

Universitetsdirektøren

Intern høring - Innsats for kvalitet – høringssvar fra HSL-fakultetet

Vi viser til brev fra universitetsdirektøren av 9. mars 2016 der fakultetet blir invitert til å komme med innspill og kommentarer til rapporten *Innsats for kvalitet – Forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet* lagt frem av en felles arbeidsgruppe ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet (UiT). Vi har strukturert vårt høringssvar på følgende måte: Avsnitt I-IV er fakultetsledelsens oppsummering av tanker og meninger om rapporten som har kommet fram i hørings- og interne ledelsesdiskusjoner. V er et kort avsnitt om høringsprosessen og i avsnitt VI tar vi for oss hvert punkt som universitetsdirektøren har bedt oss å si noe om.

I. HSL støtter intensjonene bak rapporten

Ambisjonen om en markert styrking av undervisningskvaliteten er riktig og helt avgjørende for å lykkes i et dynamisk læringsfelt. Studentene etterspør bedre undervisning og tettere oppfølging, dette må fagmiljøene ta inn over seg. Fakultetsledelsen på HSL ønsker at arbeid med utvikling av undervisning og utprøving av bedre læringsformer skal være en selvfølgelig og sentral del av det arbeidet som utføres av våre ansatte. Vi ønsker at kollegaveiledning skal brukes når det er relevant, at mentorordninger i forhold til undervisning skal kunne innføres, vi ønsker mer samarbeid mellom ansatte om undervisning, både når det gjelder planlegging, organisering og konkret i undervisningssituasjonen. Foreløpig er mange av disse ønskene ikke realisert.

HSL-fakultetet har mange forskningstunge miljø – noen av disse miljøene har ansvar for studieprogram med veldig mange studenter, andre har færre. Noen miljø har tradisjon for å arbeide mye med utvikling av undervisning til det beste for studentenes læring. Andre miljø er ikke så aktive, men mener nok selv at de gir god undervisning, og at studentene både lærer faget sitt og virker fornøyde. Innenfor faggruppene selv kan bildet også variere i forhold til at enkeltansatte gjør en større innsats enn andre.

Men uansett er HSL et fakultet som i fremtiden må finne en måte å styrke undervisningskvaliteten jevnt over. Vi spør oss ofte om hvordan vi skal greie det. Er det ei kulturendring, eller mer tid til utviklingsarbeid og oppfølging som skal til? I samtaler med instituttene er alle enige i at studentenes læring er svært viktig, men samtidig etterlyser ansatte mer tid til å kunne gjøre dette arbeidet på den måten de selv gjerne skulle. Økt fokus på forskningsresultater og innhenting av eksterne forskningsmidler (NFR og EU) de senere år har for mange betydd økt arbeidsmengde. Det er ei utfordring for alle å balansere og vekte alle disse oppgavene opp mot hverandre.

II. Om strengere krav til basiskompetanse ved ansettelse

Fakultetet ser med andre ord positivt på UiTs og NTNUs innsats for å bidra til økt fokus på undervisningskvalitet. Men samtidig har vi en del kritiske bemerkninger særlig til innføringen av strengere krav i forhold til tilsetninger og opprykk, særlig hvis disse kun skal gjelde for UiT og

NTNU. Vi er helt enige i at de kravene og retningslinjene vi har i dag angående basiskompetanse ved ansettelser er for dårlige. Her har fakultetet gjort seg mange erfaringer, og fakultetsledelsen ser nå på hvordan instruksjoner til bedømmelseskomiteer og kriterier skal gjøres mer konkret og lettere å følge opp, pluss at maler for betenknninger skal forbedres på dette punktet. De endringer som foreslås i rapporten er derimot dramatiske, samtidig som det er uklart i hvor stor grad de ulike delene skal vektlegges. Enkelte ansatte har opplevd at det å innpasse universitetspedagogiske kurs fra andre institusjoner har vært problematisk. Hvis kriteriene blir for strenge og i tillegg tolket strengt, kan vi risikere at søkere fra institusjoner med andre ordninger blir utelukket.

III. Lærerutdanninger og PPU må godkjennes

Rapporten bygger på UHRs nasjonale veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse fra april 2015. I disse retningslinjene er det særlig to krav som HSL mener burde ha blitt diskutert inngående på institusjonsnivå allerede i fjor, nemlig at 1) basiskompetansen skal være basert på relevant pedagogisk og fagdidaktisk teori, og 2) lærerutdanninger, inklusiv PPU eller teoretisk pedagogisk utdanning, normalt ikke kan erstatte universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse.

