

[Norsk nettverk for universitets- og høyskolepedagogikk](#) ønsker med dette gir høringssvar til «Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger» saksnummer 24/00075. Norsk nettverk for universitets- og høyskolepedagogikk er en sammenslutning av universitets- og høyskolepedagogiske enheter ved universiteter og høyskoler i Norge. Nettverket omfatter 19 institusjoner. Med kompetansen og fokuset til nettverk anser vi det som naturlig å gi innspill spesielt på utdanningsfaglig kompetanse i forskriften.

Sammendrag

Dette høringssvaret starter med en tydeliggjøring av hvorfor utdanningsfaglig kompetanse hos undervisere i høyere utdanning er viktig, nemlig for studentene sin læring. Vi peker deretter ut interne inkonsistenser i høringsutkastet: Utkastet hevder at kravet til utdanningsfaglig kompetansen *ikke* skal reduseres i forhold til dagens krav, samtidig som forslaget foreslår at utdanningsfaglig kompetanse skal tillegges mindre vekt, kreves for færre typer stillingskategorier, og at det åpnes for gjentatte utsettelse av dokumentasjonskravet. Disse interne inkonsistenser kobler vi til andre viktige dokumenter, slik som Meld. St. 16 (Kultur for kvalitet), den nye UH-loven, samt den helt ferske profesjonsmeldingen (Meld. St. 19). Vi som står bak høringsinnspillet er eksperter på utdanningsfaglig kompetanse og studenters erfaringer: vi kjenner forskningen og kan med vår samlede erfaring med universitets- og høyskolepedagogisk virksomhet gjøre kvalifiserte vurderinger av hvilke implikasjoner forslaget til forskriftsendringen i praksis vil medføre. Til slutt kommer vi med helt konkrete forslag på endringer til høringsforslaget.

Fokus på studenters læring må inkluderes i forståelsen av begrepet «utdanningsfaglig kompetanse»

Undervisning i høyere utdanning er ikke til for å produsere studiepoeng, men er først og fremst til for å støtte studenter i deres faktiske læring (Barr & Tagg 1995). Er overordnet mål, som de fleste vil slutte seg til, er at studentene gjennom sin reise gjennom høyere utdanningssystemet utdanner seg til sterke arbeidstakere og kompetente demokratiske borgere. En forskrift om ansettelse til stillinger som inkluderer undervisning i høyere utdanning må derfor ha et tydelig blikk for hvordan en best kan sikre at ansatte i undervisningsstillinger kan støtte studenter i deres læring, og at de ansatte skal utvikle denne kompetansen gjennom hele sin karriere - på samme måte som det forventes at de utvikler sin forskningskompetanse. Kort sagt, skal du satse på studenten må du satse på underviseren.

Her anvender vi begrepet 'utdanningsfaglig kompetanse' som definert av NOKUT og anvendt av KD i Meld. St. 16 (Kultur for kvalitet), «utdanningsfaglig kompetanse omfatter UH-pedagogikk og didaktikk og inkluderer også kompetanse til å utnytte digital teknologi for å fremme læring». I denne definisjonen kommer det tydelig frem at formålet med de ansattes utdanningsfaglige kompetanse er å støtte studentene i deres læring. I definisjonen som er anvendt i høringsnotatet er dette fokuset på studenters læring ikke tydelig: *“Med utdanningsfaglig kompetanse menes kunnskap og ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå, opparbeidet på grunnlag av utdanning eller erfaring.”* (Høringsnotatet side 58) Definisjonen som er utarbeidet av NOKUT – og som anvendes i deres forskrift om studietilsyn – var utviklet i samarbeid med NSO og andre studentorganisasjoner.

Videre finnes en utdypende beskrivelse av hva utdanningsfaglig kompetanse omfatter i UHRs «Nasjonale veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse». De aller fleste

universiteter og høyskoler har i dag egne 200-timers programmer som er utformet for å bygge denne kompetansen.

