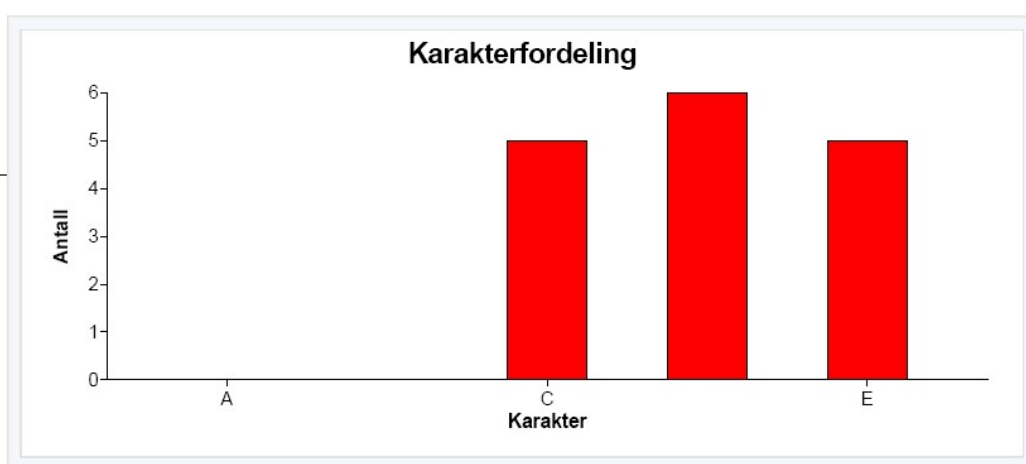
Karakterregel: A-F eller Bestått/Ikke bestått

-

	Totalt
Antall kandidater (oppmeldt):	21
Antall møtt til eksamen:	21
Antall bestått (B):	16
Antall stryk (S):	5 24%
Antall avbrutt (A):	0
Gjennomsnittskarakter:	D
Antall med legeattest (L):	0
Antall trekk før eksamen (T):	0

Karakter Antall

E	5
D	6
C	5
B	0
A	0





Institutt for klinisk odontologi
Institutt for biomedisin
Klinisk institutt 1
Institutt for global helse og samfunnsmedisin
Klinisk institutt 2
Programutvalgene

Referanse

2018/12589-MADA

Dato

10.02.2020

Meritteringsordning ved Det medisinske fakultet

I møtet 10. desember 2019 vedtok fakultetsstyret å opprette en meritteringsordning for fremragende undervisere ved Det medisinske fakultet, etter forslag og modell utarbeidet av Enhet for læring (EFL).

Bakgrunn

I Stortingsmelding 16 «Kultur for kvalitet i høyere utdanning» ble det fra regjeringen lagt opp til at det skal utvikles meritteringsordninger for undervisningsarbeid ved norske universiteter og høyskoler:

Regjeringen krever at universitetene og høyskolene utvikler pedagogiske meritteringssystemer for å stimulere til økt undervisningsinnsats og for å belønne viktig utviklingsarbeid. Meritteringssystemene skal fremme utdanningskvalitet gjennom å gi de faglige ansatte uttelling for dokumenterte resultater. (Kunnskapsdepartementet 2017)

Utvikling av og implementering av meritteringssystemer er en del av UiBs Handlingsplan for kvalitet i utdanning 2017-2022. I fakultetets handlingsplan for utdanning for 2018-2022 heter det at fakultetet skal *utrede nye lønnsinsentiver og premieringsordninger, slik at aktiviserende og nyskapende undervisning belønnes, for eksempel gjennom ordninger for «fremragende underviser».*

Fakultetets meritteringsordning

Ordningen som nå er vedtatt vil ha første utlysning i 2020. I tillegg inngikk følgende punktet i vedtaket:

- Merittert status skal tildeles vitenskapelig ansatte som har vist betydningsfull innsats for å sikre utdanningskvalitet i bred forstand
- Tittelen den merittede oppnår skal være «merittert underviser»
- Kun enkeltpersoner kan søke om merittert status

Dette er et UiB-internt notat som godkjennes elektronisk i ePhorte

Det medisinske fakultet
Telefon 55582086
post@med.uib.no

Postadresse
Postboks 7804
5020 Bergen

Besøksadresse
Armauer Hansens hus,
Haukelandsveien 28
Bergen

Saksbehandler
Martha Houen Dahle
55586340

- Vitenskapelig ansatte i alle stillingskategorier med undervisningsforpliktelse gis anledning til å søke (med unntak av stipendiater, post.doc og spesialistkandidater)
- Man må kunne dokumentere pedagogisk basiskompetanse for å bli vurdert
- Man må ha vært ansatt i en undervisningsstilling i minst fem år for å bli vurdert
- Meritterte undervisere gis en permanent lønnsøkning på 50.000 kr. i året (beregnet med utgangspunkt i 100 % stilling)
- Status som merittert underviser tildeles permanent, det vil si både når det gjelder status som merittert underviser, lønnsøkning og medlemskap i det pedagogiske akademiet
- Ordningen forvaltes av fakultetet
- Fakultetsstyret vedtar hvem som skal innstilles, basert på komiteens anbefaling
- Utgiftene forbundet med lønnsopprykk finansieres av fakultetet
- De første tre årene utlyses ordningen årlig, med første utlysning i 2020
- Etter tre år lyses ordningen ut hvert andre år
- Meritteringsordningen evalueres etter første gjennomkjøring og igjen etter tre år

Hvordan søker man om merittert status?

