

Avdeling for utdanning

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

Vi viser til brev av 21.03.2016 vedrørende Innsats for kvalitet – forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet.

Helsefak berømmer det omfattende og nyskapende arbeidet som er lagt ned i rapporten, ser positivt på de forslag som er utarbeidet, og støtter hovedpunktene. Arbeidsgruppens anbefalinger betraktes som sentrale og avgjørende kriterier for å lykkes med intensjonen for kvalitet og økt status innen undervisning. Vi støtter en økt prioritering av utdanning ved universitetene, og mener det er viktig at denne prioriteringen synliggjøres i alle ledd og starter allerede ved planlegging av rekruttering.

Det støttes at det allerede ved rekruttering legges vekt på undervisningsinteresse og kompetanse. For å lykkes med arbeidet med økt status til utdanningsfeltet, må slik kompetanse og interesse vektlegges ved innstilling av søkere og være et viktig element i jobbintervjuet. Det bør derfor presiseres hvilken undervisningskompetanse en ønsker, og hvilken betydning denne skal gis som del av en samlet vurdering.

For å lykkes med å implementere prosjektet vil vi understreke at det må forankres på alle ledernivåer, og at lokale ledere følges opp for å ivareta prosjektets intensjoner. Universitetet bør også ta stilling til hvordan det ønsker fokus på førstelektor- og dosentstillinger, og være tydelig i sin formidling til de ulike instituttene at dette er et satsningsområde. Dette vil være sentralt både for å øke status og antall ansatte med slik kompetanse.

Anbefalingene støtter i hovedsak de som allerede er interessert i utdanning. Vi anbefaler at universitetene også tenker strategisk for å motivere de som i utgangspunktet ikke er så interessert i utdanningsfeltet, men ensidig prioriterer forskning. Eksempler på motiverende tiltak vil være tilgang til økonomiske, tidsmessige og menneskelige ressurser for å utvikle sin undervisning, og lokale kurs ut fra konkrete behov.

Helsefak har gjennomført en intern høringsrunde hvor instituttene har gitt sin tilbakemelding på forslaget. IHO, IFA, IKM, IMB, IPS, RKBK og ISM institutt gav tilbakemelding innen fristen. Her er en oppsummering av svarene på spørsmålene som stilles.

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

Vi stiller oss bak rimeligheten i kravene, men er opptatt av at kravene er realistiske å gjennomføre. Kravene kan bli for store og for ambisiøse, og de færreste vil klare en slik dobbelmerittering. Institutt for helse og omsorgsfag (IHO) representerer en ung forskningstradisjon. Det å bygge en dobbel merittering som utdanningsekspert og forsker på høyt internasjonalt nivå stiller store krav til de enkelte vitenskapelig ansatte som institusjonene må

være oppmerksomme på. Institutt for medisinsk biologi (IMB) mener kravet er problematisk på kort sikt innen enkelte fagområder da det så å si er umulig for personer i midlertidige stillinger å få plass på relevante pedagogiske utdanningsprogram.

Bistillinger og midlertidige stillinger er ikke nevnt spesielt i rapporten. (i) For IKM har utfordringen lenge vært at mange ansatte i bistilling ikke kommer med på kurs i pedagogisk basiskompetanse på grunn av lav stillingsprosent. Da vi har mange i slike bistillinger relativt til antall i hovedstilling, vil en stor andel av våre undervisningsressurser være personer i bistilling. (ii) Det bør planlegges for at de som ønsker en akademisk karriere kan få mulighet til å tilegne seg en formell undervisningskompetanse før tilsetning – også innen midlertidige, eksternfinansierte stillinger, ved at universitetet går inn med en viss prosent undervisningsstilling til de som ønsker det.

Flere påpeker at det i basiskompetanse for professorstillinger blir inkludert **veilederkompetanse innenfor klinisk praksis der det er relevant.**

For ansatte som har vært ansatt en del år ser vi at behovet for en **videreutvikling av den pedagogiske kompetansen er viktig.** Slik det er i dag, inngår ikke dette i kravet om pedagogisk mappe. Her bør en tenke seg at dette kan formaliseres i tråd med den utviklingsstigen som rapporten skisserer opp på side 9.

