



Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse

Deres ref:24/00075

Vår ref:202406006

Dato: 17.04.24

Hørings svar «Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger»

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS viser til invitasjon fra Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse om å sende inn innspill til ny forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.

Vedlagt følger innspill fra KRUS.

Med hilsen

Johannes Elgvin
direktør

Berit Johnsen
prorektor forskning

Vedlegg: Hørings svar fra KRUS

Brevet er godkjent elektronisk i kriminalomsorgen og har derfor ingen signatur.

Postadresse:

Kriminalomsorgens høgskole og
utdanningscenter KRUS
Dokumentsenteret, pb 694
4302 Sandnes

Besøksadresse:

Solheimsgata 21,
2000 Lillestrøm

Org.nr: 974 714 701

Telefon: 400 25 500

Saksbehandler: Anne Margit
Tvenge
E-post: krus@krus.no



Høringssvar «Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger»
Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter – KRUS
Saksnummer 24/00075

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter – KRUS slutter seg til forslaget bortsett fra punktene som er omtalt under.

«Rendyrking» av dosent- og professorstigen som hhv. profesjonsrettet/praksisnær karrierevei og forskerkarriere

Ved å «rendyrke» dosentstigen opp mot *faglig utviklingsarbeid* og professorstigen mot *forskning* mener vi at institusjonenes forutsetninger for å oppfylle sitt samfunnsoppdrag heller forringes enn sikres. Dette er fordi synergieffekten og utviklingspotensialet ved at ansatte driver forskning og faglig utviklingsarbeid *samtidig* svekkes. Profesjonsretting og praksisnærhet er ofte en forutsetning for å bedrive god forskning. Samtidig er forskning en forutsetning for å drive faglig utviklingsarbeid, spesielt opp mot profesjonsutdanningene. Vi mener denne forutsetningen reduseres ved en rendyrking av karriereveiene slik forslaget beskriver.

I profesjonsutdanningene utføres i dag en god del av forskningen av ansatte i dosentstigen. Denne forskningen er verdifull for institusjonene gjennom bl.a. å være praksisnær og relevant for utdanningene. Vi er redde for at det forskningsbaserte grunnlaget for disse utdanningene vil svekkes ved at forskningserfaring ikke skal være meritterende i dosentstigen, slik som det følger av forslaget.

Vi kan heller ikke se at forslaget er i tråd med prinsippet om forskningsbasert undervisning i den forstand at den som forsker underviser, og at den som underviser forsker. En god del av undervisningen, kanskje spesielt på høgskolene, utføres av ansatte i dosentstigen. At høgskolelektorer, førstelektorer og dosenter utfører både forskning og utviklingsarbeid er derfor en faktor som styrker kvaliteten på undervisningen.

Om ansatte i dosentstigen ikke skal drive forskning, men kun faglig utviklingsarbeid som forslaget innebærer, vil dette kunne redusere deres anseelse i undervisningen fordi de ikke skal medvirke i frembringelsen av det viktigste kunnskapsgrunnlaget for undervisningen.

Nærmere om forslagets avskjæring fra å søke opprykk fra høgskolelektor til førsteamanuensis

Rendyrking av karrierestigene i forslaget (høgskolelærer → høgskolelektor → førstelektor → dosent og stipendiat → (postdoktor) → førsteamanuensis → professor) vil innebære at høgskolelektorer blir forhindret fra å kunne søke opprykk til førsteamanuensis selv om de har tatt en doktorgrad eller oppnådd kompetanse på tilsvarende nivå. Dette er uheldig. Det er flere høgskolelektorer ved vår institusjon som har tatt en doktorgrad mens de har vært i en stilling som høgskolelektor. Dette har gjort det mulig for dem å ta doktorgrad mens de har vært i faste stillinger, noe som betyr at de ikke har vært nødt til å være i åremålsstillinger på tre til fire år som stipendiat for å kunne oppnå denne

kompetansen. Vi kan ikke se at å tvinge ansatte inn åremålsstillinger som stipendiat/postdoktor for å kunne kvalifisere seg for opprykk til førsteamanuensis, er i tråd med regjeringens politikk om å begrense bruken av midlertidige stillinger i UH-sektoren.