Den ansatte må selv søke om å bli vurdert for status som merittert underviser. Søkeren dokumenterer sin pedagogiske kompetanse gjennom en pedagogisk mappe som skal bestå av:

- et søknadsbrev på max 10 sider
- en pedagogisk CV
- relevante vedlegg som dokumenterer søkerens pedagogiske kompetansenivå, inkludert dokumentasjon på oppnådd pedagogisk basiskompetanse

Søknaden som helhet skal, gjennom refleksjon og objektiv dokumentasjon, vise hvordan søkeren innfrir fire hovedkriterier:

1. Fokus på studentenes læring
2. Klar kompetanseutvikling over tid
3. En forskende tilnærming
4. En kollegial holdning og praksis

Søknadsbrevet skal inneholde:

- en beskrivelse av søkerens pedagogiske grunnsyn, det vil si en reflekterende fremstilling av hvordan underviseren forstår læring i sitt fag, og sin rolle som tilrettelegger for læring i egen undervisningspraksis og/eller annen pedagogisk praksis
- en reflektert og drøftende fremstilling av søkerens utvikling som underviser og aktør i annet pedagogisk arbeid, inkludert planer for videre utvikling
- eksempler fra egen utdanningspraksis som viser bredde og dybde i søkerens pedagogiske kompetanse. Utvalget av eksempler skal begrunnes, og de skal belyse og utdype tema og forhold som ut fra det pedagogiske grunnsynet fremstår som viktige.
- refleksjon rundt søkerens rolle i og bidrag til å oppfylle institusjonens og enhetens strategier for utdanningskvalitet

Pedagogisk CV er en detaljert, objektiv og kronologisk fremstilling av det pedagogiske arbeidet søkeren har tatt del i samt av søkerens pedagogiske kompetanse. CV-en bør inneholde informasjon om utdanning og ansettelsesforhold. Universitetspedagogisk skolering

bør tillegges vekt og beskrives kort. Aktuelle utdanningsfaglige eller didaktiske publikasjoner og annet formidlingsarbeid bør listes opp, samt legges ved som vedlegg.

Søknaden skal ledsages av aktuelle vedlegg og dokumentasjon som understøtter tema og eksempel brukt i søknaden og i den pedagogiske CV-en. Dette kan være i form av kursbevis, skriftlige arbeider (rapportert, papers, artikler el.l), resultater fra studentevalueringer, kollegavurderinger, men også tiltak eller prosjekter som er gjort som ledd i utvikling av undervisningen. Det åpnes for ulike dokumentasjonsformer.

Det er obligatorisk å legge ved dokumentasjon på oppnådd pedagogisk basiskompetanse.

Pedagogisk mappe

En pedagogisk mappe (teaching portfolio) er en organisert dokumentasjon av en lærers profesjonelle utvikling og oppnådde kompetanse. Den kan inneholde ulike former for refleksjon og dokumentasjon, inkl. søknadsbrev, pedagogisk CV og vedlegg som omtalt over. Slike mapper brukes en rekke steder i inn- og utland. Søkere må fylle ut mappen etter en mal som bestemmes av Det medisinske fakultet.

Vurdering

Søknadene vil bli vurdert av en sakkyndig komité nedsatt av fakultetet. Nærmere opplysninger om kriterier og vurderingsgrunnlag vil etter hvert finnes på EFL sine nettsider.

Søknadsfrist

Søknadsfristene vil bli gjort kjent for institutter og ansatte på et senere tidspunkt. Vi planlegger første utlysingsfrist i løpet av vårsemesteret 2020.

Kontaktinformasjon

For spørsmål om ordningen kan Monika Kvernenes ved Enhet for læring kontaktes. Det vil bli avholdt to workshops i å lage pedagogiske mapper våren 2020. Se nettsidene til EFL for mer informasjon om ordningen: <https://www.uib.no/med/enhetforlaering>

Vennlig hilsen

Steinar Hunskaar
prodekan for utdanning

Ørjan Leren
seksjonssjef

Vedlegg

- 1 Rapport og forslag til meritteringsordning

Forslag til meritteringsordning for fremragende undervisere ved Det medisinske fakultet, Universitet i Bergen

Innledning

I Stortingsmelding 16 «Kultur for kvalitet i høyere utdanning» ble det fra regjeringen lagt opp til at det skal utvikles meritteringsordninger for undervisningsarbeid ved norske universiteter og høyskoler:

Regjeringen krever at universitetene og høyskolene utvikler pedagogiske meritteringssystemer for å stimulere til økt undervisningsinnsats og for å belønne viktig utviklingsarbeid. Meritteringssystemene skal fremme utdanningskvalitet gjennom å gi de faglige ansatte uttelling for dokumenterte resultater. (Kunnskapsdepartementet 2017)

Utvikling av og implementering av meritteringssystemer er en del av UiBs Handlingsplan for kvalitet i utdanning 2017-2022¹. I fakultetets handlingsplan for utdanning for 2018-2022 heter det at fakultetet skal:

...utrede nye lønnsinsentiver og premieringsordninger, slik at aktiviserende og nyskapende undervisning belønnes, for eksempel gjennom ordninger for «fremragende underviser».²

Enhet for læring (EFL) fikk høsten 2018 i oppgave fra prodekan for utdanning å utrede en modell for meritteringsordning for undervisere ved fakultetet³. Her presiseres det at utredningen skal legge frem et konkret opplegg for meritteringsordning, inkludert søknadsprosedyre og kriterier for bedømmelse.

Arbeidet har vært forankret ved og ledet av EFL. En arbeidsgruppe ble etablert bestående av:

- Monika Kvernenes (leder av arbeidsgruppen)
- Edvin Schei (EFL og IGS)
- Ingrid Helene Salvesen Haldorsen (K1)
- Morten Eirik Berge (IKO)
- Bianca Cecilie Nygård (sekretær, IBM)
- Margot de Rijke (student)

¹ http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/Handlingsplan_KvalitetUtdanning_UiB_NOR_web.pdf. Innsatsområde C, delmål 3.

² <https://www.uib.no/med/118518/handlingsplan-utdanning>

³ Jfr. Oppdragsdokument datert 23/10/18

Gruppen har hatt tre arbeidsmøter. Det ble det i løpet av desember 2018/januar 2019 også gjennomført dialogmøter med alle fem institutter for å samle innspill, refleksjoner og synspunkter vedr. ordningen. Disse møtene ga arbeidsgruppen nyttige innspill som har vært drøftet nøye. Vi har drøftet utkastet med leder for personalavdelingen. Videre har arbeidsgruppen satt seg grundig inn i meritteringsordninger ved andre fakulteter ved UiB samt ved andre norske og nordiske utdanningsinstitusjoner, gjennom å lese utredninger og annen skriftlig informasjon og i møter og samtaler med nøkkelpersoner. Erfaringer fra tilsvarende ordninger ved andre fakulteter ved UiB, særlig Det Matematisk-Naturvitenskapelig fakultet (MatNat), UiB, som var først ute med meritteringsordning i Norge, er lagt til grunn i det foreliggende forslaget. Kvernnes har nylig sittet som sakkyndig i MatNats andre søknadsrunde og kjenner ordningen godt.

