

UTA

Innsats for kvalitet – Høringsuttalelse fra Universitetsbiblioteket

Universitetsbiblioteket (UB) takker for invitasjon til å avgi høringsuttalelse i denne saken. Vi vurderer UiT-ledelsens initiativ som meget positivt, og er positive til rapportens anbefalinger.

Rapporten har også vært behandlet i bibliotekstyret (BS 15/16).

Generelt vil vi uttrykke tilfredshet med et godt utført arbeid i arbeidsgruppa.

Vi støtter at et meritteringssystem for undervisning innføres ved UiT og mener at dette er et viktig tiltak for å nå målet om et undervisningsløft og markert styrking av undervisningskvaliteten.

Bibliotekdirektøren og bibliotekstyret er fornøyd med at det foreslås et slikt meritteringssystem. Et meritteringssystem for undervisning vil bidra til å heve statusen for undervisning ved vår(e) institusjon(er) og i sektoren generelt, noe vi mener er særdeles viktig og på høy tid.

Vi ser på komiteens noe utvidede tolkning av mandatet som viktig. Det har også oppdragsgiverne sluttet seg til. Dersom dette nokså forsømte feltet, undervisningskompetanse og herunder pedagogiske kvalifikasjoner, skal få høyere status, er ikke flikking eller enkelttiltak tilstrekkelig. Både UiT og NTNU har formulert meget høye ambisjoner for utvikling av studiekvalitet, og foreliggende rapport synes å foreslå tiltak for å imøtekomme noen av disse.

Universitetsbiblioteket har følgende overordnede kommentarer til rapporten:

- Det er naturlig at det benyttes tilsvarende mål på undervisning som på forskning. Vi anbefaler at krav til undervisningskompetanse sidestilles med krav til forskningskompetanse
- Det er viktig at hele sektoren får et slikt system, og samme system, og håper det tas initiativ overfor departementet til at det innføres et nasjonalt meritteringssystem for undervisning
- Samtidig er vi opptatt av at nye krav og behandling av disse må innføres på en måte som medfører minst mulig økt byråkrati. I bibliotekstyrets diskusjon ble det tatt til orde for at man må søke å balansere rapporteringsnivået i institusjonen
- UiT har også vitenskapelige stillinger som ikke er undervisningsstillinger, f.eks. gjelder dette en del stillinger ved TMU. Det er ikke opplagt at det skal stilles samme krav til pedagogisk kompetanse for kandidater til slike stillinger. Det bør også vurderes i hvilken grad man risikerer at kandidater fra instituttsektoren, som ikke er

undervisningsinstitusjoner, ekskluderes med innføring av disse kravene, og – i tilfelle – hvordan det kan håndteres

Nedenfor følger Universitetsbibliotekets tilbakemeldinger på universitetsdirektørens 9 konkrete spørsmål. Dette er i vesentlig grad basert på Results behandling av rapporten.

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

Arbeidsgruppas beskrivelser av manglende eller noe tilfeldige krav til stillingers undervisningskvalifikasjoner synes rimelige og er i samsvar med erfaringer UB/Result har gjort. Når langt de fleste stillinger har en lik fordeling av forskning og undervisning, er det logisk å stille krav til begge typer kompetanse. I 2016 er man både internasjonalt og nasjonalt forbi myten om at en person som er en glitrende forsker også vil være en glitrende underviser. Pedagogisk kompetanse er ikke noe en person har eller ikke har, det er et fagfelt som personer må tilegne seg. På samme måte som det stilles høyere faglige krav til først å bli førsteamanuensis og senere professor, er det absolutt rimelig at det finnes tilsvarende krav for kvalifikasjoner til undervisning. Vi støtter derfor komiteens konklusjoner.

Rapporten viser til Nasjonale veiledende retningslinjer for pedagogisk basiskompetanse for høyere utdanning, men vi synes imidlertid ikke at disse retningslinjene blir helt med når det foreslås kriterier. Universitets- og høyskolepedagogikk er et forholdsvis nytt forsknings- og utviklingsfelt. Ulike perspektiver på læring, forskjellige kunnskapssyn og forskning på undervisning og læring får konsekvenser både for utvikling av program- og emnevalg, undervisning og vurdering. Den pedagogiske basiskompetansen må derfor ikke presenteres som om dette alene er et praktisk felt. Dette fremgår tydelig av de «Veiledende nasjonale retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse», der det bl.a. står at «denne basiskompetansen skal være basert på relevant pedagogisk og fagdidaktisk teori». Dette er også i tråd med tilsvarende kompetansekrav i våre naboland. Pedagogisk basiskompetanse for høyere utdanning er ikke først og fremst et spørsmål om hvor mange timer som brukes, men hva den oppnådde kompetansen faktisk inneholder.

*2. Er krav og kriterier for merittert kompetanse rimelige?
og*

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

Vi støtter ikke forslaget om to meritterte nivåer.

Det er viktig at krav til merittert nivå er så vidt strenge at det samtidig både gir en anerkjennelse i miljøet og gevinst for miljøet. Vi vil advare mot å gjøre første steg for enkelt. Siden dette både vil være gunstig for fagmiljøenes kompetanse og utvikling av studiekvalitet, men også kreve økonomiske ressurser, må balansen her vurderes nøye. Result foreslår ett merittert nivå med de krav som arbeidsgruppa foreslår for høyeste nivå.

