

UiT Norges arktiske universitet
Universitetsdirektøren

Tromsø, 26.4.2016

**FORSKERFORBUNDET VED
UNIVERSITETET I TROMSØ
NORGES ARKTISKE UNIVERSITET**
Øvre lysthus
Postboks 6050
9037 Tromsø
Telefon 77 64 23218
forskerforbundet@uit.no
www.forskerforbundet.no/uit

Høringsuttalelse fra Forskerforbundet til «INNSATS FOR KVALITET – forslag til et meritteringssystem for undervisning ved NTNU og UiT Norges arktiske universitet»

Forskerforbundet er positiv til tiltak ved UiT Norges arktisk universitet som synliggjør og styrker undervisningsoppgavene, som har som mål å øke kvaliteten til undervisning, og som verdsetter gode undervisere på lik linje med gode forskere. Det er også svært positivt at dette er et samarbeid mellom to institusjoner. Vi kjenner oss imidlertid i liten grad igjen i påstandene om at undervisning plasseres, sitat: «i skyggen av forskning». Vi oppfatter derimot at undervisning tas svært seriøst både faglig og metodisk både av ansatte i kombinerte forskning- og undervisningsstillinger og ansatte som tilrettelegger i teknisk/administrative stillinger.

Det foreslåtte meritteringssystemet har som formål at ansatte nå i større grad enn før skal utvikle sin pedagogiske kompetanse. Dette krever tid, og det må tas høyde for i arbeidsplanene til de ansatte slik at balansen mellom tid til FoU og tid til undervisning ivaretas. Vi forutsetter at tidsbruken for merittering ikke går på bekostning av tid til FoU sett på bakgrunn av at kravene til forskning stadig skjerpes. Målsetningen i Strategi 2020 er at vi både skal bli fremragende og etablere verdensledende forskningsmiljøer. Vi tåler rett og slett ikke at mer faglig fordypning og forskningstid forskyves til fritiden.

Forskerforbundet støtter premissene under arbeidsgruppens anbefalinger (1.3.5) om at, sitat: «tiltak skal være gjennomførbare uten at det kreves omfattende endringer i organisasjonen, uten ytterligere byråkratisering og uten at det medfører store merbelastninger for de vitenskapelig ansatte». Og vi forutsetter at UiT vil lykkes med det, og minner samtidig om pålagt effektivisering som skal gjennomføres i prosjektet Adm2020.

Vi støtter også prinsippet om en pilotperiode på 5 år, og så en evaluering som da resulterer i begrunnede justeringer av meritteringssystemet for undervisning.

På de konkrete spørsmålene til universitetsdirektøren har vi følgende innspill.

Spm. 1 og 2. I Forskerforbundet er det ulike syn på omfanget og detaljnivået på dette basert på ulike erfaringer og vurderinger. Det er tydelig at her er det ulike syn på utfordringer både for ansatte og ulike fagmiljøer. Imidlertid er vi enige om at en slik meritteringsordning må være basert på et sett kriterier der det både er en felles plattform, men der det også ivaretas en viss grad av fleksibilitet knyttet til karakteristiske trekk for ulike fagområder som f.eks. eksperimentelle/ikke-eksperimentelle fag.

Et annet aspekt er tidsaspektet for merittert kompetanse. Er den «evigvarende» eller trengs et «resertifiseringssystem». F. eks. en universitetslektor som i en alder på 32 år oppnår et merittert nivå, vil det nivået følge vedkommende i et avansement til professor i en alder av 50 år?

Spm 3. Vi mener at synes fornuftig at det nå inneholder to nivåer – basiskompetanse og «merittert underviser» - for så eventuelt å utvide det med «fremragende utdanner» på sikt når systemet er på plass og evaluert etter fem år. Et argument er også å lette trykket på det involverte byråkratiet som følge av etableringen.

Spm 4. Så lenge vi har et formelt karriereløp for stillingskategoriene førstelektor til dosent, bør det inkluderes i meritteringssystemet. Gjennomførte fusjoner mellom høyskoler og universiteter er også et argument for det.

Spm 5. Det er formålstjenlig med en pedagogisk mappe med en definert mal, men også her må det gis rom for fleksibilitet utfra ulike fags egenart. Faren er at den fort blir voluminøs og kvaliteten kan komme i bakgrunnen. Blant annet står det på side 48 under kriterier at mappen, sitat: «skal inneholde følgende tema», og så kommer det en svært omfattende liste. Vi mener at en evaluering i et pedagogisk meritteringssystem også bør kunne oppnås uten at nødvendigvis alle temaer er dekket av søkeren.

Spm 7 og 8. Vi forstår at et slikt meritteringssystem må forankres både i institutt og fakultet og universitetspedagogiske fagmiljøer og videre at Result kan tiltenkes en rolle. Det viktige er imidlertid at dette gjennomføres, sitat fra avsnitt 1.3.5: «uten ytterligere byråkratisering».

Kommentarer til pedagogisk basiskompetanse

Forskerforbundet mener prinsipielt at alle som underviser ved UiT Norges arktisk universitet skal ha en pedagogisk basiskompetanse, og at det skal gis åpning at denne skal kunne tilegnes innen rimelig tid etter ansettelse. Argumentet er at dagens rekrutteringsvei til vitenskapelige stillinger i konkrete tilfeller i et 10-års perspektiv går fra PhD uten undervisning, via post.doc og forsker også uten undervisning. Alternativt med en påbegynt pedagogisk basiskompetanse - men under en oppfyllelse av kriteriene. Det er svært viktig at vi styrer en utvikling mot at universitetene i større grad legger til rette for at talenter - parallelt med forskningen - også gis rom for å tilegne seg viktige trinn på veien til en definert pedagogisk basiskompetanse. Vi mener også at noen av kriteriene blir i for stor grad avhengig av skjønn – f.eks. hvordan gi en objektiv vurdering av, sitat «reflektert forhold til eget undervisningsarbeid» (punkt 6 side 30). Selv med undervisningserfaring tilbake til 1980-tallet er vi ikke kjent med undervisere som ikke reflekterer over egen undervisning og har et aktivt forhold til kursenes innhold.

Vi ser heller ikke at det er noe poeng at det skal skilles mellom pedagogisk basiskompetanse mellom førsteamanuensis og professorer. Ofte er det jo slik at det er forskningen og ikke graden av undervisning som gjør at en ansatt ikke oppnår opprykk og gjerne går et langt liv som førsteamanuensis med omfattende undervisning. Videre mener Forskerforbundet at kriteriene for professor - som f.eks. opponent - strengt tatt har lite med pedagogisk basiskompetanse å gjøre.

Tilleggscommentar

Grappa sier ingenting om pedagogisk kompetanse for bistillinger som er utbredt gjerne har en omfattende undervisning på alle nivåer fra begynnerkurs til PhD-kurs.

Det skjer også en omfattende veiledning av PhD-studenter ved universitetssykehus og instituttsektoren selv om de er registret og har en veileder også blant de fast ansatte i vitenskapelige stillinger på et universitet. Hva med den pedagogiske basiskompetansen i deres veiledningssituasjon?

Med vennlig hilsen,
Olaf B. Styrvold, Hovedtillitsvalgt

Hugues Verdure, Styreleder