Det foreliggende forslaget til meritteringsordning ved MED er justert etter en intern høringsrunde ved fakultetet sommeren 2019.

Hvorfor en meritteringsordning?

Med Stortingsmelding 16 «Kultur for kvalitet i høyere utdanning», trekkes merittering frem som et virkemiddel som skal bidra til å heve statusen for den utdanningsrettede delen av de vitenskapelig ansatte sitt arbeid. Formålet med en statusheving er at de ansatte skal stimuleres og motiveres til å engasjere seg i undervisningsarbeid og at dette skal komme studentene til gode i form av bedre og mer studentfokustert undervisning, veiledning og annet pedagogisk arbeid.

Meritteringsordninger har kort historikk ved norske universiteter, men har eksistert i andre land i om lag 20 år. Erfaringene fra Sverige og Finland er positive (Olsson and Roxå 2008, Ryegård 2013, Badersten 2014, Winka 2017).

En utfordring som Stortingsmelding 16 peker på er at det for vitenskapelig ansatte er mangel på karriereveier, insentiver og anerkjennelse knyttet til å engasjere seg i utdanning sammenliknet med forskning. Det foregår mye godt arbeid i høyere utdanningssektor som i liten grad anerkjennes, dokumenteres og deles som «best practice». En ordning der fremragende innsats og resultater knyttet til utdanningsoppdraget synliggjøres og belønnes vil kunne lage et løft for både undervisere og studenter.

Økt utdanningskvalitet

Hovedmålet med meritteringsordningen er å styrke utdanningskvaliteten i alle studieprogrammer ved å utvikle en profesjonell og kollegial undervisningskultur. Arbeidsgruppen vurderer at en meritteringsordning ved Det medisinske fakultet bør ha følgende delmål:

- at studentene ved våre programmer opplever styrket undervisning og veiledning
- at studentene ved våre programmer opplever styrkede undervisningsdesign på emne- og programnivå, inkludert hensiktsmessig bruk av varierte vurderingsformer
- at de vitenskapelig ansatte opplever økt motivasjon for å ta del i fakultetets utdanningsoppdrag
- at flere vitenskapelig ansatte initierer, oppsøker og deltar i pedagogiske kompetansehevingstiltak
- at utdanningsforskning ved det medisinske fakultet styrkes i omfang og kvalitet

- en styrket kultur for samarbeid og deling av kunnskap og erfaringer som kan komme arbeidet med utdanningene til gode

Meritteringsordning – ett av flere virkemiddel

Merittering må ses i sammenheng med andre tiltak for å øke utdanningskvaliteten. Relevante tiltak på nasjonalt nivå er ordningen med *Senter for fremragende utdanning* (SFU)⁴ som skal fremme særdeles gode utdanningsmiljøer, *veiledende nasjonale retningslinjer for praksisveilederutdanning*⁵ samt innskjerping av kravet om *pedagogisk basiskompetanse* for ansatte i undervisnings- og forskningsstillinger⁶. Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger er nylig revidert, med ikrafttredelse fra 01.09.2019. Endringene her utløser behov for at fakultetet, i samråd med UiB sentralt, reviderer sine maler, retningslinjer og prosedyrer for vurdering av pedagogisk kompetanse i ansettelses- og opprykkssaker, samt tar beslutninger om hvordan kravet om pedagogisk basiskompetanse skal håndheves.

Fakultetets utdanningspriser og instituttenes lokale incitamenter bør beholdes som før. Fakultetets Enhet for læring vil fortsatt ha som en hovedoppgave å utvikle tiltak som bidrar til å styrke de vitenskapelig ansattes pedagogiske kompetanse.

Undervisningsbegrepet

I utarbeiding av forslaget har arbeidsgruppen satt seg inn i kriterier og utforming av tilsvarende ordninger i Norge. De fleste legger et bredt undervisningsbegrep til grunn, og viser blant annet til en modell fra Universitetet i Lund hvor de har hatt meritteringsordning for sine ansatte siden 2001 (Olsson 2008, Winka 2017). Modellen vektlegger at *pedagogisk kompetanse* (pedagogical competence) omfatter et bredere sett av kunnskaper, ferdigheter og refleksjoner enn *undervisningskompetanse* (teaching skills) – se figur 1.

På norsk oppfattes undervisningsbegrepet ofte snevert til det som skjer mens en underviser er sammen med studenter i timeplanfestet undervisning. Tilsvarende innsnevring av begrepsbruk og rolleforståelse ser vi også i at våre undervisere ofte omtales som «forelesere».

Arbeidsgruppen mener det er viktig at meritteringssystemet sikrer stor bredde i arbeidet med å skape utdanningskvalitet. Utdanning er mer enn undervisning; det omfatter også studieplanarbeid, evaluering, tilrettelegging av studentenes læringsmiljø, veiledning på master- og ph.d nivå, utdanningsledelse, læremiddelproduksjon, eksamensarbeid og utdanningsforskning.

Merittert status bør derfor tildeles vitenskapelig ansatte som har vist betydningsfull innsats for å sikre utdanningskvalitet i bred forstand. Det innebærer også at merittering er ikke det samme som tradisjonelle undervisnings- eller forelesningspriser. Merittert status skal tildeles ansatte som er gode *både* i møte med studentene (i undervisning, veiledning, vurdering osv.), og som kan dokumentere god forståelse av pedagogisk teori, samt bred og systematisk innsats for utdanningskvalitet gjennom