Videre: Sett at en person som er ansatt i en høgscolelektorstilling, får permisjon fra denne stillingen for å kunne tilsettes i en stipendiatstilling – hvilken stilling skal denne personen gå inn når stipendiatperioden er over i påvente av disputas og videre kanskje være nødt til å opparbeide seg nok relevant forskningserfaring for å kunne søke opprykk til førsteamanuensis? Personen kan ikke gå tilbake til sin stilling som høgscolelektor, for ifølge forslaget kan man ikke søke opprykk til førsteamanuensis fra denne stillingen. Om vedkommende likevel velger å gå tilbake til sin faste stilling kan hen søke på en utlyst stilling som førsteamanuensis på sin institusjon innenfor sitt fagfelt når kompetansen for å innfri kravene til å bli førsteamanuensis er oppnådd. Sakkyndig komité kan finne hen kompetent til stillingen, men vedkommende risikerer å ikke få stillingen fordi det er andre bedre kvalifiserte søkere. I så fall vil institusjonen ha en person som er funnet kvalifisert til en stilling som førsteamanuensis, men som ikke kan få dette opprykket fordi hen sitter i en stilling som høgscolelektor. Dette er uheldig for både den ansatte og for institusjonen.

Om forslaget blir vedtatt må det være overgangsregler slik at høgscolelektorer som foruten utviklingsarbeid også har drevet forskning, får uttelling for denne kompetansen i sine opprykkssøknader. Dette gjelder også for førstelektorer som er i kvalifiseringsløp til dosent.

Utvidede kvalifikasjonskrav for førsteamanuensis.

Forslaget klargjør ikke hva omfanget for faglig utviklingsarbeid skal være for å oppnå førstelektorkompetanse. Dette overlates til institusjonene. Siden forslaget øker omfanget for å kunne kvalifisere som førsteamanuensis (doktorgrad pluss relevant forskningserfaring utover doktorgrad) blir det et spørsmål om også omfanget av faglig utviklingsarbeid bør økes i forhold til dagens krav til å bli førstelektor for å oppnå likeverd mellom stillingene. Å skulle ha en karrierevei til førstelektor som anses som «enklere» eller «lettere» enn karriereveien frem til førsteamanuensis, vil kunne ramme dosentstogens anseelse. Dette står i motsetning til sentrale føringer om at karriereveiene i dosentstigen og professorstigen er likeverdige.

Utfyllende retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse

Ifølge forslaget skal institusjonene selv utarbeide og fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse for hver av stillingskategoriene. Selv om forslaget oppfordrer til samarbeid mellom institusjonene, ser vi at det her kan oppstå u hensiktsmessige forskjeller mellom institusjoner vedrørende disse kravene.

Økning av karantenetiden ved avslag på opprykkssøknad

Vi kan ikke se at det er hensiktsmessig å øke karantenetiden fra to til tre år hvis man får avslag på søknad om opprykk. Vi forstår argumentasjonen i forslaget med forskjell i beregning av tiden (fra avslag på søknad til innsending av søknad), men vår erfaring tilsier at det er sjelden komiteer bruker så lang tid som ett år på å avgjøre slike søknader. Vår erfaring er også at det ofte er små endringer som skal til før søker oppnår kompetansen som komiteen etterspør for å kunne kvalifisere til opprykk. Vi mener derfor at dagens ordning med to år bør opprettholdes.

Angående enstemmighet i komiteen for godkjenning av opprykk

Vi mener kravet om at komiteen enstemmig skal godkjenne en søknad om opprykk bør videreføres. Dette er viktig for å opprettholde legitimiteten for opprykket på egen institusjon.