

Hege Svendsen

Høringssvar fra Det juridiske fakultet - Innsats for kvalitet - forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet

Vi viser til oversendelsesbrev fra Universitetsdirektøren av 9.3.2016, og vil komme med følgende tilbakemeldinger på rapporten «Innsats for kvalitet»:

1. Er de krav og kriterier som stilles til de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner rimelige?

Universitetslektor, førsteamanuensis og professor

Fakultetet finner de foreslåtte presiseringene av kravene til pedagogisk basiskompetanse for universitetslektor, førsteamanuensis og professor, som fremgår av punktene 1-6 på side 30, rimelige. For tilleggskravene for basiskompetanse for professorstilling, punktene 7-10, stiller vi spørsmål ved om det er hensiktsmessig å knytte disse til krav om erfaring fra studieplanarbeid mv, sensur og deltakelse på kurs og seminar. Dersom det skal stilles større krav til professorstillinger hva gjelder pedagogisk kompetanse, bør det etter vår mening formuleres som presiseringer eller krav til videreutvikling av egen kompetanse knyttet til punktene 1-6. I forbindelse med kravene til disse stillingene vil vi i tillegg bemerke at vi ikke umiddelbart er enige i første kulepunkt på side 31. Her heter det at ett av komiteens medlemmer skal pålegges et særlig ansvar for vurdering av pedagogisk basiskompetanse. Etter vår mening bør alle kravene til en stilling vurderes av en samlet komite, med felles likeverdig ansvar.

Arbeidsgruppens forslag skal videre kunne gjennomføres uten at det kreves omfattende endringer i organisasjonen, uten ytterligere byråkratisering, og sist men ikke minst «uten at det medfører store merbelastninger for de vitenskapelige ansatte». Også sett i lys av dette finner vi kravene og kriteriene for de ulike stillingenes undervisningskvalifikasjoner å være rimelige.

Førstelektor og dosent

Det synes litt uklart hva som menes med de foreslåtte kravene til undervisningskompetanse for førstelektor- og dosentstillinger som fremgår av punktene 1-11 på side 44. I utgangspunktet stilles det vel, og bør stilles, de samme krav til pedagogisk basiskompetanse som for stillingene universitetslektor, førsteamanuensis og professor, jf. over. Tilleggskravene bør eventuelt være vurderingsmomenter når det skal tas stilling til om henholdsvis en lektor har «Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling», og om en dosent har dokumentert «omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet og omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet»?

2. Er krav og kriterier for merittert kompetanse rimelige?

Kravene og kriteriene som fremgår på side 37 i utredningen om ansiennitet, utøvelse, lederskap, og evaluering og utvikling fremstår som veloverveide kriterier og rimelige krav å stille til merittert kompetanse. Kravene som stilles her innebærer at søkeren må ha markert større kompetanse enn det som kreves for å få de ulike stillingene. Kravene slik de er formulert kan etter vårt syn virke motiverende og lede til et mer bevisst og målrettet arbeid med egen undervisningskompetanse.

3. Bør systemet omfatte ett eller to merittede kompetansenivå («Merittert underviser» / «Fremragende utdanner»)?

Vi støtter arbeidsgruppens vurderinger knyttet til at det i en femårsperiode iverksettes et forsøk med to nivåer, basiskompetanse og ett merittert nivå. Et system med to nivåer speiler meritteringssystemet for forskning bedre, og signaliserer sterkere at det er tale om en likestilling. Det bør i løpet av perioden vurderes om det er behov for og hensiktsmessig med et ytterligere merittert nivå i form av status som «fremragende underviser».

4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?

Så lenge de to karriereveiene er formelt likestilte, mener vi at førstelektor og dosent bør inkluderes i meritteringssystemet.

5. Skal UiT innføre krav om mappdokumentasjon ved søknad på ny stilling, opptrykk til annen kompetanse og merittert kompetanse?

Vi slutter oss til arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger om bruk av pedagogisk mappe som dokumentasjon på pedagogisk kompetanse på alle nivåer.

Vi ser likevel at forholdet mellom til de ulike mappene som skal brukes til basiskompetanse, merittert kompetanse og de ulike stillingskategoriene behøver å presiseres.

6. I rapporten foreslås det at vurderingen av merittert kompetanse gjøres i to faser (jf. del 4.1.5 i rapporten). Er vurderingsordningen hensiktsmessig?

Det synes hensiktsmessig at vurderingen av de pedagogiske kvalifikasjonene gjøres av en ekstern komite, og at en sentral enhet ved hhv. UiT og NTNU avgjør hvem og hvor mange som skal tildeles kompetansen. Det kan imidlertid være behov for retningslinjer om forholdet mellom de to vurderingene, og om hvilken «overprøving» den sentrale enheten kan gjøre av den eksterne komiteens vurderinger.

Mht. sammensetningen av ekstern komite, støttes forslaget om å engasjere noen med slik erfaring fra Sverige eller Danmark. For å sikre at det blir foretatt vurderinger på samme nivå i de to komiteene, bør komiteene trolig ha noen felles medlemmer. Det kan i tillegg være behov for å sette komiteene sammen litt bredere enn som forslått. Etter vår mening bør søkerinstitusjonen ha et medlem også i egen komite, samt at det bør være minst en norsk representant som verken er ansatt ved UiT eller NTNU. (F. eks (svensk/dansk) leder felles for komiteene, felles medlem uavhengig av UiT/NTNU, medlem fra institusjonen søkerne kommer fra, noen medlemmer fra «motsatt institusjon»).

7. Hvordan vil institutt og fakultet følge opp og legge til rette for dem som tilkjennes merittert kompetanse?

Vi ønsker å legge til rette ved å stille ressurser til rådighet og prioritere pedagogisk utviklingsarbeid i regi av de som tilkjennes merittert kompetanse på lik linje med pågående forskningsprosjekter. I tillegg vil de med merittert kompetanse belønnes slik arbeidsgruppen foreslår. Vi skal legge til rette for at de ansatte får mulighet til å utvikle sin pedagogiske kompetanse på en god måte.

8. Hvilke behov for oppfølging/støtte til fagmiljøene innebærer utredningens forslag og hva bør Results rolle i dette være?

Arbeidsgruppen nedsetter selv et premiss om at forslagene ikke skal medføre noen merbelastning på fagmiljøene, og vi forholder oss til det. Result bør være sentral i utviklingen og administreringen av det nye meritteringssystemet, og ha et oppfølgingsansvar over for fagmiljøene. Slik vi ser det vil innføring av arbeidsgruppas forslag medføre et behov for økte ressurser til Result, slik at de i større grad kan støtte opp om under pedagogisk utviklingsarbeid på enhetene. Forslagene om å etablere et utdannings/utviklingsforløp innen undervisning og læring jf. punkt 4.1.7, synes interessant. I så fall bør økte ressurser tilføres Result, slik at dette kan iverksettes.

9. Har enhetene andre forslag om belønninger til personer og fagmiljøer som oppnår status som merittert underviser enn det som er foreslått i rapporten (jf. del 4.1.4 i rapporten)?

Vi mener arbeidsgruppens forslag er adekvate og tilstrekkelige.

10. Annet

Vi ønsker å fremheve at arbeidsgruppen ikke har tatt stilling til spørsmålet om resertifisering av merittert kompetanse. Vi foreslår at meritterte undervisere må evalueres på nytt hvert tredje år, men da med en forenklet prosedyre.

Vennlig hilsen

Kirsti Anderssen
Fakultetsdirektør

—

Kjersti Dahle
Studiesjef

Saksbehandler: Studiesjef, Kjersti Dahle