

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Deres ref:
17/3202-3

Vår ref:
2018/79 - 1695/2018

Saksbehandler:
Gina Beate Holsen 51 96 3830

Dato:
27.03.2018

Høring - Endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Vi viser til departementets høringsbrev av 3. januar 2018 angående endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger.

Helse Vest gir sin tilslutning til vurderingen av behovet for skjerpede krav til kompetanse innenfor undervisning og veiledning for det personalet som skal inneha akademiske første- og toppstillinger ved universiteter og høyskoler, slik dette framkommer både av Meld. St. 16 (2016-2017) og den oversendte høringsdokumentasjonen.

Slik forskriftskravene for stillingene førsteamanuensis (§ 1-4) og professor (§ 1-2) har vært formulert fram til nå, er de lite spesifikke når det gjelder undervisnings- og veiledningskompetanse. Disse kravene har dermed hatt liten betydning for utviklingen av slik kompetanse i praksis.

Kravene til undervisnings- og veiledningskompetanse for disse stillingskategoriene har vært mindre konkrete enn for stillingene dosent (§ 1-3) og førstelektor (§ 1-5), noe som for så vidt avspeiler den hovedrollen de ulike stillingskategoriene er tiltenkt i universitets- og høyskolesektoren. Erfaringene fra tilsettings- og opprykksordningene for dosenter og førstelektorer viser at tydelige føringer i lovgivningen også preger kompetanseutviklingen i praksis.

Vi er kjent med at praksis ved mange utdanningsinstitusjoner, og innenfor ulike fagfelt, likevel er slik at man f.eks. ved vurdering av professorkompetanse, legger til grunn at det må foreligge et minstemål av veiledningserfaring før kompetansen kan ansees oppnådd. Da dette har vært svært varierende fra institusjon til institusjon og mellom ulike sektorer, skaper det en noe uheldig situasjon som lett kan preges av vilkårlighet og framstå som lite forutsigbar for de som skal få sin kompetanse vurdert.

Helse Vest støtter de forslagene som fremmes i høringsbrevet, med følgende utfyllende kommentarer basert på helseforetakene sine vurderinger:

- For professorer må kravene til kompetanse innenfor undervisning og veiledning være tilfredsstillende ved ansettelse. Dersom aktuelle kandidater ikke oppfyller disse kravene, kan de eventuelt vurderes tilsatt i stilling som forsker 1, der den forskningsmessige kompetansen i prinsippet skal være på professornivå, men der det ikke stilles krav om undervisnings- og veiledningskompetanse.
- Ved tilsetting av professorer må kompetanse innenfor undervisning og veiledning tas i betraktning ved vurdering av ulike søkere, slik at undervisningskompetanse ikke skal kunne kompensere for manglende forskningskompetanse og omvendt.
- Ved tilsetting i førsteamanuensisstillinger, bør enten kompetansekravet være tilfredsstillende før tilsetting, eller ved at vedkommende er pliktig til å opparbeide nødvendig kompetanse med utgangspunkt i en forpliktende plan i løpet av en to-tre års-periode. Innhold bør vurderes snarere enn antall timer (jf. forslag om 200 timer/2 år)
- Kompetanse innenfor undervisning og veiledning må også i førsteamanuensisstillinger tas i betraktning ved vurdering av ulike søkere. Det vil være ulogisk å stille krav til stillingene uten at dette tas med i vurderingen ved ansettelse. Vi kan ikke se at formuleringer i samsvar med forslaget i § 1-4 alternativ 2b er til hinder for dette, i og med at de som allerede eventuelt har opparbeidet undervisnings- og veiledningskompetanse må kunne rangeres framfor de som mangler dette, gitt at andre forhold er likeverdige. Det synes derfor som bruk av begrepene «minimumskrav» og «maksimumskrav» kan være villedende her.
- En planmessig økning av individuell kompetanse innenfor undervisning og veiledning bør legge stor vekt på praktisk erfaring. Dette tilsier at slik kompetanse bør kunne erverves gjennom opparbeiding av egen erfaring, helst gjennom et veiledet program med tydelig progresjon. Dette bør tillegges langt større vekt enn ren kursvirksomhet. Ved flere høgskoler (f.eks. Innlandet og Vestlandet) har man gjennom en årrekke hatt slike program for opprykk til førstelektor (og dosent). Det kan være nyttige erfaringer å hente fra slike program. Vi gir derfor vår tilslutning til § 1-4 alternativ 2b, dog med den forutsetning at man ikke kan se bort fra undervisnings- og veiledningskompetanse som foreligger på ansettelsestidspunktet, jf. forrige prikkpunkt.
- Vi vil også tilrå at utdanningsinstitusjonene forpliktes å etablere ordninger (eksempelvis undervisningsutvalg tilsvarende dagens doktorgradsutvalg) som har til oppgave å godkjenne individuelle kvalifiseringsopplegg for de som tiltrer førsteamanuensisstillinger uten å ha oppnådd nødvendig kompetanse ved ansettelsen.
- Ved etableringen av program for å sikre kvalifisering innenfor undervisning og veiledning, må det tas hensyn til det aktuelle fagområdets egenart og særlige behov. Det synes derfor noe snevert å henvise bare til veiledning av mastergrads- og doktorgradskandidater når det gjelder professorkompetanse. Veiledning av ansatte som kvalifiserer seg til førstelektor bør kunne tillegges tilsvarende vekt, likeledes bør veiledning overfor ansatte i relevante utdanningsstillinger i praksisfeltet (f.eks. leger i spesialistutdanning) også kunne regnes som tellende.

merker oss derfor som positivt at begrepet «fortrinnsvis» benyttes i forslaget til § 1-2 (3), tredje strekpunkt samt at «fagfellesskap» medtas som utviklingsarena i samme bestemmelses fjerde strekpunkt.

Oppsummering

Avslutningsvis vil vi peke på at vi gir vår tilslutning til de begrepene som blir brukt både i forskriftsutkastet og i høringsnotatet. Begreper som «grunnleggende ferdigheter» mv. vil gjennom forskriftsfesting framstå som rettslige standarder. Dette gjør at innholdet i dem vil utvikle seg parallelt med utviklingen av hva som betraktes som god praksis når det gjelder undervisning og veiledning innenfor de ulike fagfeltene. Vi støtter også bruk av begrepet «systematisk og samlet framstilling» som er mer fleksibelt, men ikke nødvendigvis mindre presist i det lange løp, enn begrepet «pedagogisk mappe» som lettere kan forbindes med spesifikke tradisjoner og dermed virke hemmende på en fornuftig fagutvikling over tid.

Høringsbrevet og høringsnotatet inneholder ikke noen vurderinger av om de foreslåtte endringene påvirker forholdet mellom de to parallelle karriereløpene i høgre utdanning, altså førsteamanuensis/professorløpet og førstelektor/dosentløpet. De foreslåtte endringene kan synes å trekke førsteamanuensis/professorløpet i retning av førstelektor/dosentløpet gjennom å styrke kravene til undervisnings- og veiledningskompetanse. Dersom forskriftsendringene blir vedtatt, er det nødvendig med tydelighet i stillingsutlysninger og -betenknninger om hvilken profil konkrete stillinger skal ha.

Vennlig hilsen
Helse Vest RHF



Hilde Christiansen
Direktør medarbeider, organisasjon og teknologi



Gina Beate Holsen
PO-rådgiver