Eksellent undervisning kan belønnes på andre måter. Tiltak som kan løfte flere undervisere/hele miljø vil være gunstig, f.eks. en form for premiering. Enkeltpersoner og miljø som gjør en stor innsats på et spesielt felt, vil fortsatt kunne nomineres til og oppnå ulike utdannings- og undervisningspriser og ved andre utmerkelser (f.eks. at fagmiljø oppnår status som «Senter for fremragende undervisning, SFU», etc). Det er noe annet. Kravene til merittert kompetanse må nødvendigvis være mye bredere og derfor vanskeligere å oppnå.

Bibliotekstyret framholdt at kravene må settes slik at merittering for undervisning kan oppnås av mange. Det må vurderes nøye hva som skal være «bra nok». Videre anbefalte bibliotekstyret at man vurderer et system med «reevaluering» etter noen år, det er ikke gitt at en oppnådd kompetanse varer evig.

I rapporten opereres med to nivå, «Merittert underviser» og «Fremragende utdanner»¹. Det framgår at man med utdanner mener noe videre enn med underviser. Dersom det skal være to nivå, mener vi at forskjellen på utdanner og underviser må komme tydeligere fram.

Når det snakkes om muligheter til undervisningstermin, må det stilles tilsvarende krav som til forskningstermin, før og etter, for at denne ordningen skal bli respektert og få status.

4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?

Siden de egentlige kravene til pedagogiske kvalifikasjoner og undervisningskompetanse for disse to stillingstypene ligger nært opp til meritteringskravene, synes det rimelig at de holdes utenfor her, slik arbeidsgruppa foreslår. UiT må likevel snarest avklare karriereveier for ulike stillingstyper.

Bibliotekdirektøren vil samtidig påpeke behovet for at kompetansekravene også her tydeliggjøres. Det vil videre være en fordel dersom de to sett av kompetansekrav får lik ordlyd, så langt det passer.

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

UiT har hatt pedagogiske mapper som vurderingsform for pedagogisk kompetanse siden 1.1.2008, og det har vært gitt seminartilbud for utvikling av slike helt fra våren 2000. Dette kommer ikke så godt fram i rapporten, som hovedsakelig viser til nordiske universitet når det gjelder pedagogiske mapper. For UiT betyr dette at pedagogiske mapper allerede er kjent blant relativt mange ansatte. Våren 2016 gir UB v/ Result et eget tilbud for utvikling av pedagogiske mapper for fast ansatte i vitenskapelig stilling som har mer enn fem års erfaring. Interessen for tilbudet er meget stort.

¹ Vår understrekning

Internasjonalt er pedagogiske mapper det kjente og brukte verktøy for å dokumentere pedagogisk kompetanse. For at stadig flere skal kunne utvikle en slik kompetanse, vil det være nødvendig med kurs, seminar og støtte av ulik type. På samme måte som ingen ut fra seg selv kan skrive en god forskningssøknad, vil heller ingen kunne lage en pedagogisk mappe uten støtte av noen art. Dette vil i høy grad bety ekstra oppgaver for Result.

Vi støtter at pedagogiske mapper blir innført som krav. Men samtidig må man være oppmerksom på risiko for økt byråkrati. Oppleggene og rutinene rundt utvikling av pedagogiske mapper må være så rasjonelle og kostnadseffektive som mulig, samtidig som man ivaretar den faglige kvaliteten.

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

Fasene som foreslås for vurdering av merittert kompetanse synes rimelige. Det vil være en vesentlig oppgave å sørge for en kvalitetssikring av denne prosessen. Kriteriene må være klare og følges opp slik at prosessen og utvalget blir troverdig. Her vil vi også peke på at det finnes mulig sprengstoff fordi kamp om ressurser kan bety at færre enn de som en ekstern komite har funnet kvalifisert, faktisk blir tilkjent merittert kompetanse.

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

Dette spørsmålet anses ikke som aktuelt for UB å svare på, da vi ikke er en undervisningsenhet.

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

Vi vil gjenta at rapporten tar til orde for et helhetlig grep, der mulighetene for merittering bygger på en felles basis for alle i undervisningsstillinger. Hvis UiT ønsker å ta denne rapporten alvorlig, kan man ikke gå videre med en ordning for merittering uten at basis er tatt vare på. Det vil i tilfelle bli et slag i lufta. Skal visjonen som har som mål å bli nasjonalt og internasjonalt ledende i studiekvalitetsarbeid oppfylles, holder det ikke å plukke ut enkeltsaker som det skal satses på. Grunnmuren er en forutsetning for kvalitet.

Dersom det som er foreslått innføres på UiT, vil det kreve at UB v/Result yter stor grad av bistand. Vi forventer at vårt «Program for pedagogisk basiskompetanse i høyere utdanning» etter hvert blir et program for nyansatte og nyutdannede.

Tilbudet for andre typer ansatte med til dels lang erfaring kan og bør være annerledes. Det er årsaken til at Result har etablert en seminarrekke for utvikling av pedagogiske mapper som et

pilotprosjekt. Deltakerne her har til dels meget lang erfaring fra undervisning og ønsker å søke opprykk til professor, for flertallet, men også til førstelektor og dosent. Et slikt tilbud vil imøtekomme noen behov, og Result vil – avhengig av tilførte ressurser – kunne gi dette tilbudet og flere typer støtteordninger.

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)?*

UB har ingen andre forslag.

Bibliotekdirektøren vil avslutningsvis framholde at for å nå UiTs mål om utdanningskvalitet, må det (fortsatt) satses helhetlig og på ulike tiltak. Med disse kommentarene og innspillene slutter bibliotekdirektøren seg til anbefalingene i rapporten.

Vennlig hilsen

Johanne Raade
bibliotekdirektør

—
johanne.raade@uit.no
77 64 51 21

Marianne Foss
ass. bibliotekdirektør

—
marianne.foss@uit.no
77 64 57 21

Kopi: Bibliotekstyret