

Seksjon for personal og organisasjon

Svar fra BFE - intern høring - implementering av nye krav til kompetanse for undervisning og veiledning i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT, samt revidering av personalreglement

Det vises til høringsbrev datert 21.3.2019 om hvordan kommende endringer i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger skal implementeres ved UiT. Saken gjelder at Kunnskapsdepartementet har fastsatt endringer i forskrift av 9.2.2006, nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, noe som medfører at det innføres nye krav til utdanningsfaglig kompetanse for ansettelser og opprykk til førsteamanuensis- og professorstillinger. Saken er drøftet på instituttledermøte på BFE-fakultetet den 1.4.2019.

Fakultetene er bedt om å svare på følgende spørsmål:

1. I § 1 – 1 første ledd i endret forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger stadfestes det at alle institusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres, og det åpnes for at institusjonene kan fastsette høyere krav og bestemme at disse også skal gjelde i bedømming og rangering av søkere. Er det ønskelig å fastsette høyere krav ved UiT enn de som stilles i endret forskrift?

Svar: BFE ser svært positivt på at det stilles høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse enn tidligere, og at disse kravene spesifiseres i forskriften. Imidlertid mener fakultetet at tiden ikke er inne for at UiT på egen hånd skal stille strengere krav enn det som er fastsatt i endret forskrift ved ansettelse og opprykk i førsteamanuensis og professorstillinger. I vurderingen av kvalifikasjonene ved ansettelse og opprykk er det en helhetsvurdering av faglig og pedagogisk kompetanse som må legges til grunn.

2. Endringene i forskriften omhandler kompetansekrav ved ansettelse i stilling som førsteamanuensis og professor. Er det ønskelig å endre på kravene som stilles til undervisningskompetanse i andre undervisnings- og forskerstillinger ved UiT som en følge av forskriftsendringen?

Svar: I «Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet» (arkivref. 2016/2835) heter det i punkt 4.5 Krav til pedagogisk basiskompetanse: «Kriteriene for undervisningskompetanse er de samme ved ansettelse i alle stillinger.» BFE-fakultetet mener dette fortsatt skal gjelde også etter forskriftsendringen.

3. I hvilken grad oppfyller UiTs nåværende krav til undervisningskompetanse de nye kravene til grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning i forskriften? I hvilken grad medfører de nye kravene at det må gjøres endringer i dagens tilbud og kurs i regi av Result?

Svar: Mht. første spørsmål: I «Utfyllende bestemmelser for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet» er det spesifisert hvilke krav som stilles for fast ansettelse, med vekt på dokumentasjon av pedagogisk kompetanse i form av en pedagogisk

mappe. Slik kravene til pedagogisk mappe er beskrevet i bestemmelsene samsvarer dette relativt godt med den endrede forskriften. Imidlertid mener BFE at teksten bør endres slik at kravene framkommer enda tydeligere. For eksempel bør kravet til omfang av deltakelse og gjennomføring av pedagogisk kurs på minimum 200 timer beskrives.

I tillegg mener BFE at anvendelsen av begrepet «pedagogisk mappe» bør diskuteres og vurderes. Slik det er nå, anvendes begrepet både summativt, dvs. til å beskrive at en bestemt kompetanse er dokumentert og oppnådd, og formativt, dvs. til å beskrive at den pedagogiske mappen er et dynamisk dokument der den ansattes pedagogiske utvikling over tid dokumenteres, noe som kan virke forvirrende.

Mht. andre spørsmål: Lovendringene innebærer at ansatte i rekrutteringsstillinger må ha anledning til å kvalifisere seg, og vi må ha et tilbud til nyansatte som ikke har pedagogisk basiskompetanse og derfor tilsettes på kvalifiseringsvilkår. BFE mener også UiT bør kunne tilby et opplegg for å utarbeide en pedagogisk mappe med samme krav for ansatte som ble tilsatt før de endrede kravene. Dette henger sammen med krav i akkrediteringsforskriften, at pedagogisk kompetanse og utviklingsarbeid teller ved opprykk, samt forventningen om at ansatte skal fortsette å utvikle sin pedagogiske mappe gjennom karrieren. Result har også gjennomført kurs for sakkyndige, noe som er viktig for å utvide veileder- og vurderingskompetansen for pedagogisk kompetanse. Til sammen er dette omfattende, og gir Result de kapasitetsutfordringene vi kjenner til. At det kun er Result som har denne myndigheten kan også bidra til at fakultetenes kompetanse og bevissthet rundt pedagogisk kompetanse utvikler seg for sakte og i for liten grad inngår i komitevurderinger og karriere- og arbeidsplaner. BFE mener derfor Result bør prioritere arbeidet med læringsutbyttebeskrivelser og kriterier for hvordan pedagogisk kompetanse på flere nivåer bør vurderes, samt kurs for fakultetsansatte som vil utvikle sin veileder- og vurderingskompetanse (sakkyndige). Fakultetene bør kunne tilby egne tilpassede kurs som svarer til de samme kriteriene, og i regi av sakkyndige. For at dette forslaget ikke skal bidra til at UiT i praksis utvikler ulike normer og kulturer for pedagogisk basiskompetanse, mener vi Result fortsatt bør tilby kurs for ansatte på kvalifiseringsvilkår, mens det vil være hensiktsmessig at fakultetene har anledning til å tilby opplegg for ansatte som ikke er på kvalifiseringsvilkår. BFE ønsker å være en pilot for dette, i samarbeid med Result. Slike fakultetsspesifikke opplegg vil kunne ha flere positive effekter. Det vil for det første sette større fokus på betydningen av å utvikle pedagogisk kompetanse i fagmiljøene på fakultetet. For det andre vil det vil kunne gi en tilnærming til universitetspedagogikk som i større grad vektlegger nærhet til det enkelte fagmiljø. Og endelig vil slike opplegg bidra til å avlaste Result.

4. Hvordan skal grunnleggende kompetanse for veiledning og undervisning på universitets- og høyskolenivå dokumenteres ved UiT?

Svar: BFE vil anbefale at opplegget til Result med pedagogisk mappe videreføres. For øvrig henvises det til svaret på spørsmål 3 ovenfor.

5. I statsansatteloven § 7 nr. 2 åpnes det opp for at virksomhetene i personalreglement kan gjøre unntak fra reglene i statsansattelovens §§ 3 til 6 ved ansettelse og utnevning for inntil ett år. Dette vil si at det ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil ett år kan åpnes for at kravene til kunngjøring, innstilling og vedtak i tilsettingsråd- eller utvalg ikke skal gjelde, istedenfor for ansettelse for en periode på seks måneder som i dagens personalreglement. Er det ønskelig å implementere en slik utvidet adgang til direktetilsetting ved UiT?

Svar: BFE mener at den foreslåtte endringen er ønskelig.

6. Med opprettelsen av nye fellestjenester for rekruttering og personalforvaltning, skal saksbehandling knyttet til alle ansettelser og forlengelser av midlertidige stillinger ved UiT foregå innenfor disse to tjenestene.

Vi foreslår at det også blir vurdert å gjøre endringer i ordningen for ansettelsesråd for administrative og tekniske stillinger ved UiT. Etter dagens ordning er det oppnevnt et eget ansettelsesråd ved de enkelte fakulteter og i Administrasjonen, med felles ansettelsesråd for noen enheter. Vi ber om tilbakemelding på om det kan være ønskelig å gjøre endringer i denne strukturen, i retning av færre eller et felles ansettelsesråd for hele UiT. En økt samling av behandling av ansettelsessaker vil kunne bidra til økt grad av likebehandling og effektivisering.

Svar: BFE-fakultetet støtter at ansettelsesprosessen for administrative og tekniske stillinger endres i tråd med forslaget for å oppnå større grad av likebehandling og effektivisering.

Vennlig hilsen

Kathrine Tveiterås
dekan

Seksjon for personal og organisasjon

Svar fra UMAK - intern høring om nye krav til kompetanse ved ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger

Ved UMAK er museal- og kunstnerisk formidlingskompetanse svært viktig blant våre undervisnings- og forskerstillinger. Det er derfor særlig viktig at UiT jobber med at museal- og kunstnerisk formidlingskompetanse skal erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved UMAK, jf forskriften § 1-2, nytt fjerde ledd (4).

UMAK ser at museal formidlingskompetanse i stor grad tilfredsstiller UiTs krav til pedagogisk mappe, men at kravene må omformuleres slik at de passer den museale formidlingen. Museal formidling er en del av alle forskningsstillinger ved Universitetsmuseet.

Svar på spørsmål i intern høring:

1. UMAK mener UiT har høye nok krav til ansettelse og opprykk til undervisnings- og forskerstillinger. Dagens ordning med pedagogiske mapper er omfattende for ansatte som søker opprykk, og dette bør kompenseres for i arbeidstid.
3. Dette medfører at dagens kurstilbud bør tilpasses museal- og kunstnerisk formidlingskompetanse.
4. Det er ønskelig med mer standardiserte og informative maler for hvordan grunnleggende kompetanse skal dokumenteres.
5. For UMAK er det ønskelig å implementere en utvidet adgang for direkte tilsetting ved UiT. Vi har for eksempel i vår undervisning ulikt behov fra år til år til spesiallærere innen ulike instrument, og det ville forenklet og effektivisert prosessen og kunne engasjere de for et helt undervisningsår.
6. UMAK ser det som mest hensiktsmessig å samle behandlingen av tekniske og administrative stillinger til ett felles råd ved UiT.

Vennlig hilsen

Lena Aarekol
direktør

Inger Kaisa Bækø
kontorsjef

inger.k.bako@uit.no
77 64 50 16

Lina Reigstad

Svar fra NT - intern høring

Nedenfor er høringssvar fra Fakultet for naturvitenskap og teknologi.

1. Er det ønskelig å fastsette høyere krav ved UiT enn de som stilles i endret forskrift?

Rekrutteringssituasjonen ved UiT er generelt mer utfordrende ved UiT enn ved mange andre institusjoner som vi sammenligner oss med og i noen tilfeller konkurrerer med. Det er derfor ikke ønskelig at vi setter høyere krav enn forskrift krever. Det er ikke i motstrid til at vi kan ønske høyere krav til vårt personale med hensyn til utdanningsfaglig kompetanse, men vi må da satse på å videreutdanne internt.

Imidlertid høres det ikke hensiktsmessig ut at utdanningsfaglig kompetanse skal bedømmes, men **ikke** være med i rangering av søkerne, jf § 1-4, nytt tredje ledd (3). Hvis ikke den utdanningsfaglige kompetansen er tatt med i rangering, så betyr det at det ikke blir tatt med på en vesentlig måte. NT-fak ber om at det vurderes å fastsette at søkere skal bedømmes **og** rangeres ut fra om de fyller krav til utdanningsfaglig kompetanse. Et slikt krav vil imidlertid ikke være motstridende til en ulik vekting av undervisningskompetansen og forskningskompetansen.

2. Er det ønskelig å endre på kravene som stilles til undervisningskompetanse i andre undervisnings- og forskerstillinger ved UiT som en følge av forskriftsendringen?

Fakultetet mener at det er naturlig at utdanningsfaglige kravene for førsteamanuensis også gjelder for førstelektorer og at kravene for professorer også gjelder for dosenter.

3. I hvilken grad oppfyller UiTs nåværende krav til undervisningskompetanse de nye kravene til grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning i forskriften? I hvilken grad medfører de nye kravene at det må gjøres endringer i dagens tilbud og kurs i regi av Result?

Kravene til pedagogisk basiskompetanse mener vi er ivaretatt i de utfyllende bestemmelsene, men med en utvidelse av arbeidsinnsatsen til 200 timer.

Kapasiteten på Result må økes slik at den er tilstrekkelig og at tilbudet kan gis til flere grupper enn i dag. For NT-fak er det sterkt ønskelig at forskere og postdoktorer kan oppnå undervisningskompetanse gjennom Results opplegg for dette. De nye kravene forutsetter egentlig at man har undervisningskompetanse før man søker/tildeles førstestilling. Ved UiT er det vanskelig å oppnå slik kompetanse for noen stillinger, f.eks forskere som ofte ikke kommer med på programmet, pga manglende kapasitet hos Result.

Fakultetet har utfordringer innen fagområder som luftfart og nautikk med hensyn til den pedagogiske basiskompetansen. De ansatte rekrutteres med bakgrunn i sertifikater og i hovedsak mangler de undervisningskompetanse ved tilsetting. Tilbudet fra Result er ikke tilpasset deres spesielle utfordringer i undervisningen og den kompetansen de har ved tiltredelse i stillingene. Det er behov for spesielt tilpassede tilbud til undervisningspersonalet for ansatte på disse fagområdene

4. *Hvordan skal grunnleggende kompetanse for veiledning og undervisning på universitets- og høyskolenivå dokumenteres ved UiT?*

Det dokumenteres gjennom pedagogiske mapper og i utgangspunktet ser vi ingen grunn til å endre dette.

5. *I statsansatteloven § 7 nr. 2 åpnes det opp for at virksomhetene i personalreglement kan gjøre unntak fra reglene i statsansattelovens §§ 3 til 6 ved ansettelse og utnevning for inntil ett år. Dette vil si at det ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil ett år kan åpnes for at kravene til kunngjøring, innstilling og vedtak i tilsettingsråd- eller utvalg ikke skal gjelde, istedenfor for ansettelse for en periode på seks måneder som i dagens personalreglement. Er det ønskelig å implementere en slik utvidet adgang til direktetilsetting ved UiT?*

Ja, fakultetet ønsker en slik endring, dette vil gi oss ønsket fleksibilitet.

6. *Vi ber om tilbakemelding på om det kan være ønskelig å gjøre endringer i denne strukturen, i retning av færre eller et felles ansettelsesråd for hele UiT.*

Ja, fakultetet imøteser en slik endring. I vurderingen av ett eller to ansettelsesråd vil det være viktig å vurdere arbeidsbelastningen på medlemmene i utvalget. For ikke å belaste medlemmene for mye har fakultetet ikke noe imot to ansettelsesråd.

Vennlig hilsen

Liv-Ragna Garden
seniorrådgiver

liv.ragna.garden@uit.no
77 64 62 62

Seksjon for personal og organisasjon

Svar fra IVT - intern høring om nye krav til kompetanse for undervisning og veiledning i forskrift for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger samt revidering av personalreglementet

Det vises til høringsinvitasjon vedrørende nye krav til kompetanse for undervisning og veiledning, samt revidering av personalreglement og utfyllende bestemmelser av 21. mars 2019. Nedenfor følger IVT-fakultetets høringssvar.

Punkt 1 Forskriftsendring – nye krav til utdanningsfaglig kompetanse.

- 1) Er det ønskelig å fastsette høyere krav ved UiT enn de som stilles i endret forskrift?

Etter fakultets anbefaling vil det ikke være fordelaktig å fastsette høyere krav for UiT enn det revidert forskrift skulle tilsi.

Fakultetet opplever at det kan være utfordrende å tiltrekke seg dyktige fagfolk. Vi mistenker at det kan bli enda vanskeligere å nå disse personene dersom det stilles strengere krav enn det nasjonal forskrift krever.

- 2) Er det ønskelig å endre på kravene som stilles til undervisningskompetanse i andre undervisnings – og forskerstillinger ved UiT som en følge av forskriftsendringen?

Nei. Etter vår vurdering vil kravene til undervisningskompetanse som stilles i revidert forskrift for øvrige stillinger være dekket i de utfyllende bestemmelser punkt 4.5, samt forskriften §§ 1-4 flg.

- 3) I hvilken grad oppfyller UiTs nåværende krav til undervisningskompetanse de nye kravene til grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning i forskriften? I hvilken grad medfører de nye kravene at det må gjøres endringer i dagens tilbud og kurs i regi av Result?

Kravene til pedagogisk basiskompetanse er, slik vi ser det, ivaretatt gjennom punkt 4.5 i de Utfyllende bestemmelser.

Tilbud og kurs i regi av Result må tilpasses de nye kravene til revidert forskrift. Result bør se på hvordan de løser at kravet for å kvalifisere seg for stillingen (ansettelser på kvalifiseringsvilkår) innskjerpes fra tre til to år.

- 4) Hvordan skal grunnleggende kompetanse for veiledning og undervisning på universitets- og høghskolenivå dokumenteres ved UiT?

Ved nyansettelser vil søkere måtte fremlegge dokumentasjon på dette i søknaden til stillingen. Kravet anses som innfridd ved at det sakkyndige utvalget finner en søker kvalifisert for stillingen. Dersom en søker ansettes på kvalifiseringsvilkår vil det måtte fremlegges dokumentasjonen på kurs i universitetspedagogikk eller godkjent pedagogisk mappe.

Punkt 2 Endringer i personalreglement ved UiT

- 5) Er det ønskelig å implementere en utvidet adgang til direktetilsetting ved UiT?

Ja, etter fakultetets syn vil en forenkling av tilsettingsprosessen i inntil ett år være formålstjeneslig. Det vil medføre en effektivisering og rasjonalisering av de tilfeller hvor det er behov for en snarlig og relativt kortvarig tilsetting. Dagens ordning med seks måneder er i korteste laget etter vår erfaring.

- 6) Færre eller ett felles tilsettingsråd for hele UiT?

Vi anbefaler 3-4 tilsettingsråd, avhengig av saksmengden, for å unngå for stor arbeidsbelastning på medlemmene i rådet.

Vennlig hilsen

Lise Bang Ericsson
faggruppeleder personal og organisasjon
lise.b.ericsson@uit.no

Christine Greger Sletbakk
juridisk rådgiver
christine.greger.sletbakk@uit.no
76 96 65 73

Lina Reigstad
SPOR

Høringssvar fra Universitetsbiblioteket

I høringsbrevet er det seks spørsmål avdeling for organisasjon og økonomi ønsker svar på.

1. Det spørres om UiT skal stille høyere krav enn det endret forskrift stiller til utdanningsfaglig kompetanse.

Vi er av den oppfatning at kravene til kompetanse for ulike stillinger legges på samme nivå som forskriften legger opp til. Det er imidlertid nødvendig å gjøre et arbeid med å spesifisere disse kravene – jf forskriftens formulering «alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse». På ett område kan det være aktuelt for UiT å fastsette høyere krav enn det framgår i forskriften: §1-4, nytt tredje ledd: (3) søkere skal bedømmes, men ikke rangeres på om de oppfyller «krav til utdanningsfaglig kompetanse».

Her må det vurderes om UiT skal gå for en formulering om at *søkere skal bedømmes og rangeres ut fra om de fyller krav til utdanningsfaglig kompetanse*. Ut fra de signaler UiT har gitt om at også utdanningsfaglig kompetanse (forstått som undervisningskompetanse) skal telle ved ansettelse, så bør UiT sitt eget regelverk på et eller annet vis speile at undervisningskompetansen til den enkelte har betydning ved søknad på stilling, ved opprykk og lignende. Men om denne kompetansen skal telle like mye som forskningskompetansen kan diskuteres siden forskningskompetansen og stillinger knyttet til denne er ervervet gjennom en betydelig mer omfattende formalkompetanse (for eksempel at man normalt må ha doktorgrad for å få stilling på førstestilingsnivå). Det vil da kunne oppleves som urimelig at undervisningskompetanse, som det i mindre grad er formalkrav til, skal telle like mye. Det ligger også i UH-sektoren sin egenart at fagkompetanse (i eget fag) og forskningskompetanse står sentralt. Likevel mener vi at det bør utvikles et regelverk som gjør at utdanningsfaglig kompetanse kan telle og at utdanningsfaglig kompetanse kan skille for eksempel kandidater fra hverandre.

2. I det andre spørsmålet påpekes det at endringer i nasjonal forskrift gjelder ansettelse i stillinger som førsteamanuensis og professor. Det spørres om endringene bør gjelde andre stillinger også.

Selv om endringene i forskrift bare stiller krav for utdanningsfaglig kompetanse for førsteamanuensis og professor, så er vi av den oppfatning av at UiT bør stille krav for andre stillingskategorier knyttet til undervisning. Det må utredes om disse kravene kan være de samme for alle grupper. Skal for eksempel

minimumskrav for førsteamanuensis og førstelektor være de samme? I utgangspunktet er det forskjell på disse stillingskategoriene der førstelektorkompetanse skal være basert mer på undervisningskompetanse enn førsteamanuensiskompetanse.

3. I det tredje spørsmålet rettes søkelyset mot om hvorvidt UiT sine krav i dag tilfredsstilles gjennom de kurs og tilbud som i dag gis av Result (Program for pedagogisk basiskompetanse)

Dagens kurstilbud fra Result («universitetspedagogisk basiskompetanse» – også omtalt som «Program for pedagogisk basiskompetanse») er under justering for å oppfylle forskriftens krav. Beregninger viser at dagens kurstilbud krever en arbeidsinnsats på cirka 150 timer per deltaker. I ny revidert forskrift legges det opp til 200 timer. Dagens kurs er under utvidelse slik at omfang vil kunne tilsvare cirka 200 timers innsats. For bistand til å oppfylle og dokumentere forskriftens krav til utdanningsfaglig kompetanse på professornivå har Result i dag ikke noe tilbud. Tilbud til denne gruppen bør ses i sammenheng med tilbud og støtte til undervisere som søker status som merittert underviser. Et tema som ikke er berørt i forskriftsendringen eller i høringsbrevet er kriterier for kompetanse som førstelektor – og hvorvidt utdanningsfaglig kompetanse som førstelektor skal være høyere enn for universitetslektor. Kan en mulig løsning være at dokumentert og godkjent basiskompetanse som lektor dekker den utdanningsfaglige delen av krav til opprykk som førstelektor?

En utfordring knyttet universitetspedagogisk kursvirksomhet er kapasitet. Faggruppen for universitetspedagogikk har begrensede personalressurser og universitetspedagogikk som fagområde er også i nasjonal sammenheng relativt begrenset. Hvordan disse utfordringene kan løses bør det derfor også ses nærmere på. UiT kan ikke stille formalkrav til sine ansatte uten at det finnes et system som gjør at denne formalkompetansen kan innfris. Det betyr videre at man må se nærmere på hva som kan inngå og *anses som relevant formalkompetanse for undervisningsstillinger*. Dette gjelder også krav til basiskompetanse. UiT som arbeidsgiver må sikre seg at ansatte, både de som er på kvalifiseringsvilkår og de som trenger videre kompetanseutvikling har oppdaterte tilbud som kan bidra til både den enkelte og fagmiljøenes samlede kompetanseutvikling. Et slikt ansvar kan ikke ligge alene på kun det universitetspedagogiske området. Nye bestemmelser bør derfor formuleres på en slik måte at for eksempel fakultetene selv kan utvikle systemer for kompetanseutvikling som kan inngå som formalkompetanse. Det må altså ses nærmere på hvordan UiT kan bygge opp kapasitet for å kunne ha gode nok og omfattende nok kurstilbud og andre typer tilbud som kan bidra til å styrke ansattes og fagmiljøenes undervisningskompetanse. Dette handler både om å møte UiT sine egne krav men også om å møte de krav som stilles gjennom akkrediteringssystemet (ref. Nokut).

4. Det fjerde spørsmålet knyttes til dokumentasjon av undervisningskompetanse ved UiT.

Pedagogisk mappe er etablert som dokumentasjonsform for utdanningsfaglig kompetanse ved UiT og benyttes både ved søknad på stilling og opprykk og utnevnelse til status som merittert underviser.

Endring i forskrift slår fast at «ferdighetene som underviser, knyttet til kompetansekrav for ansettelse i stilling som førsteamanuensis» skal dokumenteres i form av en *systematisk og samlet framstilling* som vurderes ved institusjonene.» Det er rimelig å tolke dette som en form for pedagogisk mappe. Med bakgrunn i praksis ved UiT er det langt på vei samsvar mellom den nye forskriftens krav om en systematisk og samlet framstilling og UiT sitt krav om pedagogisk mappe.

Det vil være hensiktsmessig å gå gjennom og standardisere og harmonisere krav til pedagogiske mapper i ulike beskrivelser ved UiT. Pr nå er pedagogiske mapper beskrevet i dokumenter som beskriver «Program for pedagogisk basiskompetanse», «Utfyllende bestemmelser for ansettelse og...» og i utlysning og kriterier for utnevning som merittert underviser. Det brukes til dels ulike betegnelser i disse dokumentene, og det kommer ikke fram hva som skiller krav til pedagogiske mapper på ulike nivåer. Dette bør derfor revideres. Det må også ses på hvordan UiT sine erfaringer så langt med bruk av pedagogisk mappe som dokumentasjonsform rent faktisk fungerer. Kravet ble innført som obligatorisk fra 1 januar 2017 og det bør ses på om denne praksisen og den kompetansen UiT har for å følge opp eget regelverk er tilstrekkelig. Det må altså være et samsvar mellom regelverk og UiT sin kompetanse til å forvalte eget regelverk.

Det må også ses på hvordan begrepsbruken «pedagogisk mappe» harmoniserer nasjonalt og internasjonalt. Målsettingen bør være å videreutvikle bruken av pedagogisk mappe som dokumentasjonsform men det må altså gjennomgås hvordan dagens praksis fungerer.

Bibliotekdirektøren har ingen merknader til spørsmålene 5 og 6.

Vennlig hilsen

Johanne Raade
bibliotekdirektør

Ådne Danielsen
Faglig leder, Result

UiT Norges arktiske universitet
Seksjon for personal og organisasjon

Tromsø, 12.4.2019

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 ved UiT Norges arktiske universitet om «Intern høring - nye krav til kompetanse for undervisning og veiledning, samt revidering av personalreglement og utfyllende bestemmelser»

Kompetanse for undervisning og veiledning

1. Forskerforbundet mener at det ikke skal fastsettes høyere krav ved UiT til utdanningsfaglig kompetanse enn den som angis i endret forskrift. Noen grunner:
 - Krav til utdanningsfaglig kompetanse til undervisnings- og forskerstillinger bør være det samme ved alle universitetene.
 - Strengere krav vil naturlig kreve enda mer ressurser til RESULT for å gå gjennom og utdanne alle i løpet av 2 år, og køen vil bli enda lenger. Dette er ikke ønsket.
 - Det kan bli vanskeligere å rekruttere kvalifisert personell til våre professor- og førsteamanuensis-stillinger. Allerede nå er krav til undervisningskompetanse et MÅ krav. Noe som i prinsippet kan føre til at mindre kvalifiserte forskere går foran forskere med større forskningserfaring, opparbeidet nettverk, større publiseringsgrad og mer ekstern finansiering, men som mangler godkjent pedagogisk mappe.
 - Det er ønskelig å se om det er målbare effekter av de strengere kravene som UiT har hatt de siste årene for kvalitet i undervisningen.
2. Nei. UiT har allerede gode nok kompetansekrav for andre undervisnings- og forskerstillinger og vitenskapelige stillinger enn professor/førsteamanuensis-stillinger.
3. UiT oppfyller kravene allerede nå. Ingen endringer er ønskelig fra Forskerforbundet.
4. Slik Forskerforbundet oppfatter det, er den grunnleggende kompetansen for veiledning og undervisning på universitets- og høyskolenivå tilfredsstillende ivaretatt på UiT i dag. Det er imidlertid ønskelig at realkompetanse i veiledning og undervisning bør kunne vektlegges mer enn nå.

Endringer i personalreglementet

5. Nei. Forskerforbundet mener at 6 måneder er nok, og vi ønsker ikke at UiT utvider til 12 måneder. En slik endring i personalreglement skal uansett forhandles med organisasjonene.
6. Forskerforbundet støtter en reduksjon i antall ansettelsesråd for administrative og tekniske stillinger ved UiT. Men vi er redd for at ved å bare ha ett ansettelsesråd for slike stillinger så vil saksmengden kunne bli for stor for god behandling av enkeltsakene. Forskerforbundet mener at 2 råd kan være fornuftig – en mulighet for deling kan være ett eget for ansettelser på nivå 1 og ett for de andre nivåene:
 - Mange administrative ansatte har blitt flyttet til nivå 1, men en del gjenstår på nivå 2 og 3.
 - Få råd vil gjøre at rådsmedlemmer kan bli mer profesjonelle og få en mer enhetlig behandling og ansettelsespolitikk på hele UiT.
 - Saksmengde blir ikke for stor.Ett alternativ kan være ett for administrative stillinger og ett for tekniske stillinger.

Hugues Verdure
Lokallagsleder

Olaf B. Styrvold
Hovedtillitsvalgt

Lina Reigstad

Intern høring - implementering av nye krav til kompetanse, samt revidering av personalreglementet og utfyllende bestemmelser - svar fra HSL-fak.

Vi viser til brev fra universitetsdirektøren der det bes om innspill i forbindelse med implementering av forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT. Vi har under forsøkt å svare på de spørsmålene slik det er bedt om. Spørsmålene er satt i kursiv.

Er det ønskelig å fastsette høyere krav ved UiT enn de som stilles i endret forskrift?

Fra vårt ståsted, med de problemene vi har med å rekruttere til fagstillinger, ønsker vi ikke å fastsette høyere krav enn det som framgår av endret forskrift. Vi ser heller ingen grunn til at vi skal legge oss på en avvikende praksis enn det andre institusjoner sannsynligvis blir å følge.

Endringene i forskriften omhandler kompetansekrav ved ansettelse i stilling som førsteamanuensis og professor. Er det ønskelig å endre på kravene som stilles til undervisningskompetanse i andre undervisnings- og forskerstillinger ved UiT som en følge av forskriftsendringen?

Ja, vi mener at disse kravene også må gjelde stillinger som lektor, førstelektor og dosent i de tilfeller der denne kompetansen ikke er eksplisitt vurdert eller dokumentert gjennom utdanningen. Tilsatte i disse stillingene skal i hovedsak utføre den samme type arbeid og bør da være omfattet av de samme bestemmelsene. Noen av disse stillingskodene vil – sammenlignet med professor- og førsteamanuenskoden - ha en større andel av stillingen satt av til undervisning, noe denne forskriften i hovedsak er ment å bidra til å heve kvaliteten av.

I hvilken grad oppfyller UiTs nåværende krav til undervisningskompetanse de nye kravene til grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning i forskriften? I hvilken grad medfører de nye kravene at det må gjøres endringer i dagens tilbud og kurs i regi av Result?

I tillegg til dokumentasjon av gjennomført program/relevant kurs mener vi dagens krav ved UiT til pedagogisk kompetanse gjennom utvikling av en mappe kan oppfylle grunnleggende krav til kvalifikasjoner for undervisning og veiledning slik det går fram av forskriftens § 1-4, nytt tredje ledd. Det må gjøres justeringer for å oppfylle forskriftens krav, men vi mener dette kan være mulig innenfor dagens ordning/rammer. Andre måter for dokumentasjon enn gjennom en mappe vil også kunne være aktuelle.

Det må vurderes særskilt hvordan de spesifikke kompetansekravene for ansettelse i stilling som professor skal utformes/dokumenteres. Her kan det sikkert være fornuftig å se hvordan andre institusjoner vil imøtekomme et slikt krav.

På spørsmålet om de nye kravene medfører endringer i dagens tilbud og kurs i regi av Result, så må det sikkert gjøres endringer uten at vi konkret kan peke på disse. Ettersom UiT allerede har hatt et system likt det som nå forskriftsfestes, og som har fungert, ser vi ikke at forskriften som sådan skulle forandre store endringer.

Men til grunn for arbeidet med implementering av den endrede forskriften må det unngås at vi lager nye eller andre system der kostnadene verken står i rimelig forhold til forskriftens krav eller isolert sett utgjør noen merverdi. Det må også tas hensyn til at tilbudet nå vil gjelde flere. De systemene vi skal innføre, må både være enkle og opplæringen effektiv slik at den kan nå flest mulig.

Hvordan skal grunnleggende kompetanse for veiledning og undervisning på universitets- og høyskolenivå dokumenteres ved UiT?

Slik det er i dag, skal alle søkere til undervisnings- og forskerstillinger dokumentere sin undervisningskompetanse ved å legge ved en pedagogisk mappe. I tillegg til en del konkret dokumentasjon fra søkerne, kan dette være en måte å dokumentere grunnleggende kompetanse på.

Andre måter vil være å gjennomgå de tilbudene som i dag gis i regi av Result, og da med de endringene som er nødvendige for å imøtekomme forskriftens krav og de økte behov som en følge av disse.

Ettersom denne forskriften vil gjelde alle innenfor sektoren, kan det være fornuftig å undersøke hvordan forskriften er tenkt implementert ved andre institusjoner. Teknisk sett vil et nytt personal- eller arkivsystem kunne brukes for å lagre/dokumentere slik kompetanse. Utfordringene vil i stor grad være de samme og alle institusjonene ønsker nok det kvalitativt beste systemet. Dermed burde det være grunnlag for å lære av hverandre.

I de fleste vurderingskomiteer skal det også være ekstern representasjon. Dersom systemene i stor grad er like for alle institusjonene innenfor sektoren, vil det lette behandlingen av de faglige vurderingene fordi forståelsen vil være felles.

Endringer i personalreglement ved UiT

Personalreglement for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT og personalreglement for tjenestemenn i tekniske og administrative stillinger ved UiT (vedlegg 3 og 4) skal revideres i henhold til den nye statsansatteloven §§ 2 og 41. I denne forbindelse ber vi særlig om tilbakemelding på følgende spørsmål/tema:

I statsansatteloven § 7 nr. 2 åpnes det opp for at virksomhetene i personalreglement kan gjøre unntak fra reglene i statsansattelovens §§ 3 til 6 ved ansettelse og utnevning for inntil ett år. Dette vil si at det ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil ett år kan åpnes for at kravene til kunngjøring, innstilling og vedtak i tilsettingsråd- eller utvalg ikke skal gjelde, istedenfor for ansettelse for en periode på seks måneder som i dagens personalreglement. Er det ønskelig å implementere en slik utvidet adgang til direktetilsetting ved UiT?

Ja, vi mener det er sterkt ønskelige å implementere en slik utvidet adgang til direktetilsetting ved UiT. For oss vil det spesielt gjelde lærerutdanningene der vi ofte på kort varsel må finne fram til vikarer som kan gå inn og gi undervisning. Aktuelle personer har gjerne fast stilling i skoleverket, men må ha tilsetting på minst ett år for å få permisjon fra sin faste stilling.