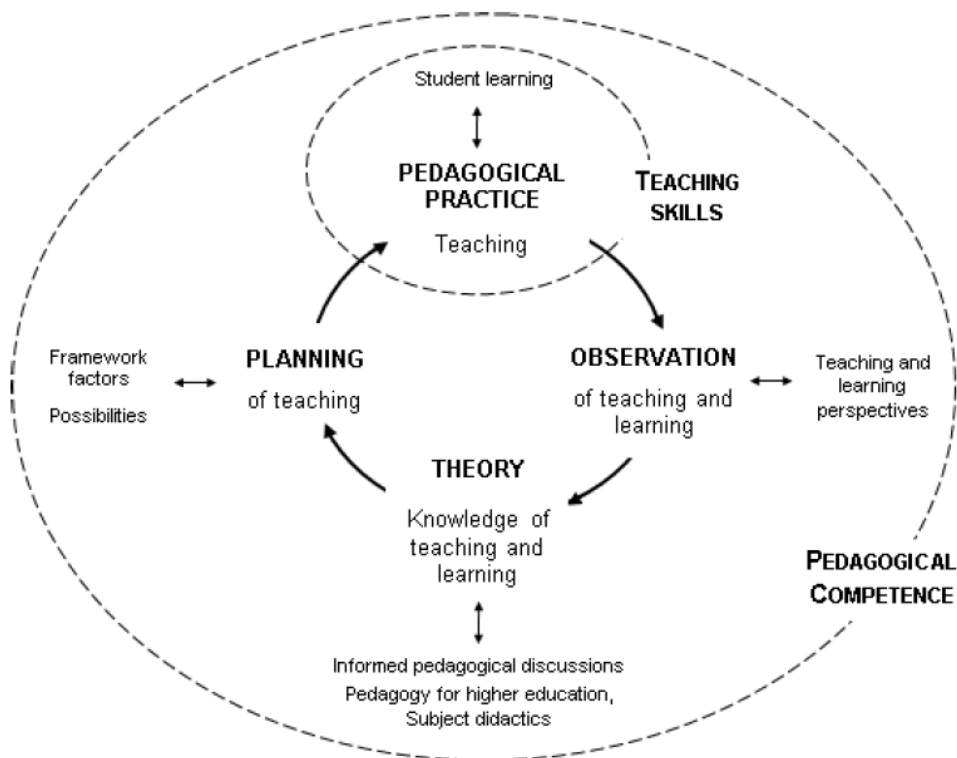
⁴ <https://www.siu.no/Hoeyere-utdanning/nasjonale-ordninger/senter-for-fremragende-utdanning-sfu>

⁵ https://www.uhr.no/f/p1/i6d7c80b4-ff82-4c28-a7b2-47d2ea3d438d/ny_nettsversjon_veiledende_nasjonale_retningslinjer_for_praksisveilederutdanning_krav_til_praksisveilederes_kompetanse.pdf

⁶ <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2018-09-12-1322>

for eksempel planarbeid, ledelse, initiativ til å hjelpe andre ved å veilede eller spre kunnskap til et større kollegium lokalt og/eller nasjonalt eller internasjonalt.

Arbeidsgruppen har diskutert hvordan vi kan ivareta en bred undervisningsforståelse i meritteringsordningen. Ideelt sett har vi ønsket å erstatte begrepet «fremragende underviser» med «fremragende utdanner» (tilsvarende det engelske *educator*), også for å tydeliggjøre at dette ikke er det samme som de allerede eksisterende undervisnings- og forelesningspriser. Imidlertid er «utdanner» ikke et substantiv i norsk språk. Det har kommet høringsinnspill på at det er ønskelig å bruke «merittert underviser» da dette begrepet er bedre kjent og fordi det er det som brukes i sektoren for øvrig.



Figur 1: Pedagogisk kompetanse (Olsson 2008).

I utforming av kriteriene har vi lagt til grunn at kriteriene skal sikre bredde i undervisningsbegrepet.

Forslag til meritteringsordning ved Det medisinske fakultet

I det følgende følger arbeidsgruppens forslag til meritteringsordning for Det medisinske fakultet. Vi har tatt stilling til følgende spørsmål:

1. Hvem kan søke?
2. Hvordan søker man?
3. Hvordan vurderes søknadene (vurderingskriterier, søknadsprosess og sammensetning av vurderingskomitee)?

4. Hva innebærer det å bli merittert?
5. Hvordan skal ordningen organiseres og forvaltes?
6. Hva slags veiledning og støtte vil være tilgjengelig i søknadsprosessen?
7. Hvilke forpliktelser innebærer det å ha status som merittert underviser?

Til slutt i rapporten drøftes oppfølgingsarbeid som arbeidsgruppen ser at en meritteringsordning vil utløse, inkludert implementeringsplan og meritteringsordningens relasjon til kravet om pedagogisk basiskompetanse slik dette er nedfelt i ny forskrift om ansettelse og opprykk i forsknings- og undervisningsstillinger.

1. Hvem kan søke?

Siden meritteringsordningen skal stimulere til økt kvalitet i alle fakultetets utdanninger, på alle nivåer, mener arbeidsgruppen det bør være mulig for flest mulig av dem som er involvert i undervisning å søke. Ved UiT og NTNU inviteres kun ansatte i stillingskategoriene førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor til å søke. UiT og OsloMet oppfordrer universitetslektorer til å konsentrere seg om opprykk til førstelektor. Ved Det Matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiB har kun ansatte i faste vitenskapelige stillinger anledning til å søke (dvs. gruppe A).

Det medisinske fakultet har svært mange undervisere i små stillingsprosenter; så mye som 58% av alle vitenskapelige stillinger (dvs. professor, førsteamanuensis og universitetslektor) er bistillinger. Bistillinger er normalt på åremål, det vil si at de er midlertidige stillinger som kan fornyes over flere perioder. Tabellen under viser hvor mange ansatte fakultetet har i de ulike stillingskategoriene. Ansatte i alle stillingskategorier gis anledning til å søke.

