



Postmottak KD

## Høringsvar - endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger

Utdanningsforbundet takker for muligheten til å kommentere og gi våre innspill til forslag om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Utdanningsforbundet er generelt fornøyd med forslaget om skjerpede kompetansekrav slik at utdanningskompetanse og undervisningskompetanse verdsettes. Vi er positive til at institusjonene selv skal utvikle kriterier for de ansattes undervisningskompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.

Problemstillinger vi spesielt ønsker å kommentere i høringen er om:

- utdanningskompetanse skal tas i betraktning ved rangeringen av søkerne ved ansettelsen, eller skal kravet om undervisningskompetanse ikke gjelde på ansettelsestidspunkt?
- kravet ikke skal være fylt på ansettelsestidspunktet er spørsmålet om 2 år etter ansettelsestidspunktet er tilstrekkelig tid for å opparbeide seg kompetansen.
- grunnleggende kvalifikasjonene for undervisning og veiledning i universitetene og høyskolene erverves gjennom a) formalisert kurs i tillegg til egen undervisning eller b) gjennom egen undervisning alene/ på egenhånd?

Formålet med endringsforslaget er at utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring i større grad skal vektlegges ved ansettelse og opprykk enn som det blir gjort i dag. Utdanningsforbundet støtter dette. I høringsforslaget bruker departementet begrepene utdanningskompetanse og undervisningskompetanse. Utdanningsforbundet mener begrepsbruken er uklar og i det videre velger vi å tolke 'utdanningskompetanse' som ensbetydende med 'undervisningskompetanse'.

### *Utdanningskompetanse ved rangering av søkere*

Et viktig mål for universitetene og høyskolene er å heve kvaliteten på undervisningen slik at studentene etter endte studier er bedre rustet for arbeidslivet. Ett virkemiddel for å nå dette målet er at flere ansatte i undervisnings- og forskerstillinger har undervisningskompetanse. I en ansettelse bør undervisningskompetanse veie tungt og sidestilles med forsknings- og utviklingsarbeid.

Utdanningsforbundet mener at undervisningskompetanse bør telle ved i rangering av søkere til førsteamanuensis og professorstillinger. Det kan være vanskelig å rekruttere til enkelte typer stillinger og det bør derfor åpnes for at undervisningskompetanse kan oppnås etter ansettelsestidspunktet.

Utdanningsforbundet mener at alle lærerutdannere bør ha god kjennskap til profesjonen de utdanner til og støtter derfor forslaget om at alle utdanningsinstitusjoner blir pålagt å utvikle nærmere kriterier for ansattes undervisningskompetanse og hvordan denne skal dokumenteres. Slik vi ser det, åpner dette for at utdanningsinstitusjonene for eksempel kan stille krav om kjennskap til skole/barnehage ved ansettelser. I tillegg bør det stilles krav om at den enkelte ansatte i løpet av ansettelsen videreutvikler egen undervisning, videreutvikler kompetansen i veiledning på master- og doktorgradsnivå, samt delta i utvikling av utdanningskvalitet ved egen institusjon og/eller fagfellesskap.

#### *Tidspunkt for oppfyllelse av utdanningsfagligkompetanse og undervisningskompetanse*

Utdanningsforbundet mener at 2-3 år er rimelig tid for oppfyllelse av kravet om utdanningsfagligkompetanse og undervisningskompetanse. Institusjonene må forpliktes til å legge til rette for at ansatte fyller de fastsatte kompetansekravene innen 2-3 år.

#### *Ervervelse av grunnleggende kvalifikasjoner*

Utdanningsforbundet mener at grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning i universitetene og høyskolene kan oppnås gjennom ordninger som gir en viss fleksibilitet til institusjonene. Dette kan for eksempel gjøres ved at institusjonene fastsetter egne kriterier for de ansattes undervisningskompetanse og hvordan denne skal dokumenteres. Noe som videre åpner for at institusjonen skal kunne legge til rette for at den ansatte får dette inkludert i egen arbeidstid. En innfasing av grunnleggende kvalifikasjoner og undervisningskompetanse forutsetter god karriereplanlegging fra institusjonenes side. Fireårige stipendiatstillinger og postdoc-stillinger med undervisning kan bidra til en smidig innfasing.

Det bør være opp til den enkelte institusjon, i samarbeid med den ansatte, å velge om undervisningskompetansen skal oppnås gjennom et eget program, relevante kurs eller liknende. Undervisningskompetanse kan også oppnås ved en kombinasjon av kurs, program og egen praktisk undervisning.

#### *Generelle kommentarer*

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

*I høringsforslaget benyttes formuleringen «I tillegg til de krav til grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning...» I følge Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring er grunnleggende kompetanse en formulering som benyttes for utdanning i første syklus eller på bachelorgradsnivå. Det er uheldig om det i forskriften benyttes formuleringer som kan gi et feilaktig inntrykk av hvilket nivå undervisningskompetansen til de ansatte i UH-sektoren ligger på. Utdanningsforbundet forutsetter at undervisningskompetansen er på samme nivå som praktisk-pedagogisk utdanning.*

#### *- Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis både på master- og ph.d.-nivå*

Utdanningsforbundet mener at kravet om bred erfaring er uklart og at bruken av ordet *bred* ikke gir noen retning. Er det antall veiledninger, eller er det veiledning på ulike tematikk som

legges i betydningen *bred*? Hvis det er snakk om kvantifiserbare størrelser, hvor mange er bredt? Selv med bruk av ordet *bred*, vil de som skal vurdere gjøre en helhetlig og skjønnsmessig vurdering av punktet. Ved å utelate *bred* slipper man også å ta stilling til hva ordet innebærer helt konkret. *Bred* kan oppfattes ulikt i ulike kommisjoner, og vil dermed kunne skape urettferdighet.

Utdanningsforbundet foreslår følgende endring:

- ~~Bred-erfaring~~ **Erfaring** med veiledning fortrinnsvis både på master- og ph.d.-nivå

Med vennlig hilsen

Milena Adam  
Seksjonsleder

Gunn Gallavara  
seniorrådgiver

Vedlegg: