

Høringsnotat

Krav til utdanningsfaglig kompetanse for ansettelse i førsteamanuensisstilling og ansettelse/opprykk til professorstilling

Bakgrunn

I Meld. St. 16 (2016-2017) Kultur for kvalitet i høyere utdanning varslet regjeringen at den vil arbeide for at utdanningsfaglig kompetanse skal verdsettes høyere, og at utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring i større grad skal vektlegges ved ansettelser og opprykk. I den sammenheng pekes det også på at Forskriftens krav til dokumentert pedagogisk kompetanse er for vage og at det ikke stilles ulike krav til førsteamanuensisstillingen og professorstillingen slik tilfellet er for forskerkompetansen(kap. 4.3)¹:

Kravene som stilles til dokumentert pedagogisk kompetanse er vage. Det kreves ikke kvalifisering gjennom en definert utdanning, og omfanget på den pedagogiske kompetansen er ikke angitt. Selv om det ofte vil være krav om formell pedagogisk basiskompetanse, åpnes det for at undervisningserfaring kan være nok. At forskriften ikke stiller tydelige minstekrav til pedagogisk basiskompetanse for ansettelse i faste, kombinerte stillinger, og at det ikke stilles krav om dokumentert progresjon mellom nivåene, kan gjøre det lite motiverende å øke utdanningskompetansen. Det kan oppleves som mer rasjonelt og faglig motiverende å øke forskningskompetansen fordi det er nødvendig for å avansere til en høyere stilling. Forskriften kan også gjøre det mer krevende for bedømmingskomiteer å legge avgjørende vekt på utdanningskompetansen ved rangering av søkere.

Med bakgrunn i dette oppnevnte Kunnskapsdepartementet en arbeidsgruppe for å utrede og komme med forslag til utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring som skal kreves for stillingene førsteamanuensis og professor i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (FOR-2006-02-09-129).

¹ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/sec3#KAP4-5>

Arbeidsgruppen har bestått av følgende medlemmer:

Prorektor, professor Anne Borg, NTNU

Professor Gunnar Grepperud, UiT Norges arktiske universitet

Instituttleder, professor Anne Julie Semb, UiO

Seniorrådgiver Gro Dæhlin, NTNU, har fungert som sekretær for arbeidsgruppen

Mandat

Arbeidsgruppen skal utforme et forslag til høringsnotat om endringer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger med forslag til forskriftsformuleringer for krav til utdanningsfaglig kompetanse i de kombinerte stillingene professor og førsteamanuensis.

Forslaget skal:

- inneholde krav til pedagogisk basiskompetanse av et omfang på 150-200 timer som alle må ha gjennomført innen ett år etter ansettelse.
- Inneholde krav til utdanningsfaglig kompetanse for professorstillingen som det er naturlig å stille til ansatte på høyeste nivå, og som motiverer ansatte på lavere nivå til å legge stort engasjement i å fortløpende utvikle sin utdanningskompetanse.
- inneholde generelle krav som skal gjelde for alle fagområder og institusjoner. Institusjonene skal fortsatt kunne fastsette egne og høyere krav ved egen institusjon eller fagområder ved denne.
- inneholde generelle krav for stillingene som gjør at søkere fra andre institusjoner i inn- og utland kan dokumentere om de oppfyller dem.

Sentrale referanser for arbeidet

Arbeidsgruppen bygger sitt forslag på følgende kilder:

- Utfyllende bestemmelser for tilsetting og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved noen av de norske universitetene, herunder også klargjøring av pedagogisk kompetanse
- UHRs *Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høgskolepedagogisk basiskompetanse*.
- Sveriges universitets- och högskoleförbund sine nasjonale, veiledende retningslinjer *Rekommendationer om mål för behörighetsgivande högskolepedagogisk utbildning samt ömsesidigt erkännande*.