Disse to henger sammen. Hvis man stiller som krav at basiskompetansen skal være basert på relevant pedagogisk og fagdidaktisk teori, anser man at det å undervise på universitetsnivå er vesentlig forskjellig fra å undervise på for eksempel videregående skole. Samtidig ser vi at læringsformer fra videregående og ungdomsskolen blir mer og mer vanlig i vår sektor. Mappevurdering var for eksempel noe som oppstod i grunn- og videregående skole i sin tid. På mange måter har de fleste undervisningsformene man i UH-sektoren anser som nye og interessante allerede vært brukt i både grunn- og videregående skole. Vi mener med andre ord at de integrerte lærerutdanningene og PPU i stor grad vektlegger de elementer som er viktige for å bli gode undervisere uansett nivå. Disse utdanningene har faktisk et omfang og et fokus på læring og didaktikk som etter vår oppfatning overgår en mappe i universitetspedagogikk. Når det gjelder allmenn teoretisk pedagogikk er vi imidlertid enig i at dette ikke automatisk kan godkjennes som basiskompetanse. Faget pedagogikk kan imidlertid også være innrettet mot skolen og læring, så i slike tilfeller må studieretninger og fordypningsfag vurderes i hvert enkelt tilfelle.

IV. Om meritteringssystemet

Innføringen av et meritteringssystem kan være ett bidrag til bedring av undervisningskvalitet, men også til dette har vi noen innvendinger. Vi er kjent med dette systemet fra svenske universitet, men spør oss samtidig om det er direkte overførbart til den norske universitetssektoren, som har andre stillingskategorier (fast forskningstid i stillingen normalt 50-50) og andre ordninger for lønnsopprykk. Vi ønsker også å peke på at dette fort kan bli et individualisert system, mens vi mener at man må legge større vekt på fagmiljøene som helhet når det gjelder undervisningskvalitet. Det er absolutt mulig at tiltaket kan styrke statusen til den enkelte, men undervisningskvalitet hviler ikke nødvendigvis på slike formelle, individualiserte meritteringssystem. Vi stiller også spørsmål til utvelgelsesprosessen. Den virker byråkratisk og fjernt fra studenter og fagmiljø. På den ene siden kan man tenke seg at svært få vil søke og enda færre vil bli merittert. Da er det kanskje ikke så nøye om prosessen er byråkratisk og omstendelig. Men vi antar at flest mulig bør bli merittert, nettopp for å sikre bedre kvalitet på undervisningen samlet sett, og at studenter konkret skal merke en forbedring. I så tilfelle blir det mye ekstra arbeid for mange, både de som skal søke, og de som skal vurdere.

V. Høringsprosessen

Fakultetet har hatt rapporten oppe til diskusjon i møte med alle enhetslederne i to runder, samt bedt om skriftlige innspill fra alle enhetene. Enhetene ved fakultetet er blitt bedt om å aktivt involvere fagmiljøene i høringen.

VI. Tilbakemelding på de konkrete punktene

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

Det stilles allerede i dagens forskrift krav om pedagogiske kvalifikasjoner ved tilsetninger i vitenskapelige stillinger. Fakultetet imøteser gjerne en konkretisering av de kravene som fremgår av forskriften, men ønsker ikke en skjerping av krav som kun skal gjelde UiT og NTNU. Fakultetet har på enkelte fagområder store utfordringer med å få kvalifiserte søkere til stillinger vi lyser ut. I en konkurransesituasjon mot andre aktører i og utenfor sektoren, mener vi at det vil være uklokt å stille strengere kompetansekrav for tilsetninger ved UiT/NTNU enn ved øvrige universitet.

I tilbakemeldingene fra instituttene blir det blant annet pekt på at det er mange krav som stilles, og at det kan være urimelig å kreve at samtlige punkter skal være representert hos mulige kandidater. For flere av punktene vil det være vanskelig å fremskaffe dokumentasjon, og slik de er presentert virker de administrativt krevende og byråkratisk å følge opp.

Et moment som blir trukket frem er at 3-årige NFR-stipendiater uten undervisningsplikt har en ulempe i forhold til universitetsstipendiater, som har pliktmessig undervisning bak seg i stipendperioden. Den forsterkede formaliseringen av pedagogisk kompetanse som foreslås i rapporten, vil gjøre det vanskeligere for NFR-stipendiater å få tilsetning i permanente posisjoner ved universitetet.

Fakultetet er ikke uenig i at en kan forvente en kompetanseheving både på undervisnings- og forskningsdelen ved overgangen fra førsteamanuensis til professor, men ser at det kan være problematisk å knytte denne kompetansehevingen til noen av de kravene som blir foreslått som basiskompetanse for professorstilling. Krav om veiledning på alle nivå kan være urimelig for ansatte ved enheter som har liten tilgang til studenter fra de ulike nivåene, det være seg bachelor-, master-, eller ph.d.-nivå.

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

Fakultetet imøteser økt fokus på undervisning og en form for meritteringssystem som bygger opp om hovedmålet, som må være å forbedre undervisningen og øke læringen til studenter. Slik kravene og kriteriene er stilt opp her (på samme måte som for punkt 1), er vi ikke sikker på at de ivaretar dette hovedmålet. På samme måte som for forslagene til basiskompetanse er det mange krav, hvor flere er vanskelig å dokumentere. Igjen ser vi for oss at det kan bli administrativt krevende og byråkratisk å gjennomføre meritteringen med de kravene som foreslås.