2. Er krav og kriterier for merittert kompetanse rimelige?

Krav og kriterier for merittert kompetanse være oppnåelig om målet med systemet skal være stimulering til kompetanseheving for så mange som mulig slik det står i strategimålene for institusjonen. De bør altså ikke være så strenge at «de fleste» ikke ser muligheten for å kunne tilfredsstille kravene og dermed ikke tar jobben med kompetansehevingen.

Mengdekravet om å ha «undervist i høyere utdanning minimum fem år og på ulike nivå er uklart. Det må konkretiseres, f.eks. ved å inkludere minimumsantall undervisningstimer pr år, veiledningsoppgaver, studieplanarbeid osv.

Evaluering av undervisning bør inngå som et kriterium, dvs. gjennomført evalueringer og hvordan de er brukt til å forbedre undervisning og generelt resultater av evalueringer.

Faglig oppdatering bør tematiseres. Mange fag utvikler seg svært raskt eller er svært omfattende i bredde, og det er krevende for den enkelte underviser å være oppdatert og dermed oppfylle forutsetningene for god undervisning på universitetsnivå. Elementer som faglig fornyelse, tilstrekkelig faglig bredde, kunnskap om forskningsfronten, kunnskapsoppsummeringer, oversiktsartikler, bidrag til lærebøker står sentralt når et fag ved universitetet skal bygges opp og videreutvikles. Et kriterium for merittering bør derfor altså være dokumentasjon av økt kompetanse i eget faget.

Krav og kriterier må følges opp med mulighet (tid og kurstilbud) til å tilegne seg det som er nødvendig for å oppfylle disse kravene. Denne tiden må tas av undervisningsdelen av stillingen og ikke av forskningsdelen. Det er derfor absolutt nødvendig at det utredes hvordan instituttene skal klare å håndtere en situasjon der flere undervisere trenger tid til å oppnå den nødvendige kompetansen og dermed må ha redusert undervisning i de årene det tar.

Viser til sluttnote i for konkrete endringsforslag.ⁱ

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

Vi anser det som mest hensiktsmessig i første omgang å innføre ett, ikke to, meritterte kompetansenivå. Begrunnelsen er at fagmiljøene først bør høste erfaring med innføring av ett nivå før man eventuelt utvider ordningen samt å unngå merarbeid i forma av gjentatte vurderinger.

4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?

Det uttrykkes bekymring for at stillingskategoriene førstelektor/dosent foreslås ekskludert. Ettersom en har som hensikt å øke status for undervisning og undervisningsoppgaver vil det være rimelig at disse stillingene inkluderes i meritteringssystemet. I en utredning med mål om å styrke utdanning og undervisning oppleves det som et paradoks å marginalisere og foreslå fjernet de to stillingskategoriene som er forutsatt å ha best kompetanse på området. Arbeidet for styrke undervisnings- og utdanningskvalitet ved våre institusjoner burde ha behandlet de to ulike karriereløpene førstelektor/dosent og førsteamanuensis/professor på en likeverdig måte og undersøkt hvordan disse to ulike karriereveiene i samspill kan bidra til at institusjonene når sine mål om kunnskapsbasert undervisning og utdanning.

Stillingskategoriene er viktige i profesjonsutdanningene for å rekruttere lærere som i større grad har sin faglige forankring i klinisk kompetanse enn akademisk. Den kompetansebredden disse stillingene representerer gjør dem velegnet til å skape sammenheng i studiene - og for studentene - mellom teori og praksis, yrkeskunnskap og akademisk forståelse. (i) I sykepleierutdanningen er det mange førstelektorer i særdeleshet, som også vil være aktuelle for opprykk til dosent. Derfor vil sykepleierutdanningen, og kanskje også andre profesjonsutdanninger, bli spesielt rammet av en ekskludering av disse stillingskategoriene. (ii) Ved IMB utgjør førstelektorene et meget viktig og avgjørende arbeid i undervisningen og fungerer ofte som «fyrtårn» for de øvrige underviserne. Selv om noen av dem har større basiskompetanse ved tilsetning, er det underlig at ikke de også skal kunne meritteres innenfor førstelektor- og dosentkategoriene.