- Situasjonen i dansk høyere utdanning, herunder *Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter av 17.juli 2015*
- De nasjonale fagråds anbefalinger når det gjelder pedagogisk kompetanse for førsteamanuensis og professor
- Utredningen *Innsats for kvalitet. Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet*. 2016
- Meld.St.nr.16 (2016-17) *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*
- Informasjon om noen av de universitetspedagogiske tilbudene som er gitt i skandinavisk høyere utdanning
- Diverse faglitteratur, bl.a. Stensaker, B. m. fl. 2017: *Strengthening Teaching and Learning in Research Universities. Strategies and Initiatives for Institutional Change*. Palgrave Macmillan
- Samtaler med ansatte og ledere i norsk, dansk og svensk høyere utdanning.

Forslag til forskriftsformulering for grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning ved ansettelse i stilling som førsteamanuensis

For § 1-4 (3) krav til pedagogisk kompetanse for ansettelse i stilling som førsteamanuensis, foreslår arbeidsgruppen følgende formulering:

*Beherske grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning).
Ferdighetene kan utvikles gjennom egne program (minimum 200 t), relevante kurs og/eller egen praktiske undervisning og skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling*

Arbeidsgruppens kommentarer:

Arbeidsgruppen deler Kunnskapsdepartementets vurdering om at kravet til grunnleggende kvalifikasjoner for undervisningsoppgaven i dagens forskrift er for generell og ikke gir de nødvendige føringer på hva dette bør omfatte. En noe nærmere presisering er foretatt i UHRs «Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høgskolepedagogisk basiskompetanse» fra 2015. Dokumentet har veiledende status, og det er for arbeidsgruppen uklart hvor godt kjent det er og i hvilken grad det faktisk legges til grunn ved utforming av universitets- og høgskolepedagogiske tilbud eller som grunnlag for vurdering av undervisnings- og veiledningskvalifikasjoner ved

stillingsvurderinger. UHRs veiledende retningslinjer fremstår som generelle og ambisiøse, noe som innebærer at de mål som angis bare i begrenset grad vil la seg realisere innenfor rammen av et grunnleggende kvalifiseringsprogram på 150-200 timer (jf. mandatet). Etter arbeidsgruppens vurdering er det derfor behov for en presisering og prioritering av hva grunnleggende kvalifikasjoner innen undervisning og veiledning skal omfatte. En slik nasjonal og felles standard i forskriftsform vil være til hjelp ved utforming av kurstilbud ved den enkelte institusjon, samtidig som det vil være til hjelp for den enkelte i dokumentasjonsarbeidet.

For øvrig vil arbeidsgruppen peke på behovet for mer forskningsbasert kunnskap om erfaringer og effekter av de tiltak universitet og høyskoler har satt i verk for å styrke sine ansattes undervisnings- og veiledningskompetanse. Mangelen på slik forskningsmessig dokumentasjon gjør at det i dag eksisterer mange og ulike fortellinger, anekdoter og vurderinger av denne virksomheten. Vi vet for eksempel lite sikkert om slike tiltak har hatt betydning for den enkeltes faktiske adferd som underviser.

Ad «beherske grunnleggende ferdigheter»

Med formuleringen «beherske grunnleggende ferdigheter» ønsker arbeidsgruppen å understreke betydningen av å kunne utøve sin undervisnings- og veiledningspraksis med trygghet, kvalitet og variasjon tilpasset faglige særtrekk, studentenes forutsetninger og andre relevante situasjonsbetingede forhold. Dette forutsetter at den enkelte kan ta i bruk de mest vanlige undervisnings- og veiledningsformer og har de ferdigheter som kreves for god planlegging og nødvendig videreutvikling (se under). Det forutsetter også at man forstår, begrunner og vurderer sin undervisning med utgangspunkt i egne og andres erfaringer og gjerne med referanse til relevant forskning. Når det gjelder sistnevnte vil arbeidsgruppen særlig peke på forskning som ser nærmere på sammenhengen mellom undervisnings- og veiledningsformer, de vilkår disse utøves under og studentenes læringsutbytte/-effekt.