Tabell 1: Stillinger med undervisning ved MED-fak. pr. 11.03.2019. Bistilling er >20% stilling. Kilde: Paga Innsikt

	TOTALT	TOTALT	FAST	FAST
Stillingskategori	Antall personer	Årsverk	Antall personer	Årsverk
1011 Førsteamanuensis inkl bistillinger	150	53,25	49	31
1011 Førsteamanuensis bistilling	98	17,65	4	0,8
1013 Professor inkl bistillinger	266	153,6	162	134,7
1013 Professor bistilling	113	21,5	8	1,6
1260 Avdelingstannlege	11	7,7	11	7,7
1015 Instruktørtannlege	51	18,5	51	18,5
1016 Spesialtannlege	8	2,6	8	2,6
0787 Spesialtannlege	14	4,85	14	4,85
1353 Instruktørtannlege med spesialist godkjenning	8	2,6	8	2,6
1476 Spesialistkandidat	6	6		
1032 Instruktørtannpleier	3	2,2	3	2,2
1009 Universitetslektor inkl bistillinger	78	12,6	ingen	Ingen

1009 Universitetslektor bistillinger	75	11,1		
--------------------------------------	----	------	--	--

Arbeidsgruppen anbefaler i utgangspunktet at det ikke skal angis noen nedre grense for stillingsprosent for å kunne søke meritteringsordningen. Uavhengig av stillingstype og ansettelsesprosent må søkerne dokumentere pedagogisk basiskompetanse og minst fem års ansettelsestid for å kunne bli vurdert. Derneft vil komiteen ta stilling til om søkerens pedagogiske kompetanse, refleksjonsnivå og dokumentasjon innfrir kravene til merittert status. Med strenge kriterier vil det imidlertid være utfordrende for ansatte i små stillingsandeler å opparbeide seg tilstrekkelig bredde i utdanningserfaring og pedagogisk kompetanse til å møte kriteriene.

Stipendiater og post.doc kan ikke søke.

Åpenheten for et mangfold av søkere som arbeidsgruppen anbefaler skiller seg fra de fleste andre ordninger i Norge. Vi mener det er viktig at ordningen er inkluderende og gir mulighet for alle kategorier av faglig ansatte til å samles om utdanning som et felles anliggende.

HF-fakultetet ved UiB har i sin ferske utredning åpnet for at grupper eller miljøer kan søke om merittert status. Arbeidsgruppen har drøftet ideen, og anbefaler ikke å åpne for dette ved det Medisinske fakultet. Vi anerkjenner viktigheten av å sikre felles innsats og samarbeid om undervisningsoppgaver, og vi mener det kollektive aspektet ivaretas gjennom kriteriene, hvor det understrekes at en enkeltperson bare kan meritteres som fremragende underviser hvis han eller hun har initiert og bidratt vesentlig til å heve utdanningskvaliteten i fagmiljøet, ut over egen undervisning. Det finnes allerede en nasjonal meritteringsmulighet for særlig gode miljøer, nemlig ordningen med Senter for fremragende utdanning (SFU-ordningen).

Oppsummert:

- kun enkeltpersoner kan søke om status som merittert underviser
- vitenskapelig ansatte i alle stillingskategorier med undervisningsforpliktelser gis anledning til å søke (med unntak av stipendiater, post.doc og spesialistkandidater)
- man må kunne dokumentere pedagogisk basiskompetanse for å bli vurdert
- man må ha vært ansatt i en undervisningsstilling i minst 5 år for å bli vurdert

2. Hvordan søker man?

Den ansatte må selv søke om å bli vurdert for status som merittert underviser. Søkeren dokumenterer sin pedagogiske kompetanse gjennom en pedagogisk mappe som skal bestå av:

- et søknadsbrev på max 10 sider
- en pedagogisk CV
- relevante vedlegg som dokumenterer søkerens pedagogiske kompetansenivå, inkludert dokumentasjon på oppnådd pedagogisk basiskompetanse

Søknaden som helhet skal, gjennom refleksjon og objektiv dokumentasjon, vise hvordan søkeren innfrir fire hovedkriterier (disse er spesifisert lenger nede):

1. Fokus på studentenes læring
2. Klar kompetansutvikling over tid
3. En forskende tilnærming
4. En kollegial holdning og praksis

Søknadsbrevet skal inneholde:

- en beskrivelse av søkerens pedagogiske grunnsyn, det vil si en reflekterende fremstilling av hvordan underviseren forstår læring i sitt fag, og sin rolle som tilrettelegger for læring i egen undervisningspraksis og/eller annen pedagogisk praksis
- en reflektert og drøftende fremstilling av søkerens utvikling som underviser og aktør i annet pedagogisk arbeid, inkludert planer for videre utvikling
- eksempler fra egen utdanningspraksis som viser bredde og dybde i søkerens pedagogisk kompetanse. Utvalget av eksempler skal begrunnes, og de skal belyse og utdype tema og forhold som ut fra det pedagogiske grunnsynet fremstår som viktige.
- refleksjon rundt søkerens rolle i og bidrag til å oppfylle institusjonens og enhetens strategier for utdanningskvalitet

Pedagogisk CV er en detaljert, objektiv og kronologisk fremstilling av det pedagogiske arbeidet søkeren har tatt del i samt av søkerens pedagogiske kompetanse. CV-en bør inneholde informasjon om utdanning og ansettelsesforhold. Universitetspedagogisk skolerings bør tillegges vekt og beskrives kort. Aktuelle utdanningsfaglige eller didaktiske publikasjoner og annet formidlingsarbeid bør listes opp, samt legges ved som vedlegg (se under).

Søknaden skal ledsages av **aktuelle vedlegg og dokumentasjon** som understøtter tema og eksempel brukt i søknaden og i den pedagogiske CV-en. Dette kan være i form av kursbevis, skriftlige arbeider (rapportert, papers, artikler el.l), resultater fra studentevalueringer, kollegavurderinger, men også tiltak eller prosjekter som er gjort som ledd i utvikling av undervisningen. Det åpnes for ulike dokumentasjonsformer.

Det er obligatorisk å legge ved dokumentasjon på oppnådd pedagogisk basiskompetanse.

Pedagogisk mappe

En Pedagogisk mappe (teaching portfolio) er en organisert dokumentasjon av en lærers profesjonelle utvikling og oppnådde kompetanse. Den kan inneholde ulike former for refleksjon og dokumentasjon, inkl. søknadsbrev, pedagogisk CV og vedlegg som omtalt over. Slike mapper brukes en rekke steder i inn- og utland. Søkere må fylle ut mappen etter en mal som bestemmes av Det medisinske fakultet.