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

Som det fremgår av punktene over er fakultetet delvis skeptisk til å innføre nivåer for merittert kompetanse, særlig i form av formelle posisjoner/statuser. Det vesentlige vil være å være fremragende i praksis, ikke bare i teorien. Innføring av ett eller to merittede kompetansenivåer

synes, slik forslaget ligger, å forutsette et ressurskrevende evalueringssystem som vil drive frem byråkrati.

4. Bør stillingskategoriene førstelektor og dosent inkluderes i meritteringssystemet?

Dersom en velger å innføre et meritteringssystem, er tilbakemeldingene fra instituttene at dette også bør inkludere førstelektor og dosent. Det vil være urimelig at fremragende undervisere i disse stillingskategoriene ikke skulle få den samme mulighet for status- og lønnsøkning som andre.

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

Fakultetet er som nevnt under punkt 1 opptatt av at det ikke stilles strengere krav til søknader om stillinger ved UiT (og NTNU) enn ved andre universitet. Rekrutteringsmessig er vi ikke i en posisjon der vi kan stille krav til kompetanse som går utover de krav forskriften stiller.

Krav om mappdokumentasjon vil favorisere interne søkere (fra UiT og NTNU), og vil gjøre det vanskeligere å få eksterne søkere. De ulike fakultetene ved UiT er også med i – og en del av – fagråd og fakultetsmøter som blant annet har jobbet for å komme frem til nasjonale kvalitetskrav. Nye krav mener fakultetet også bør ha en nasjonal forankring for at UiT skal innføre de.

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

I del 4.1.5 i rapporten heter det at det i fase to skal avgjøres "*hvem og hvor mange som skal tildeles kompetanse*", og at denne oppgaven naturlig tillegges Strategisk utdanningsutvalg ved UiT. Vi er usikre på hva gruppen her mener skal være avgjørende for hvor mange som skal tildeles kompetanse. Vil det være et økonomisk spørsmål, et spørsmål om antall i forhold til status, eller andre forhold som avgjør? Om en har klare krav til hva som kreves for ulike nivå i en eventuell meritteringsordning, så bør antallet som skal tildeles kompetanse avgjøres av hvor mange som tilfredsstill disse kriteriene. Fakultetet ser videre ikke hvorfor avgjørelsen om hvem som skal tildeles slik kompetanse skal tas av et annet organ enn det som brukes ved tilsetninger og opprykk, det vil si tilsetningsutvalgene ved de ulike enhetene.

Fagfellevurdering er av flere av instituttene trukket frem som en vesentlig forutsetning for vurdering av undervisningskompetanse. Fakultetet ser imidlertid at det kan være uheldig med en ren fagfellemodell når det gjelder vurdering av undervisningskompetanse, men man bør finne en modell som involverer fageksterne og –interne ansatte og studenter. Uansett hvilken modell for vurdering man lander på, virker ordningen slik den er foreslått av utvalget byråkratisk og arbeidskrevende.

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

Institutt og fakultet vil fortsette å følge opp og legge til rette for individuell utvikling av kompetanse innenfor de rammene man til enhver tid må forholde seg til.

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

Som tidligere nevnt mener fakultetet at det er fagmiljøene som må styrkes. Den faglige kompetanse ses på som en forutsetning for å få en god vurdering av den pedagogiske kompetansen knyttet til ulike fagområder. Slik fakultetet leser rapporten fra arbeidsgruppen, gir den et overordnet (og i noen av forslagene konkrete) inntrykk av at satsingen primært bør skje gjennom en styrking av det universitetspedagogiske miljøet. En slik tilnærming mener fakultetet vil være feil. En styrking av undervisningskvaliteten mener vi bør skje gjennom en styrking av fagmiljøene og det meritterende arbeidet som bør foregå der.

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)?*

Fakultetet har ingen spesifikke kommentarer til om det bør være lokale avtaler om lønnsopprykk knyttet til et eventuelt meritteringssystem, utover at vi mener det er viktig å se denne typen belønning i sammenheng med lønnsopprykk i forbindelse med lokale forhandlinger.

Når det gjelder belønninger til fagmiljøer («søkerens institutt får en engangssum på 30.000 kroner») ser vi ikke hva grunnlaget for dette skulle være. De fleste instituttene antar vi har rammestyring, og bør kunne handtere eventuelle ekstrakostnader knyttet til meritteringssystemet innenfor denne rammen. Interne overføringer av mindre beløp synes i denne sammenhengen å være uhensiktsmessig.

Vennlig hilsen

Cathrine Theodorsen
fungerende dekan

Frode G. Larsen
ass. fakultetsdirektør

—