Ad «planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning»

Arbeidsgruppen har valgt å unngå pedagogikkbegrepet i sitt forslag til ny forskriftsformulering. Det er to hovedgrunner til dette. For det første ønsker arbeidsgruppen å tydeliggjøre de grunnleggende kvalifikasjonenes praktiske forankring. For det andre ønsker arbeidsgruppen å unngå en for sterk assosiasjon til universitets- og høyskolepedagogikk som fagområde siden dette forstås og vurderes noe ulikt i fagmiljøene. Som en konsekvens av dette har arbeidsgruppen også valgt å erstatte formuleringen «pedagogisk basiskompetanse» med «grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning».

I forslag til forskriftstekst er undervisnings- og veiledningsoppgaven konkretisert til fire delfunksjoner; planlegging, gjennomføring, vurdering og evaluering/utvikling. Dette er en vanlig og allment akseptert inndeling med en tydelig innretning mot kvalitetssikring og utvikling av egen undervisningspraksis.

De grunnleggende kvalifikasjonene innen undervisning og veiledning skal omfatte alle fire delfunksjoner. Siden hver av dem dekker en rekke viktige problemstillinger og utfordringer, er det nødvendig at den enkelte utdanningsinstitusjon prioriterer og klargjør hva det skal legges vekt på. Arbeidsgruppen har ikke sett det som sin oppgave å angi en konkret og detaljert oversikt over hva som kan, eller bør, legges vekt på innen hver av delfunksjonene, men vil allikevel kort og punktvis gi noen eksempler på relevante tema:

- Kan utvikle studieplaner og planlegge egen undervisning og fagemner, med særlig vekt på formulering av gode læringsutbyttebeskrivelser og anvendelse av disse som redskap og retning i egen undervisning.
- Har et sikkert grep om de mest vanlige undervisningsformene i høyere utdanning, dvs. kan anvende og variere disse på best mulig måte ut fra målgruppe, fagområde og den situasjon de anvendes i.
- Anvender digitale verktøy og digitale læringsressurser på en relevant og læringsfremmende måte.
- Behersker de mest vanlige vurderings- og prøveformer og har utviklet en god forståelse for om disse fremmer og måler det læringsutbyttet som er ønsket oppnådd.
- Gir velfunderte og læringsfremmende tilbakemeldinger til enkeltstudenter og studentene som gruppe.
- Evner å reflektere og handle på bakgrunn av evaluering av egen undervisning.

Ad «egne program (minimum 200 t), relevante kurs og/eller egen praktiske undervisning»

Arbeidsgruppen ønsker å videreføre dagens ordning med at de grunnleggende kvalifikasjonene kan innhentes og utvikles gjennom egne program og /eller egen praktiske undervisning. Dette gir en viss fleksibilitet både for den enkelte og institusjonene.

Med «program» mener arbeidsgruppen:

Spesifikke programtilbud med det formål å kvalifisere for alle sider ved grunnkompetansen, det som til vanlig blir definert som universitets- og høgskolepedagogiske tilbud.

Med «kurs» mener arbeidsgruppen:

Enkeltstående kurs som både i tema og omfang dekker ett eller flere av de krav som stilles gjennom forskrift og institusjonenes mer konkrete kriterier. Deltakelse på slike kurs bør gi en viss reduksjon ved deltakelse i institusjonenes egne programtilbud (jf. definisjonen av program)

I tillegg mener altså arbeidsgruppen at det fremdeles bør vært mulig å utvikle sin undervisningskompetanse gjennom bevisst og systematisk arbeid med egen undervisning og veiledning. Det er her viktig å understreke at man gjennom en slik tilnærming må imøtekomme de krav og kriterier som er angitt. Ansiennitet og omfang alene er utilstrekkelig.