Arbeidsgruppen har undersøkt muligheter for at den pedagogiske mappen og søknaden kan leveres elektronisk. Vi har sett nærmere på UiT sitt elektronisk mappeverktøy som brukes i den pedagogiske basisopplæringen. Verktøyet, som er tilknyttet WordPress, er åpent for alle som registrerer seg som brukere – også eksterne utenfor UiT.

Canvas, eller MittUib, inneholder funksjonalitet som etter arbeidsgruppens vurdering dekker de behov for systematikk og dokumentasjon som er rimelig å stille til en enkel pedagogisk mappe. Alle med brukertilgang til MittUib har tilgang til en egen fane, *e-portefølje*, hvor man kan lage sider, laste opp vedlegg og lenker. E-porteføljen er individuell, men kan deles med andre.

Arbeidsgruppen anbefaler at e-portefølje-funksjonen i MittUiB testes ut på en mer systematisk måte, med eventuelle maler eller strukturer, før det tas i bruk som søknadsverktøy i en meritteringsordning.

Det bør legges til at UNIT i skrivende stund arbeider med å utvikle en nasjonal IKT-løsning for dokumentasjon av pedagogisk kompetanse. Når den er på plass anser vi det som naturlig at vi tar denne i bruk.

Utlysning og frister

Arbeidsgruppen har laget et forslag til årshjul som indikerer frister og milepæler i søknadsprosessen.

- Juni: utlysning av meritteringsordning, åpner for søkere
- August-oktober: tilbud om workshops/opplæring til søkere
- Desember: søknadsfrist
- Januar: etablere bedømmelseskomite
- Januar-mars: komite vurderer søkere, kommer frem til short-list
- Mars-April; komite bedømmer aktuelle kandidater på bakgrunn av søknad, oppgitt dokumentasjon og evt. tilleggsinformasjon gjennom intervju el.l.
- Mai: innstiller kvalifiserte undervisere
- Mai: innstilling oversendes fakultetsstyret
- Juni: tildeling med seremoni, Fakultets dag

3. Hvordan vurderes søknadene?

Vurderingskriterier

Arbeidsgruppen har drøftet kriteriene som i dag benyttes ved MN-fakultetet nøye samt drøftet erfaringer fra de to første rundene med representanter fra MN-fakultetet. Vi har også sett til forslagene til meritteringsordning som foreligger for SV- og HF-fakultetet samt UiT og NTNU sine kriterier.

Modellen valgt av SV-fakultetet legger til grunn de samme kriteriene som ved MN-fakultetet, med unntak av at kravet om refleksjon i lys av pedagogisk og didaktisk teori tas ut. Ved HF har de gjort mindre endringer, og erstattet referansene til pedagogikk og fagdidaktikk med mer generelle termer, som "forskning på undervisning og læring". I tillegg har de ved HF foreslått en femte gruppe av kriterier, som gjelder søknader om status som Fremragende undervisningsmiljø.

UiT og NTNU opererer med nokså like kriterier som MN i Bergen, men vektlegger at søkerne skal dokumentere engasjement og dyktighet som pedagogisk leder. Her inngår blant annet pedagogisk utviklingsarbeid, samarbeidsprosjekter, initiativ til revisjoner og evt. nye emner og programmer. Slik vi har vurdert kriteriene omfattes dette i stor grad av MN sitt kriterium om en kollegial holdning og praksis samt vektleggingen av *utdanning* fremfor det snevrere begrepet *undervisning*.

Med de siste revisjoner i *Forskrift om ansettelse og opprykk til undervisnings- og forskningsstillinger* defineres de utdanningsfaglige kravene til professor som pedagogisk basiskompetanse + følgende 3 tilleggskrav:

- Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid
- Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master / ph.d.-nivå
- Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap

Det er viktig at kriteriene for status som merittert underviser ligges på et høyere nivå enn det som forventes av alle med professorkompetanse.

Arbeidsgruppen anser det som viktig at de ulike ordningene som nå etableres ved UiBs fakulteter bygges over en felles lest. MN sitt banebrytende arbeid i Norge er i stor grad basert på erfaringer fra Lund Universitet og prinsippene innen Scholarship of Teaching and Learning (SoTL)⁷. Erfaringene herfra er gode. Imidlertid ser vi at det for vårt fakultet er behov for enkelte justeringer.

I og med at økt utdanningskvalitet er hovedmålet må kriteriene gjenspeile kompleksiteten i utdanningskvalitetsbegrepet. Det forventes at en merittert underviser, i tillegg til å være dyktig i pedagogisk arbeid, kan fremvise et reflektert forhold til egen kompetanse. Det omfatter et bevisst forhold til egne styrker og svakheter, samt forståelse for ikke bare hva som virker, men også hvorfor. Under har vi spesifisert innholdet i de fire overordnede kriteriene.

Kriterium 1: Fokus på studentenes læring

- Søkeren har tydelig fokus på studentenes læring i all sin pedagogiske virksomhet.
- 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 søkerens pedagogiske virksomhet.
- Søkeren har gode relasjoner til studentene, og etterspør og reagerer konstruktivt på tilbakemeldinger fra studentene.

Kriterium 2: Klar kompetanseutvikling over tid

- Søkeren har bevisst og systematisk tilstrebet å videreutvikle sin pedagogiske virksomhet og undervisningsform 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.

Kriterium 3. En forskende tilnærming

- Søkeren har en vitenskapelig tilnærming til sin egen pedagogiske virksomhet ved at han/hun planlegger, kartlegger, evaluerer og modifiserer sin pedagogiske virksomhet med henblikk på hvordan en best støtter opp under studentenes læring.
- Søkeren reflekterer over sin egen pedagogiske virksomhet og rolle i lys av oppdatert og relevant forskning på læring og undervisning.
- Søkeren driver forskningsbasert utdanning, både ved at det faglige innholdet er basert på oppdatert og aktuell forskning i faget, at studentene tar i bruk elementer fra

⁷ Se f.eks. Allern, M. (2011) Scholarship of Teaching and Learning (SoTL) i Norge. Uniped 34(3).
https://www.idunn.no/uniped/2011/03/scholarship_of_teaching_and_learning_sotl_i_norge_pedago

forskningsprosessen i sitt læringsarbeid, og at godt dokumenterte prinsipper og metoder for læring tas i bruk i planleggingen av utdanningstiltak.