Det vil selvfølgelig være naturlig at de må opp på et høyere nivå enn tilsvarende for merittert underviser i førsteamanuensis/professor-kategoriene, men om målet med dette systemet er å stimulere til kontinuerlig forbedring av undervisning så er det unaturlig at førstelektor/dosent-kategoriene ikke er med. For øvrig mener vi at institusjonen er tjent med at et visst antall stillinger er i førstelektor/dosent-kategorien da disse vil ha et større fokus på utvikling av undervisningen, og som nevnt over, ofte stimulerer øvrige undervisere til det samme.»

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

Forslaget støttes. (i) Pedagogisk mappe er en fornuftig samling av den enkeltes formelle pedagogiske kompetanse. (ii) Det er et tydelig signal om hva stillinger/opprykk faktisk innebærer og viser at UiT ikke bare på papiret, men også i praksis både krever og belønner undervisningskompetanse. (iii) Mappene bør i form og krav være tilpasset fagområdet/de arbeidsoppgaver den enkelte ansatte er knyttet opp mot. (iv) Mappedokumentasjon er en måte å vise sine pedagogiske meritter på (i Norden, i UK++), men man må huske å inkludere andre dokumentasjonsmuligheter dersom man skal rekruttere internasjonalt, - for eksempel Habilitation osv i mange Europeisk land, noe liknende i USA.

Det er også viktig at programmene for pedagogisk basiskompetanse utvikles til å bli enda mer fokusert rundt fagdidaktikk og mindre grad mot pedagogisk teori. Som nevnt i

rapporten, kan en også stille spørsmål ved validiteten av «selvdokumentering» i forhold til fagfellevurdering slik at dette også må vurderes.

Et av kriteriene for merittering være økt kompetanse i selve faget en underviser i. Hvordan dette skal dokumenteres må vurderes, men det kan med fordel også bygges rundt en mappestruktur der søker får beskrive hvordan ens egen aktive forskning i faget eller annen form for kompetanseheving innen faget (kurs, konferanser, hospitering i relevante forskningsmiljø etc) har bidratt til å øke kvaliteten av undervisningen.

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

Vi mener at hensikten med ordningen må være å stimulere så mange som mulig til å bli «Meritterte undervisere» da dette vil føre til den ønskede kompetanseheving som institusjonene har som sine strategimål. Kvalifisering til merittert underviser bør være enkel og en to-faset vurdering synes noe for komplisert.

Nivået «Framragende utdanner» derimot kan være et nivå som kun de aller beste vil kunne oppnå, der kravene er mye strengere og der antallet dermed vil være begrenset slik at man opprettholder «eksklusiviteten». Det vil altså ikke være hensiktsmessig at et sentralt organ skal kunne overprøve en ekspertgruppes (ekstern komites) bedømmelse kun for å begrense antallet tildelte «Meritterte undervisere», men de bør likevel være de som tildeler statusen basert på bedømmelsen fra den eksterne komiteen. Om antallet skal spille inn så vil man kunne havne i en situasjon at søkere som er vurdert å oppfylle kravene likevel ikke vil få tildelingen fordi det var for mange andre dyktige søkere samme år. Vi må unngå å få et system á la NFR der "excellent is not good enough".

En mulig utfordring med dette er at det fører til en byråkratisering og etablering formelle systemer med økt arbeidsbelastning for de involverte, noe som kan være et hinder for at det i praksis blir gjennomførbart. Det er uklare omkring de vurderingene som skal gjøres i fase to. Dersom det er økonomi, tiltenkte forpliktelser eller lignende faktorer som veies inn bør dette kunne klargjøres i forkant av hvert års søknadsprosess.

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

Tilrettelegging og oppfølging bør være individuelt avtalt i forbindelse med inngåelse av avtale om forpliktelser, som foreslått i rapporten. Det er imidlertid viktig at denne kontrakten blir konkret og tidsavgrenset, slik at instituttens økte kostnader for meritterte undervisere resulterer i at behov for utdanningsinnovasjon ivaretas.