Når det gjelder kvalifisering i form av egne program/kurs foreslås et minsteomfang på 200 t. Dette skal omfatte undervisnings- og veiledningstimer, selvstudier og tid knyttet til praktisk utviklingsarbeid. 200 timer er også i tråd med UHRs² *Nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høgskolepedagogisk basiskompetanse* og med det Kunnskapsdepartementet angir i mandatet for denne arbeidsgruppen. Et slikt arbeidsomfang gjør også at omfanget nærmer seg noe de krav som settes til slike kurs i Sverige og Danmark, selv om kravene her er strengere og i enkelte sammenhenger nesten utgjør det dobbelte antall timer.³ Etter arbeidsgruppens mening bør utdanningsinstitusjonene vurdere å tilby ikke-obligatoriske påbygningskurs eller tilleggsprogram for vitenskapelig ansatte med særlig interesse for undervisnings- og veiledningsoppgaven.

I gruppens mandat stilles det krav om at alle skal ha gjennomført grunnleggende kvalifisering innen ett år etter ansettelse. Arbeidsgruppen mener dette er for kort tid. Første året som nyansatt er ofte svært krevende og forutsetter at den enkelte skal sette seg inn i en rekke forhold, herunder også komme i gang med egen undervisning og veiledning. Dette gjelder særlig for ansatte som er internasjonalt rekruttert. Åpnes det dessuten for en erfarings- og praksisbasert utvikling av de grunnleggende ferdighetene, må det også gis tilstrekkelig tid til å erverve disse. Gruppen foreslår derfor at man holder fast ved den ordning som i dag praktiseres ved flere av de høyere utdanningsinstitusjonene, dvs. i løpet av en periode på 2 – 3 år.

² http://www.uhr.no/documents/Nasjonale_veiledende_retningslinjer_for_uh_pedagogisk_basiskompetanse.pdf

³ http://www.nokut.no/Documents/NOKUT/Artikkelbibliotek/Kunnskapsbasen/Aktuelle%20analyser/2014/Lid_Stein_Erik_Hva_kreves_av_pedagogisk_basiskompetanse_for_undervisning_i_UH_sektoren_2014.pdf

Velger man å følge KD's ønske om ett år, vil det etter all sannsynlighet være nødvendig å inkludere større deler av, eller hele, programtilbudet, innenfor rammen av ph.d- utdanningen, alternativt som ett ekstra krav på toppen av dagens ph.d.- utdanning. Dette reiser en rekke spørsmål som ligger utenfor det mandat som er gitt for dette arbeidet.

Ad «skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling»

Grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning skal dokumenteres i form av en samlet og systematisk fremstilling og etter en mal som bestemmes nærmere av den enkelte utdanningsinstitusjon. Som i svensk og dansk høyere utdanning blir det også i norsk sammenheng gradvis mer vanlig med dokumentasjon i form av en såkalt «pedagogisk mappe» eller portefølje med klare krav til oppbygging og tematisering. Dette er for eksempel innført som dokumentasjonsordning ved UiT Norges arktiske universitet. «Pedagogisk mappe» kan forstås på (minst) to måter, dels som synonymt med «systematisk dokumentasjon», dels som betegnelse på en systematisk dokumentasjon som følger bestemte kriterier og krav slik det for eksempel kommer til uttrykk ved UiT Norges arktiske universitet. For å unngå mulige misforståelser og sammenblandinger har arbeidsgruppen derfor valgt ikke å anvende betegnelsen «pedagogisk mappe» i forslaget til forskriftstekst. Dette er også gjort for å åpne opp for andre gode dokumentasjonsformer og ut fra mandatets understrekning av at kravene skal være generelle, slik at søkere fra andre institusjoner i inn- og utland skal kunne dokumentere at de oppfyller kravene.

Uansett er det viktig at utdanningsinstitusjonene etablerer klare og entydige krav til form og innhold i dokumentasjonen og at denne bygger på krav og kriterier som gjør dokumentasjonen mulig.