Forslag om reduserte krav til utdanningsfaglig kompetanse i høringsnotatet

På side 8 står det at *“Selv om kravene i den nye forskriften er beskrevet på et mer overordnet nivå, innebærer ikke dette at kravene til kompetanse skal reduseres.”* Vi ser at det nye utkastet til forskrift bidrar til slik reduksjon på flere måter. Dette inkluderer både *faktiske* reduserte krav til utdanningsfaglig kompetanse i forhold til dagens forskrift, samt *sannsynlige* følger av de foreslåtte revisjonene. Særlig fire punkter omtales under:

- 1) Reduserte krav til utdanningsfaglig kompetanse for stilling som professorer
- 2) Kompetansekravenes balanse mellom undervisnings- og forskningsoppgaver
- 3) Anledning til å innfri kravet innen 2 år *etter* ansettelse
- 4) Fjernede krav til ansatte i bistillinger
- 5) Sidestilling av erfaring og utdanning hemmer innovasjon og kvalitetsutvikling

Reduserte krav til professorer

Konkret reduksjon av krav til utdanningsfaglig kompetanse ses tydelig i forhold til forslaget om revidering av forskrift for ansettelse til professor. I høringsnotatet er fokuset på forskning og nærmest ingenting blir nevnt om utdanningsfaglig kompetanse for ansettelse til professor. Forslaget om at nåværende krav for *videreutvikling* av ens egen og fagmiljøets utdanningsfaglige kompetanse bør fjernes for ansettelse og opprykk til professor, innebærer en eksplisitt reduksjon av dagens krav. Endringsforslaget blir begrunnet med at professorer bør prioritere forskning og PhD-veiledning: *“For en professor kan det være naturlig å stille krav om erfaring med veiledning av doktorgradskandidater. Dette er imidlertid en annen type utdanningsfaglig kompetanse enn det som gjelder for de lavere stillingskategoriene, slik at det ikke er tilstrekkelig å regulere kvantitative tall. Det kan også oppleves som u hensiktsmessig at stillinger som krever stor grad av forskningserfaring, samtidig krever mer utdanningsfaglig kompetanse enn det som er krevet for andre stillingskategorier.”* (s.25-26, utheving i notatet).

Dette er direkte i strid med Stortingsmelding 16, som høringsutkastet hevder å *“være forankret i”* (s.6). I Meld. St. 16 (Kultur for kvalitet i høyere utdanning) står det tydelig, *“De formelle kravene til undervisningskompetanse i høyere stillinger må fastsettes slik at de gir insentiver for den enkelte til å øke kompetansen. For å bli ansatt som professor bør en søker kunne dokumentere resultater fra blant annet undervisningsledelse, veiledning av doktorgradsstudenter, bidrag i studietilbud og undervisningsformer.”* (s.74) Videre understrekes det, på samme side: *“Ved å stille høyere krav til undervisningskompetanse vil regjeringen bidra til en kontinuerlig oppmerksomhet om utvikling av den utdanningsfaglige kompetansen til de vitenskapelige ansatte. Gjennom en forskriftsendring skal pedagogisk basiskompetanse og utdanningserfaring tillegges større vekt ved ansettelse og opprykk. Videre skal det stilles suksessivt høyere krav til undervisningskompetanse for stillinger som professor og dosent.”* (s.74) Et viktig mål med Stortingsmeldingen var å forbedre kulturen for kvalitet i høyere utdanning for studenters læring. I høringsforslaget legges det snarere til grunn at kontinuerlig utvikling av utdanningsfaglig kompetanse for studenters læring er mindre viktig enn den ansattes forskningskarriere. For å sikre en forskrift som er i tråd med St.Meld 16 sine intensjoner om suksessivt høyere krav også for den ansattes utdanningsfaglige kompetanse, anbefaler vi å beholde formuleringene i nåværende forskriften slik den er utformet i dag. Disse tre utvidede kriterier er (Forskrift om ansettelse og opprykk, § 1-2):

- Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid
- Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ ph.d.- nivå
- Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap.

Disse tre kompetansekravene var nye da forskriften ble revidert i 2019. Sektoren har brukt tid på å implementere dem, ikke uten betydelig motstand. Imidlertid har prosedyrene for å vurdere disse punktene gradvis fått fotfeste. Aksept for endring tar tid. Snarere enn å tvinge frem nye endringer i sektoren og det behov for tid til å styrke dette arbeidet.