Meritterte undervisere bør ha et ekstra ansvar for å følge opp stipendiater som har undervisning i sin kontrakt. I dag har man ett frivillig kurs i regi av Result hvor stipendiater kan utvikle sin undervisningskompetanse, men sett i forhold til forskerutdanningen er det lite å støtte seg på når det gjelder den fjerdedelen av arbeidstida som tross alt skal gå til undervisning. En merittert underviser som mentor vil kunne bidra til større trygghet og kompetanse blant de undervisende stipendiatene, og vil gi den meritterte en god mulighet for formidling og deling av sin kunnskap.

De som er tildelt slik kompetanse bør lede undervisningsseminarer (tilsvarende og muligens alternerende med det eksisterende forskningsseminaret) for instituttets ansatte. De bør ha en rolle som ressurspersoner for undervisning, planlegging av dette og generell pedagogikk. Videre bør instituttet tydeliggjøre deres ressurser og kompetanse, og at de kan ha en mentorrolle i

forbindelse med nyansettelser. Dette må være en integrert del av deres faste oppgave, ikke et tillegg.

Vi støtter arbeidsgruppen forslag om å opprette egne forum for de meritterte underviserne og oppgaver i form av kollegaveiledning og eller andre oppdrag innen styrking av undervisnings/utdanningskvalitet. Det er likevel viktig å påpeke at disse oppgavene ikke skal gå utover forskningsdelen til ansatte i førsteamanuensis/professor-kategoriene.

Det bør også utredes om andre «belønner» som nevnt i pkt 9 kan tildeles «Meritterte undervisere» for en kortere periode slik at det stimuleres til **kontinuerlig kompetanseheving** også etter oppnådd status.

Man må kunne registrere egenutvikling i pliktjenesteregnskapene. Rapportskriverne foreslår at basisprogram skal kunne gjennomføres som del av ordinær arbeidsplikt, men dette må også gjelde annen type egenutvikling. I eksempelvis AR2 er dette ikke mulig i dag. Dersom en ansatt bruker tid og ressurser på å øke sin undervisningskompetanse gjennom deltakelse på kurs og konferanser må dette kunne logges som tid brukt på undervisning. Når man først har et system for slik registrering av det som utgjør en gitt del av arbeidstiden må det være mer fleksibelt og faktisk dekke alt som går under undervisningsparaplyen. Hvis ikke må i realiteten egenutvikling i undervisning tas av forskningstiden. Det er sannsynligvis ikke motiverende for deltakelse og det er heller ikke en riktig og rettferdig ordning.

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

Resultat bør ha hovedansvar for å legge til rette for den enkeltes mulighet for å øke sin pedagogiske kompetanse. Dette vil helt klart bety et økt behov for relevante pedagogiske kurs og program. Det påpekes at kapasiteten til å følge opp utviklingsbehovet er avgjørende at man unngår ventelister på de kurstilbud som fins.

Fakultetsvise og instituttvise møteplasser og kurs/workshop bør støttes, men det er viktig at UiT har en tydelig og oppegående sentral enhet med hovedansvar for kvalifiseringstilbudene for å sikre en forskningsbasert og enhetlig oppfølging. RESULT bør ha en sentral rolle og tilføres nødvendige ressurser. Det vil også være mest hensiktsmessig at RESULT styrer dette og at fakultetenes pedagogiske enheter samarbeider tett med RESULT slik at opplegget blir en helhet. Det vil være et betydelig behov for oppfølging/støtte til den enkelte inntil systemet har "satt seg" og det blir klarere hva som kreves for å oppnå disse statusene. Resultat bør være delaktig når avtaler mellom institutt og den enkelte meritterte underviser inngås for å ivareta disse rollene, samt for å realitetsbehandle avtalens ressursforventninger knyttet til innsats fra Resultat.

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 støtter forslaget om at oppnådd status som «merittert underviser» eller «framragende utdanner» skal gi automatisk lønnpåslag, men vi er skeptisk til at lønnpåslaget er det eneste virkemiddelet for at undervisning skal «tillegges større betydning og prestisje». Det fremstår også som vanskelig å forstå med tanke på at det legges opp til en varig, personlig belønning, supplert med en mindre engangsbetaling til instituttet. For institutt for klinisk medisin vil merittering være et argument ved individuell lønsplassering dersom dette ikke skjer automatisk (som skissert i rapporten).