Vi foreslår at det også blir vurdert å gjøre endringer i ordningen for ansettelsesråd for administrative og tekniske stillinger ved UiT. Etter dagens ordning er det oppnevnt et eget ansettelsesråd ved de enkelte fakulteter og i Administrasjonen, med felles ansettelsesråd for noen enheter. Vi ber om tilbakemelding på om det kan være ønskelig å gjøre endringer i denne strukturen, i retning av færre eller et felles ansettelsesråd for hele UiT. En økt samling av behandling av ansettelsessaker vil kunne bidra til økt grad av likebehandling og effektivisering.

Vi har tidligere signalisert (Adm 2020) at det for ansettelse i administrative og tekniske stillinger vil det være ønskelig med et felles tilsettingsråd for UiT. Det at dette samles, mener vi vil gi oss større profesjonalitet i saksbehandlingen av denne typen tilsettingssaker. Også de som sitter i tilsettingsrådet, vil opparbeide seg mer erfaring fordi antall saker blir flere enn de vi i dag har med mange tilsettingsråd.

Vennlig hilsen

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Høringssvar fra Norsk tjenestemannslag - nye krav til kompetanse for undervisning og veiledning, samt revidering av personalreglement og utfyllende bestemmelser (ref 2019/1042)

Viser til høringsbrev av 21.3.2019 og vil med dette komme med vårt høringssvar.

Innledende merknad

NTL mener det er positivt at det er innført nye krav til utdanningsfaglig kompetanse for ansettelser og opprykk til førsteamanuensis- og professorstillingene. Dette betinger imidlertid at det legges til rette for at alle ansatte, uavhengig av enhetstilhørighet, gis anledning til å bruke tid til å kvalifisere seg i arbeidstiden. Det må utvikles støttesystemer og kurstilbud i tilstrekkelig omfang og med tilstrekkelig grad av fleksibilitet slik at det er mulig å gjennomføre opplæringen når det er hensiktsmessig i forhold til øvrig arbeid. Det er videre viktig at det utvikles standarder/måletall for medgått tid til ulike former for pedagogisk kvalifisering og pedagogisk utviklingsarbeid. Dette må medregnes i pliktarbeidet og det må gis uttelling for den enkelte ansatte.

Spørsmål 1

NTL mener det ikke er nødvendig å fastsette høyere/mer omfattende krav. Et mulig unntak: Det er litt uklart hvordan bedømmingen skal skje: Man skal bedømmes, men ikke rangeres (jmf. § 1-4, nytt tredje ledd).

Spørsmål 2

NTL mener det bør stilles spesifikke krav til undervisningskompetanse for universitetslektorer og dosenter.

Spørsmål 3

Ingen kommentarer/se innledende merknader.

Spørsmål 4

Ingen kommentarer

Spørsmål 5

NTL er sterkt imot å utvide adgangen til direktetilsetting ved UiT fra seks måneder til ett år. Adgang til å direktetilsette for ett år betyr at kvalifikasjonskravene avvikes i for stor grad. Den som allerede har vært lenge i et vikariat/engasjement har et stort konkurransefortrinn når stillingen eventuelt lyses ut fast. Det er i dag anledning til å forlenge midlertidige tilsettelser allerede i dag, men da må det fattes et nytt vedtak. NTL er redd at en utvidelse til ett år vil bli en «sovepute» og føre til økt bruk av midlertidige tilsettelser. En slik utvidelse vil dessuten ha en dårlig signaleffekt, og vil motvirke jobben UiT gjør for å få ned den høye midlertidigheten ved UiT.



Spørsmål 6

NTL er i utgangspunktet positiv til en reduksjon av antallet ansettelsesråd fra dagens 5 til 1-2. Vi ser klart argumentet om at en økt samling av behandling av ansettelsessaker vil kunne bidra til økt grad av likebehandling og effektivisering. På den annen side blir det snakk om en stor arbeidsmengde fordelt på få personer. Det må antagelig vurderes å frikjøpe enkelte ansatte for å sitte i tilsettingsråd med svært mange saker. NTL ser også faren for at en ansettelsesråd som skal behandle svært mange saker blir et «sandpåstrøingsorgan» både på grunn av saksmengde og fordi medlemmene ikke har lokal kjennskap til stillingene som skal besettes. Dersom man skal opprette ett (eller få) ansettelsesråd, er det nødvendig med gode maler og rutiner når det gjelder saksforberedelse. Tilbakemeldingen fra NTL-medlemmer som sitter i ansettelsesråd i dag er at det stor variasjon, noe som gjør det krevende både å vurdere både kandidater og saksbehandling.

Vennlig hilsen

Marit Martinsen Dahle
Hovedtillitsvalgt NTL UiT

Avdeling for organisasjon og økonomi

Høringssvar - Det juridiske fakultet

Vi viser til intern høring om nye krav til kompetanse for undervisning og veiledning, samt revidering av personalreglement og utfyllende bestemmelser.

De enkelte spørsmålene som er skissert i høringen besvares enkeltvis nedenfor.

1. I § 1 – 1 første ledd i endret forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger stadfestes det at alle institusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres, og det åpnes for at institusjonene kan fastsette høyere krav og bestemme at disse også skal gjelde i bedømming og rangering av søkere. Er det ønskelig å fastsette høyere krav ved UiT enn de som stilles i endret forskrift?

Svar: Det juridiske fakultet ser det som positivt at det satses på utdanningsfaglig kompetanse. Når det gjelder kravsnivået ser vi det likevel som lite hensiktsmessig at UiT skal ha høyere krav enn det som fremgår av endret forskrift. Dette særlig med tanke på rekruttering i konkurranse med øvrige institusjoner.

2. Endringene i forskriften omhandler kompetansekrav ved ansettelse i stilling som førsteamanuensis og professor. Er det ønskelig å endre på kravene som stilles til undervisningskompetanse i andre undervisnings- og forskerstillinger ved UiT som en følge av forskriftsendringen?

Svar: Ut fra de utfyllende bestemmelsene for ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT, legges det i punkt 4.5 til grunn at det gjelder samme kriterier for alle stillinger. Dette fremgår også av de særskilte bestemmelsene for de enkelte stillingene, se 4.4.2 for dosent, 4.4.4 for førstelektor, 4.4.5 for universitetslektor og 4.4.6 for høyskolelærer. Alle benytter formuleringen «dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning». Dette er den formuleringen som nå er endret for førsteamanuensis og professor. Det fremstår noe uklart hvorfor forskriftsendringen bare knytter seg til førsteamanuensis og professor. De strengere krav som nå skal stilles der, bør også gjelde andre undervisnings- og forskerstillinger, i tråd med at UiTs reglement til nå har lagt til grunn at kriteriene for undervisningskompetanse er like. Det stilles riktignok spesifikke krav knyttet til dosent og førstelektor, men det er vanskelig å se at det generelle kravet til undervisningskompetanse ikke bør ligge på samme nivå som etter forskriftsendringen for førsteamanuensis og førstelektor. Etter vår mening bør formuleringene som nå er valgt for professor også gjelde for dosent. Tilsvarende bør formuleringen valgt for førsteamanuensis benyttes også for de øvrige førstestillingene. Dette vil også være ei videreføring av dagens formulering om at samme kriterier gjelder for alle stillinger.