Kriterium 4: En kollegial holdning og praksis

- Søkeren initierer ulike tiltak for å styrke utdanningskvaliteten i eget og andres arbeid.
- 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.

Sammensetning av vurderingskomite

Etter søknadsfristen nedsetter fakultetet en vurderingskomite.

Vurderingskomiteen skal bestå av:

- 2-5 fagfeller fra ulike institutter
- Min. 2 representanter med universitetspedagogisk hovedkompetanse
- 1-2 studentrepresentanter
- 1-2 eksterne representanter med erfaring fra lignende meritteringssystemer
- studiesjef el.l fra fakultetet, sekretær for arbeidet

For at vurderingsarbeidet skal ha legitimitet vurderer vi det som viktig at komiteen består av både fagfeller med kjennskap til faget og medlemmer med universitetspedagogisk kompetanse. Videre mener vi det er viktig at studentene er representert og at komiteen knytter til seg 1-2 eksterne medlemmer, særlig i en oppstartsfase. Erfaringene fra MN tilsier at vurderingsarbeidet er nokså omfattende. Det er derfor behov for et kompetent sekretariat samt nok komitemedlemmer til at arbeidet kan fordeles rimelig.

Størrelsen på komiteen kan justeres i hht. antall søkere som antydnet i intervallene over. Det bør etterstrebes at komiteen holdes noenlunde stabil ved at maksimalt en tredel av komiteen skiftes ut fra gang til gang. Når fakultetet får på plass et kollegium av meritterte undervisere vil det være naturlig at disse trekkes inn i som komitemedlemmer.

Det finnes forskning som dokumenterer at kompetanse til å vurdere pedagogiske mapper krever trening (Winka 2017; Laksov 2018; Sandvoll et. al. 2018). Erfaringene fra andre nordiske land og i Norge tilsier at det er behov for en god balanse mellom faglig og pedagogisk kompetanse for å sikre gode vurderinger av mappene og søkerne. Vi kommenterer dette ytterligere i slutten av rapporten.

Vurderingsarbeidet

Komiteen velger selv hvordan de organiserer arbeidet, men skal stå samlet bak alle vurderingene. Habilitetshensyn skal diskuteres innad i komiteen.

Vurderingskomiteen skal gi en grundig vurdering av alle søknader som tilfredsstiller formalkravene (dvs. ansettelsestid, at søknaden inneholder søkebrev, pedagogisk CV og relevant dokumentasjon og at det dokumenteres pedagogisk basiskompetanse).

Søkerne skal gis en begrunnet vurdering av søknadens styrker og svakheter i forhold til alle kriteriene. Der komiteen mener søknaden har svakheter bør komiteen gi en beskrivelse av hva som mangler. Vurderingen bør ikke inneholde detaljerte forslag til tiltak eller aktiviteter som kan styrke søknaden da dette kan binde fremtidige komiteer. Enhet for læring kan evt. bistå med veiledning vedrørende veien videre for kandidater som ønsker å søke på nytt. Dersom en søker velger å søke flere ganger skal det foretas en selvstendig vurdering for hver gang. Det må gå minst to år mellom søknadene da det tar tid å gjøre vesentlige endringer i kompetanse og praksis.

Søkere som anses som aktuelle for merittering skal innkalles til intervju. Komiteen har også anledning til å be om å få gjøre «site visit», det vil si observere søkeren i dens pedagogiske arbeid i en reell setting eller som prøveundervisning.

Endelig beslutning tas etter at intervjuene og eventuell prøveundervisning er gjennomført og skal baseres på en helhetsvurdering. Komiteens innstilling går til Fakultetsstyret. Vedtak kan ikke påklages.

For å lette komiteen arbeid foreslår arbeidsgruppen at det utarbeides en retningslinje for vurdering av søkere som tolker, tydeliggjør og operasjonaliserer kriteriene i tråd med den medisinske- og helsefaglige pedagogiske kontekst. Retningslinjene må være tilgjengelig også for søkere slik at hele vurderingsprosessen blir transparent.

4. Hva innebærer det å få status som merittert underviser?

Lønnsøkning

Utmerkelsen som merittert underviser innebærer både goder og plikter. Ved NTNU gir tildeling av status som merittert underviser grunnlag for lønnsforhandlinger. I tillegg tilføres grunnenheten der den meritterte er ansatt en engangsutbetaling på 30.000 kroner som settes av til den merittertes videre utvikling. Ved UiT utløser status som merittert tre ekstra lønnstrinn og 30.000 kroner som en engangssum til lokal enhet.

Ved MN, UiB gis meritterte undervisere en permanent lønnsøkning på 50 000 kr. i året⁸. Det samme anbefales for meritteringsordningene ved SV- og HF-fakultetet. Arbeidsgruppen anbefaler tilsvarende for Det medisinske fakultet..

Pedagogisk akademi

Som merittert underviser ved MN opptas de ansatte i et pedagogisk akademi som forventes å bidra til fakultetets og fagmiljøets pedagogiske arbeid. Det foreligger ikke, så langt arbeidsgruppen er kjent, ingen beskrivelse eller retningslinje for hva slags arbeid Det pedagogiske akademiet er forventet å delta i eller initiere. Ved UiT har de meritterte blant annet fått i oppgave å fungere som mentorer for kolleger som søker opprykk eller pedagogisk merittering. Utover dette fremkommer det i UiT sin evalueringsrapport etter andre runde med utlysning og vurdering at det er uklareheter rundt hva merittert status innebærer.

⁸ Summen er beregnet med utgangspunkt i 100% stilling.