Utdanningstermin bør være et virkemiddel slik at vitenskapelige ansatte skal kunne oppnå å bli meritterte undervisere, og ikke utelukkende en «belønning» til de som allerede er merittert. Utdanningstermin kan også benyttes som virkemiddel for videreutvikling av merittertes kompetanse. Det vil derfor være enda viktigere om status som Merittert underviser også gir

uttelling i form av økt tildeling av forskningsmidler/FoU-midler, økt tid til forskning/FoU, eller fortrinn ved tildeling av rekrutteringsstillinger eller FoU/undervisningstermin. Slike uttellinger vil også være mer synlig i fagmiljøet og gi økt status.

Det er behov for å vurdere re akkreditering. Belønningssystemet bør knyttes til forpliktelser, som foreslått, men ordningen bør være tidsavgrenset. Eventuell re akkreditering kan administreres gjennom rapport av gjennomførte forpliktelser, samt plan for neste periode.

Andre mulige belønningsordninger er mulighet til å søke utdanningspermisjon. Likevel – en slik belønning styrker sannsynligvis en oppfatning av at man som vitenskapelig ansatt enten satser på undervisning eller forskning, ikke at man skal utvikle sin undervisningskompetanse også når man ellers satser mest på sin forskerkarriere. Det er vel usikkert om utdanningspermisjon egentlig er en gulrot for de som er opptatt av å ivareta sin forskerkarriere samtidig som de vil bli meriterte undervisere. Kan for eksempel meriterte undervisere som ønsker det heller få et fortrinn i søknad om forskningspermisjon?

Vennlig hilsen

Arnfinn Sundsfjord
Dekan

Arnfinn.Sundsfjord@uit.no

Geir Lorem
Prodekan utdanning

Geir.lorem@uit.no
77 64 65 33

ⁱ Dok s. 37, Punkt 4.2: Krav til merittert underviser,

-Nytt punkt: for å få en reell kompetanseheving må det opprettes relevante kurs/seminarer i regi av RESULT som kan inngå som en «teoretisk» del av opplegget. Det må da være et krav at disse (eller tilsvarende kurs/seminarer) er bestått.

-Nytt punkt: faglig oppdatering/økt kompetanse i eget fag er en forutsetning for en heving av undervisningskvaliteten. Det må derfor være et krav at man har økt sin faglige kompetanse og kunne vise til hvordan dette er utnyttet i undervisningen.

-Nytt punkt: Har kunnskap innen grunnleggende pedagogikk og aktuell fagdidaktikk

-pkt 1: «Har undervist i høyere utdanning...». Her bør det stå «Har undervist og veiledet i høyere utdanning..» da veiledning på alle i nivå, inklusive Ph.D-utdanningen, bør inngå for førsteamanuensis/professor-kategoriene.

-pkt 2: utvides til også å ta inn «under læring som fremmer...ferdigheter og holdninger, og relevante praktiske ferdigheter» da praktiske ferdigheter er en viktig del i mange studier.

-pkt 3: «Har stått sentralt i studieplanarbeids...» er vanskelig å definere. Bør stå «Har deltatt aktivt i....».

-pkt 4: "Har ledet pedagogiske utviklingsarbeid eller utredningsarbeid." Her bør det nedjusteres til «har deltatt aktivt i pedagogisk utviklingsarbeid....» da det å «lede» kun vil gjelde et fåtall.

Dok. s. 44. Punkt 5.2: Krav til førstelektor:

-Nytt punkt: faglig oppdatering/økt kompetanse i eget fag er en forutsetning for en heving av undervisningskvaliteten også for førstelektor/dosent-kategoriene. Det må derfor være et krav at man har økt sin faglige kompetanse og kunne vise til hvordan dette er utnyttet i undervisningen.

-Nytt punkt: Har kunnskap innen grunnleggende pedagogikk og aktuell fagdidaktikk

-pkt 6 "Har ledet studieplanrevisjoner og pedagogiske utviklingsarbeid." Her bør det nedjusteres til «har deltatt aktivt i studieplanrevisjoner og pedagogisk utviklingsarbeid....».