3. I hvilken grad oppfyller UiTs nåværende krav til undervisningskompetanse de nye kravene til grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning i forskriften? I hvilken grad medfører de nye kravene at det må gjøres endringer i dagens tilbud og kurs i regi av Result?

Svar: Ordlyden i de utfyllende bestemmelsene ved UiT må endres slik at den kommer i samsvar med forskriften. Kravene til professor er etter endringen strengere og mer spesifikke, enn det som nå fremgår av UiTs krav. Flere av punktene i de utfyllende bestemmelsene for UiT punkt 4.5, knytter seg til samme forhold som forskriften nå stiller krav om. Likefult synes ordlyden i forskriften strengere, ved at det må dokumenteres kvalitetsutvikling, bred erfaring og deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet. Her må ordlyden i de utfyllende bestemmelsene spisses og legges tettere opp mot forskriften. I tillegg må de utfyllende bestemmelsene skille mellom ulike krav til ulike stillinger. For førsteamanuensis kan det diskuteres om kravene er strengere etter forskriftsendringen. Kravene er i alle fall mer spesifikke, og det må gjenspeiles også i UiTs utfyllende bestemmelser. På ett punkt kan det synes som at det stilles strengere krav, jf «gjennomført eget program (min 200 timer – her bør det forøvrig beskrives nærmere hva som inngår)/relevante kurs» jf forskriften § 1-4 tredje ledd.

Per i dag stilles det vel ikke krav om deltakelse på program eller kurs ved UiT. Her må således de utfyllende bestemmelsene presiseres. Dette kan også gi behov for endringer av Results tilbud om kurs. Dersom alle må delta på kurs/program, må det være kapasitet til at alle får mulighet til det. Kanskje er det også behov for å utvikle flere kurstilbud, slik at man kan sette sammen sin egen pakke ut fra behov og interesser. Trolig vil forskriftsendringene medføre økt behov for kurs og aktiviteter i Results regi, og dermed også behov for økte ressurser til Result. Vi kan ikke komme i en situasjon hvor man forhindres opprykk eller fast ansettelse som følge av krav om kurs og manglende kapasitet til å gi kurstilbud. Det synes i tillegg noe uklart hva som menes med min 200 timer på eget program, og dette bør presiseres.

4. Hvordan skal grunnleggende kompetanse for veiledning og undervisning på universitets- og høyskolenivå dokumenteres ved UiT?

Svar: Ut fra de utfyllende bestemmelsene punkt 4.5 stilles det per nå krav om en pedagogisk mappe ved UiT. Dette er etter vår mening en god regel. UiT har her vært et foregangsuniversitet, ved å stille så eksplisitte krav til en mappe. Dette bør videreføres. UiT bør ikke gå tilbake på et krav og en positiv utvikling på dette området. Vi foreslår imidlertid at det tilføyes at den pedagogiske mappen skal være digital, med mindre særlige grunner gir grunnlag for unntak fra dette.

Personalreglement for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT og personalreglement for tjenestemenn i tekniske og administrative stillinger ved UiT (vedlegg 3 og 4) skal revideres i henhold til den nye statsansatteloven §§ 2 og 41. I denne forbindelse ber vi særlig om tilbakemelding på følgende spørsmål/tema:

1. I statsansatteloven § 7 nr. 2 åpnes det opp for at virksomhetene i personalreglement kan gjøre unntak fra reglene i statsansattelovens §§ 3 til 6 ved ansettelse og utnevning for inntil ett år. Dette vil si at det ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil ett år kan åpnes for at kravene til kunngjøring, innstilling og vedtak i tilsetningsråd- eller utvalg ikke skal gjelde, istedenfor for ansettelse for en periode på seks måneder som i dagens personalreglement. Er det ønskelig å implementere en slik utvidet adgang til direktetilsetting ved UiT?

Svar: Det juridiske fakultet ser den foreslåtte endringen som hensiktsmessig. En slik ordning vil gi administrative besparelser, økt forutberegnelighet og sikkerhet for de som engasjeres og vil neppe lede til mer bruk av midlertidige stillinger.

2. Med opprettelsen av nye fellestjenester for rekruttering og personalforvaltning, skal saksbehandling knyttet til alle ansettelser og forlengelser av midlertidige stillinger ved UiT foregå innenfor disse to tjenestene.

Vi foreslår at det også blir vurdert å gjøre endringer i ordningen for ansettelsesråd for administrative og tekniske stillinger ved UiT. Etter dagens ordning er det oppnevnt et eget ansettelsesråd ved de enkelte fakulteter og i Administrasjonen, med felles ansettelsesråd for noen enheter. Vi ber om tilbakemelding på om det kan være ønskelig å gjøre endringer i denne strukturen, i retning av færre eller et felles ansettelsesråd for hele UiT. En økt samling av behandling av ansettelsessaker vil kunne bidra til økt grad av likebehandling og effektivisering.

Svar: Vi ser fordeler med begge de to foreslåtte løsningene. Ett felles tilsettingsråd for institusjonen vil kunne gi økt grad av profesjonalitet, effektivitet og likebehandling. Både sekretariatet og medlemmene vil ha en saksmengde av en viss størrelse, og vil dermed oppnå bred og god kompetanse. En utfordring kan imidlertid være at det kan bli mange saker for dette rådet, stor arbeidsbelastning og kanskje forsinket saksgang.

Det juridiske fakultet har per nå gode erfaringer med dagens ordning med flere tilsettingsråd fordelt på enhetene. En slik løsning gir mindre arbeidsbelastning på medlemmene enn ved ett felles tilsettingsråd, noe som kan bety raskere saksgang. Samtidig åpner ordningen for mulig forskjellsbehandling, og gir ikke full effektivitet.

Det juridiske fakultet har ikke sterke synspunkter på hvilke av ordningene som velges, da begge har fordeler og ulemper.

Vennlig hilsen

Lena Bendiksen

Dekan

Kari Gabrielsen

Seniorrådgiver

Lina Reigstad
Seksjon for personal og organisasjon

Intern høring – implementering av nye krav til kompetanse, samt revidering av personalreglementet og utfyllende bestemmelser – svar fra Det helsevitenskapelige fakultet

Det vises til høringsinvitasjon fra universitetsdirektøren vedrørende implementering av forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT, samt revidering av personalreglementet og utfyllende bestemmelser. Nedenfor følger Helsefak sitt høringssvar. Spørsmålene er satt i kursiv.

Er det ønskelig å fastsette høyere krav ved UiT enn de som stilles i endret forskrift?