Arbeidsgruppen anser det som viktig at de som tildeles status som fremragende underviser ved Det medisinske fakultet gis retningslinjer for hva som forventes av dem. Vi mener det er viktig at Det pedagogiske akademiet gis tilhørighet og ankerfeste i EFL, som en ressursgruppe. Akademiet bør disponere en årlig sum penger som kan brukes til å støtte opp under eller initiere ulike kvalitetshevede tiltak, arrangere seminarer, dele ut etter søknad el.l

Aktuelle oppgaver for medlemmer av det Pedagogiske Akademi ved Det medisinske fakultet omfatter:

- Bidra som ressurs i, gjennomføre og initiere kompetansehevede tiltak for kollegaer på fakultetet i samarbeid med EFL:
 - veilede i skriving av pedagogisk mappe
 - bidra i planlegging og gjennomføring av lokale arrangementer og seminarer som instituttens undervisningsdager o.l.
 - yte støtte til miljøer og kollegaer som driver pedagogiske utviklingsprosjekter eller revisjoner
- Delta i fakultetets forskergruppe innen medisinsk pedagogikk eller annet relevant forskningsnettverk (forskningsformidling, faglige innlegg, journal club og lignende)
- Delta i utdanningsrelevante komiteer
 - innstille til undervisningspriser
 - vurdere søknader om merittering
 - godkjenne pedagogisk basiskompetanse
- Inngå i mentorordning hvor nytilsatte kollegaer og andre ansatte tilbys råd og veiledning i rollen som underviser eller veileder
- Bidra i løpende evaluering av fakultetets studieprogrammer

I tillegg bør det etterstrebes kontakt mellom akademiene ved de ulike fakultetene ved UiB.

Varighet

Arbeidsgruppen har observert at UiO foreslår å gjøre status som merittert underviser til en midlertidig utmerkelse. De andre institusjonene lar enten være å omtale dette eller skriver eksplisitt at merittert status er permanent. Vi har drøftet dette nøye og vurdert ulike grader av varighet/midlertidighet:

- At status som merittert underviser gis med midlertidig varighet
- At lønnsøkningen gis med midlertidig varighet
- At medlemskapet i det pedagogiske akademiet gis med midlertidig varighet

Vi anbefaler at status som merittert underviser tildeles permanent for alle disse variablene. Den kompetansen en merittert underviser har forsvinner ikke og vi mener det er et viktig insitament at fakultet anerkjenner denne kompetansen på varig basis på samme måte som grader og utmerkelser innen forskning.

5. Hvordan skal ordningen organiseres og forvaltes?

Ordningen forvaltes av fakultetet. Det vil være naturlig at fakultetet, gjennom for eksempel studieseksjonen, har ansvaret for å annonsere og administrere ordningen. Fakultetsstyret vedtar hvem som skal innstilles for merittert status basert på komiteens anbefaling.

Instituttens rolle vil være å støtte opp under ordningen og tilrettelegge slik at potensielle søkere fra eget institutt kan jobbe med sin pedagogiske mappe.

Arbeidsgruppen anbefaler at utgiftene forbundet med lønnsopprykk finansieres av fakultetet.

6. Hva slags veiledning og støtte vil være tilgjengelig i søknadsprosessen?

Både meritteringsordningen og dokumentasjonsformen pedagogisk mappe er nytt for fakultetets ansatte. Arbeidsgruppen mener det er viktig at det bygges opp gode og lett tilgjengelige ressurser som kan støtte potensielle søkere i prosessen.

Enhet for læring, i samarbeid med studieseksjonen, skal:

- a. Bygge opp nettside med informasjon om meritteringsordningen
- b. Tilby workshops for utforming av pedagogiske mapper etter utlysningen
- c. Lage og gjøre tilgjengelig mal for pedagogisk mappe og for pedagogisk CV

7. Implementering

I tråd med overordnede føringer fra UiB sentralt, bør meritteringsordningen implementeres så snart som mulig med første utlysning i januar 2020. Deretter anbefaler arbeidsgruppen at fakultet lyser ut årlig de tre første årene. Det vil gjøre at ordningen vil bli raskt etablert og at vi kan få etablert et akademi med meritterte undervisere relativt raskt. Etter tre år vil det være rimelig å lyse ut meritteringsordningen hvert andre år.

Det vil kreves flere typer forarbeid for å sette dette i gang. I tillegg til det som allerede er nevnt er det nødvendig med godt informasjonsarbeid (allmøte for fakultet/institutt om ordningen, informasjon på nettsider m.m.) og det må etableres rutiner for godkjenning av pedagogisk basiskompetanse, også for ansatte i små stillingsbrøker.

Det er tidligere i rapporten nevnt at det er viktig og krevende å sikre god kompetanse til å vurdere pedagogiske mapper (Winka 2017; Laksov 2018; Sandvoll et. al. 2018). Da UiT innførte meritteringsordning i 2017 gjennomførte de et sakkyndigkurs for vurdering av pedagogiske mapper med hjelp fra flere svenske fagfeller. I evalueringsrapporten skriver de: «Kurset ga trening i å vurdere pedagogiske mappe på ulike nivåer og for ulike kontekster. Kurset fikk meget god tilbakemelding. Det ble understreket at for meritteringsprosjektet er det avgjørende viktig å øke kompetansen hos de som skal vurdere de pedagogiske mappene» (Sandvoll, Winka & Allern, 2018). Arbeidsgruppen mener lignende tiltak bør vurderes hos oss, gjerne i samarbeid med de andre fakultetene ved UiB eller gjennom nasjonalt samarbeid.

Meritteringsordningen bør evalueres etter første gjennomkjøring og igjen etter tre år.

Referanser

Badersten, B. J. H. u. (2014). "Att bedöma och belöna pedagogisk skicklighet–erfarenheter från Samhällsvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet." 4(2): 147-160.

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

Laksov, K. B. (2018). Att bedöma pedagogisk skicklighet–är det verkligen så svårt?—en studie av skillnader i bedömningar mellan vetenskapligt och pedagogiskt sakkunniga. Högre utbildning, 8(2), 55-68.

Olsson, T. and T. Roxå (2008). Evaluating rewards for excellent teaching—a cultural approach. The HERDSA (Higher Education Research and Development Society of Australia), International Conference.

Olsson, T. a. R., T. (2008). Pedagogical competence. HERDSA, Rotorua, New Zealand, Higher Education Research and Development Society of Australasia.

Ryegård, Å. (2013). "Inventering av pedagogiska karriärvägar på Sveriges högskolor och universitet."

Sandvoll, R., Winka, K., & Allern, M. (2018). Merittering som vitenskapelig tilnærming til undervisning. Uniped, 41(03), 246-258.

Winka, K. (2017). "Kartläggning av pedagogiska meriteringsmodeller vid Sveriges högskolor och universitet."