Forslag til forskriftsformulering for grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning ved ansettelse/opprykk til stilling som professor

For **§ 1-2 (3)** krav til pedagogisk kompetanse for ansettelse i stilling som professor, foreslår arbeidsgruppen følgende formulering:

I tillegg til de krav til grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning som er gitt til stilling som førsteamanuensis, skal det dokumenteres:

- *Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid*

- *Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis både på master- og ph.d.- nivå*
- *Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet ved egen institusjon og/eller i fagfelleskap*

Arbeidsgruppens kommentarer:

I tråd med forventningene uttrykt av regjeringen i Meld. St. nr. 16 (2016-2017) og arbeidsgruppens mandat, har det vært viktig for arbeidsgruppen å synliggjøre en tydelig progresjon i kravene til kvalifikasjoner for undervisning og veiledning mellom førsteamanuensis og professor.

Arbeidsgruppen har i den sammenheng lagt vekt på tre hovedfaktorer; kontinuerlig arbeid med kvalitetsutvikling av egen undervisning og veiledning, bred erfaring med veiledning og arbeid med å styrke utdanningskvaliteten ved egen institusjon

Ad «Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid»

Arbeidsgruppen mener at det er rimelig å forvente at søkere til professorstillinger har utviklet og utvidet sine undervisnings- og veiledningskvalifikasjoner over tid og som en integrert del av den enkeltes akademiske utvikling. Dette kan komme til uttrykk gjennom:

- Aktiv bruk av student - og kollegaesponser på egen undervisning og veiledning, inklusiv emneevaluering
- Oppfølging av studieprogramevalueringer
- Utprøving av ulike undervisningsformer- og aktiviteter og vurderingsformer, herunder digitale, med tanke på å øke studentenes læringsutbytte
- Utvikling av veiledningspraksis og oppfølging av studenter.
- Deltakelse på relevante kurs, seminar, videreutdanninger og ulike former for erfaringsdeling om undervisning og veiledning
- Samarbeid med eget og andre fagmiljø om kvalitetsutvikling av undervisning og veiledning

Ad «Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis både på master- og ph.d. nivå»

Selv om veiledningsoppgaven ivaretas av alle faglige ansatte, er den av særlig betydning, og tillegges særlig vekt, i professorstillingene. Disse stillingene har ofte et særskilt ansvar for veiledning av master- og ph.d-studenter samtidig som de forvalter et faglig leder- og veiledningsansvar overfor sine kolleger. Det er derfor svært viktig at de som søker stilling eller opprykk til professor er rustet for denne oppgaven ved at de gjennom sin veiledning har erfart, og løst, det mangfold av utfordringer som oppstår i møtet med ulike faglige problemstillinger og studentenes ulike forutsetninger. Det er ønskelig med en god balanse mellom veiledning av studenter på master- og ph.d.- nivå, men arbeidsgruppen er klar over at forholdet mellom studentrekruttering og antall

ansatte ved den enkelte enhet gjør at denne balansen kan/vil forskyves. Denne forskjell mellom fagmiljø gjør også at hva som vil gjelde som bred erfaring må relateres til den konkrete fag- og institusjonskonteksten.

Dette er primært et kvantitetskrav og skal sikre at søkere har den bredde i veiledererfaring som er nødvendig for å tiltre et professorat. Krav til veiledningskvalitet dekkes, etter arbeidsgruppens mening, av det krav som stilles i første strekpunkt i forslag til ny forskriftstekst.