Jfr. UiTs Utfyllende bestemmelser punkt 4.3.4, skal det i dagens praksis tas hensyn til pedagogiske kvalifikasjoner ved rangering i bedømmelsen. Helsefak anser det fordelaktig å opprettholde de krav som allerede er gjeldende ved UiT, selv om det er høyere krav enn det den nye forskriften skulle tilsi. Dersom utdanningsfaglig kompetanse for fremtiden ikke skal få betydning for rangering, sender det uheldige signaler om at forskningsmeritter/ -kompetanse er av større betydning for ansettelsen, enn utdanningsfaglige meritter/ -kompetanse.

Endringene i forskriften omhandler kompetansekrav ved ansettelse i stilling som førsteamanuensis og professor. Er det ønskelig å endre på kravene som stilles til undervisningskompetanse i andre undervisnings- og forskerstillinger ved UiT som en følge av forskriftsendringen?

Ja. Helsefak mener det skal stilles like strenge krav til alle stillinger som har undervisning. Noen av disse stillingskodene vil, til sammenligning med professor- og førsteamanuensiskoden, ha større andel av stillingen satt av til undervisning, noe denne forskriften i hovedsak er ment å bidra til å heve kvaliteten på. Omfanget av kravet må tilpasses stillingsstørrelsen, og det bør stilles andre krav til midlertidige- og utdanningsstillinger.

I hvilken grad oppfyller UiTs nåværende krav til undervisningskompetanse de nye kravene til grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning i forskriften? I hvilken grad medfører de nye kravene at det må gjøres endringer i dagens tilbud og kurs i regi av Result?

I utfyllende bestemmelser for UiT fremgår det at blant annet pedagogiske kvalifikasjoner skal hensyntas ved rangering av kvalifiserte stillinger, altså et strengere krav enn forskriften.

Utfyllende bestemmelser gir midlertidig tilsetning på 3 år ved manglende utdanningsfaglig kompetanse, mens den nye forskriften gir pålegg om kvalifisering innen 2 år.

Kravene til undervisningskompetanse ved UiT tar ikke høyde for kvalitetsutvikling over tid og utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap (professor). Tydeligere kriterier for de ulike stillingene må justeres i tråd med forskriften.

Dagens kurstilbud i regi av Result må endres som følger:

- Utvides fra 150 til 200 timer

- Holde høy kvalitet, men bli mer fleksibelt:
 - Nettbaserte læringsmoduler: for eksempel kjernemodul som alle må ha, deretter større repertoar av korte tematiske moduler hvor ansatte kan sette sammen sin portefølje med bakgrunn i egen erfaring, undervisningsoppgaver og behov. Det bør være en modul tilgjengelig for nytilsatte og ansatte midlertidige stillinger som gir kort innføring i UiTs pedagogisk profil, med studentaktiv læring, fleksibilitet og anvendelse av digitale verktøy.
- Resultat bør utvide porteføljen utover basisnivået i samarbeid med Fakultetene for å sikre videre kvalifiseringsmuligheter mot status som merittert underviser.
- God informasjon på engelsk er helt nødvendig for å ivareta UiTs internasjonale kollegaer og potensielle utenlandske søkere.

Hvordan skal grunnleggende kompetanse for veiledning og undervisning på universitets- og høyskolenivå dokumenteres ved UiT?

Grunnleggende utdanningskompetanse ved UiT bør dokumenteres i en digital portal som gir mulighet til å dokumentere utvikling over tid, og kontinuerlig registrere egen erfaring (undervisning og veiledning), gjennomførte kurs, diplomer, og eventuelt andre prestasjoner innen utdanning. Det må være mulighet til å ta ut aggregerte data og til enhver tid selektere dokumentasjon som skal vurderes mot kriterier.

Helsefak ønsker et annet begrep enn pedagogisk mappe. Pedagogisk mappe oppleves som et svært lokalt begrep, og man bruker mye tid på å forklare hva det er utad. Den samlede utdanningsfaglig basiskompetansen, eventuelt utdanningsfaglig spesialkompetanse (for de det gjelder) er ønskelige begreper å bruke, eventuelt andre begreper som er logisk og dekkende.

Endringer i personalreglement ved UiT

Personalreglement for tjenestemenn i undervisnings- og forskerstillinger ved UiT og personalreglement for tjenestemenn i tekniske og administrative stillinger ved UiT (vedlegg 3 og 4) skal revideres i henhold til den nye statsansatteloven §§ 2 og 41. I denne forbindelse ber vi særlig om tilbakemelding på følgende spørsmål/tema:

I statsansatteloven § 7 nr. 2 åpnes det opp for at virksomhetene i personalreglement kan gjøre unntak fra reglene i statsansattelovens §§ 3 til 6 ved ansettelse og utnevning for inntil ett år. Dette vil si at det ved midlertidig ansettelse for en periode på inntil ett år kan åpnes for at kravene til kunngjøring, innstilling og vedtak i tilsettingsråd- eller utvalg ikke skal gjelde, istedenfor for ansettelse for en periode på seks måneder som i dagens personalreglement. Er det ønskelig å implementere en slik utvidet adgang til direktetilsetting ved UiT?

Ja. Helsefak anser det fordelaktig å kunne få utvidet adgang til direktetilsetting ved UiT, fra 6 måneder til 1 år. Ofte direktetilsettes noen i påvente av tilsetting i utlyst stilling, eller ved langvarig sykdom. I mange av disse tilfellene er det behov for å forlenge direktetilsettingen, da arbeidskapasitet/-evne ikke nødvendigvis avklares på 6 måneder, eller at en tilsettingsprosess tar uforutsett lang tid.

Vi foreslår at det også blir vurdert å gjøre endringer i ordningen for ansettelsesråd for administrative og tekniske stillinger ved UiT. Etter dagens ordning er det oppnevnt et eget ansettelsesråd ved de enkelte fakulteter og i Administrasjonen, med felles ansettelsesråd for noen enheter. Vi ber om tilbakemelding på om det kan være ønskelig å gjøre endringer i denne strukturen, i retning av færre eller et felles ansettelsesråd for hele UiT. En økt samling av behandling av ansettelsessaker vil kunne bidra til økt grad av likebehandling og effektivisering.

Helsefak ønsker i opprettholde dagens ansettelsesråd. Helsefak er et stort fakultet som anerkjenner nærheten og lokalkunnskapen som Tilsettingsrådet ved Helsefak innehar.

Er det behov for endringer i andre bestemmelser i personalreglementer og utfyllende bestemmelser?

Helsefak viser til kapittel 10 i utfyllende bestemmelser, punkt 10.2.5 Karantenebestemmelser for opprykk:

Kunne det vært tatt inn en setning hvor det understrekes at toårsregelen gjelder uten unntak, og at det ikke er anledning å utøve skjønn? Dette er svært viktig informasjon, hvor det ikke bør være tvil på noe tidspunkt.

Vennlig hilsen

Trond Nylund
Konstituert fakultetsdirektør

Gunhild Guttvik
seniorrådgiver

gunhild.guttvik@uit.no
77 62 32 85