Ad «Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet ved egen institusjon og/eller i fagfellesskap»

Som det fremkommer av Meld. St. 16 (2016-2017) handler mye av kvalitetsarbeidet innen undervisning og veiledning om å skape en kulturendring som kort kan oppsummeres som overgangen fra en individuell til en kollektiv kultur for læring. I denne kulturdreiningen vil de faglige lederne ha en særlig viktig posisjon. Det må derfor forventes at en professor, i tillegg til utvikling av egen undervisning- og veiledning, må bidra til utvikling av utdanningsinstitusjonens utdanningskvalitet og av eget fags utdanningspraksis og innhold. Det er etter arbeidsgruppens vurdering, viktig at søkere til professorstillinger er rustet til å ivareta slike felles oppgaver. Eksempler på dette kan være:

- Kollegaveiledning
- Ledelse og/eller utvikling av studieprogram
- Deltakelse i/leder av evalueringer og utredninger
- Arbeid med søknader og gjennomføring av større utviklingsprosjekt innen utdanning.

Forslag til endring i Forskriftens § 1-1

I tillegg til det arbeidsgruppen er bedt om å komme med forslag og kommentarer til, har arbeidet også avdekket behovet for å supplere § 1- 1 i dagens Forskrift slik at det sikres at alle høyere utdanningsinstitusjoner utvikler og vedtar utfyllende krav til grunnleggende kvalifikasjoner innen undervisning og veiledning.

I dag står det:

§1-1(1) Forskriften fastsetter generelle kriterier for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger ved institusjonene under lov om universiteter og høyskoler. Institusjonene kan fastsette krav for den enkelte stillingstype ut over disse kravene for hele eller deler av institusjonen. Ved kunngjøring av den enkelte stilling kan det stilles mer spesifiserte krav.

Ansettelsesmyndighetene kan stille krav om at den som blir ansatt, forplikter seg til å gjennomgå en bestemt opplæring, innen en viss tidsfrist.

Arbeidsgruppen foreslår at dette endres til:

§1-1(1) Forskriften fastsetter generelle kriterier for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger ved institusjonene under lov om universiteter og høyskoler. Institusjonene kan fastsette krav for den enkelte stillingstype ut over disse kravene for hele eller deler av institusjonen. Ved kunngjøring av den enkelte stilling kan det stilles mer spesifiserte krav. Ansettelsesmyndighetene kan stille krav om at den som blir ansatt, forplikter seg til å gjennomgå en bestemt opplæring, innen en viss tidsfrist. Alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes undervisningskompetanse og hvordan denne skal dokumenteres

Arbeidsgruppens kommentarer:

I Meld. St. nr. 16 (201-2017) vises det til en kartlegging av NOKUT i 2014 hvor det fremkom at under halvparten av de 32 institusjonene som ble undersøkt, hadde utfyllende reglement for å operasjonalisere de generelle kravene i forskriften. Det vanligste tilleggskravet institusjonene satte, var at nyansatte skal ha gjennomgått kvalifiseringstilbud i løpet av to eller tre år. I realiteten innebærer dette at flertallet av norske, høyere utdanningsinstitusjoner ikke har en konkret og felles referanseramme, vedtatt av institusjonenes styrende organer, for hva grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning skal omfatte. Til vanlig er de krav/kriterier som finnes spesifikt knyttet til de universitets- og høgskolepedagogiske kursene, utviklet og bestemt av de kursansvarlige. Så langt arbeidsgruppen er kjent med er disse kriteriene lite kjent i fagmiljøene, og det er uklart i hvilken grad disse anvendes i forbindelse med stillingsvurderinger. Det er dermed en åpenbar fare for at det innen den enkelte utdanningsinstitusjon opereres med flere og ulike sett kriterier for hva denne kompetansen skal omfatte. For å sikre en mer ensartet vurdering i tilsettings- og opprykksaker og for å sikre at det er de samme forhold som vektlegges og vurderes både ved stillingsvurderinger og som del av et kvalifiseringsprogram, mener arbeidsgruppen at det må stilles krav til alle utdanningsinstitusjoner om at det skal foreligge nærmere kriterier for ansattes undervisnings- og veiledningskompetanse og hvordan denne skal vurderes og vektlegges.