Kompetansekravenes balanse mellom undervisnings- og forskningsoppgaver

Forskriften om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger skal ivareta kompetansekrav for å sikre at både utdannings- og forskningsoppdraget gjennomføres forsvarlig. Det foreliggende forslaget til forskrift mangler balanse og legger ensidig vekt på å styrke forskningskulturen. Det viser manglende forståelse for betydningen av en akademisk kultur i academia som støtter opp under grunnleggende forutsetninger (utdanningsfaglig kompetanse) for studenters læring. Vi anser det som viktig å nevne dette fordi vi er kjent med at mange av høringssvarene fra UH-sektoren vil være positive til «oppmykingen» av kravene til utdanningsfaglig kompetanse, særlig nå som sektoren står overfor omfattende økonomiske innstramninger.

Anledning til å innfri kravet innen 2 år

I 2019 var det også nytt at søkere for ansettelse eller opprykk til professor måtte innfri basiskravene formulert for førsteamanuensis (i et omfang på ca. 200 timer) *før* ansettelse. Det ble med andre ord et absolutt krav uten mulighet for å skaffe seg kompetansen innen 2 år (med noen få unntak). Dette har i sektoren bidratt til en reell «oppsving» i vitenskapelig ansatte som ønsker å ta universitetspedagogisk opplæring. Mange oppgir at de trenger det for å søke opprykk. Uten dette insentivet vil motivasjonen forsvinne. Det er derfor svært uheldig at forskriften gir rom for gjentatte utsettelse av kravet til utdanningsfaglig kompetanse. Sektoren har ingen mekanismer for å sjekke at nyansatte innfrir kravet innen 2 (eller x antall) år. Dermed vil de aller fleste aldri gjennomføre universitetspedagogisk utdanning.

Vi foreslår at forskriften fastsetter krav om utdanningsfaglig basiskompetanse som et tydelig (klar hovedregel) kompetansekrav *før* ansettelse eller opprykk til professor.

Det er også uklart hva den juridiske statusen er med tanke på at det skal inngå som vilkår i arbeidskontrakten av kravet skal innfris innen 2 år, og at dette vilkåret kan fornyes et ubestemt antall ganger ved fornying av arbeidsavtalen.

Fjerne krav til ansatte i bistillinger

I tidligere avklaringer har Nokut bekreftet at det som hovedregel bør stilles like krav til utdanningsfaglig kompetanse uavhengig av stillingsprosent. Arbeidskomiteen bak høringsutkastet anfører at det anses som «*lite hensiktsmessig at ansatte i en deltidsstilling på inntil 20 prosent skal bruke arbeidstiden til å opparbeide seg utdanningsfaglig eller språklig kompetanse.*» Vi stiller oss undrende til hvorfor det er hensiktsmessig å fire på kravene fordi man er ansatt i en mindre stillingsprosent. De vitenskapelige kravene til professorkompetanse er også de samme uavhengig av

om det gjelder hovedstilling eller bistilling. Det samme prinsippet bør gjelde de for den utdanningsfaglige kompetansen.

I noen undervisningsmiljøer er majoriteten av undervisningsstaben bistillingsansatte med hovedstilling i helsesektoren eller industrien. De har ikke, slik høringsutkastet legger til grunn, trolig «...en hovedstilling ved en annen utdanningsinstitusjon, og dermed allerede oppfylle kravene.» (s. 28). Som eksempel er ca. 70% av undervisningen ved de norske medisinstudiene gitt av ansatte med en klinisk hovedstilling og en åremålstilknytning i typisk 20% ved en UH-institusjon. Å ikke stille krav til den utdanningsfaglige kompetanse for denne store gruppen undervisere vil være et alvorlig kvalitetstap for medisinstudium og andre helseprofesjonsutdanninger. Den samlede utdanningsfaglige kompetansen blant de vitenskapelig ansatte i sektoren vil med dette forslaget svekkes. Den tapende part er studentene, og til slutt også fremtidige arbeidsgivere.

Vi foreslår at forskriften tydeliggjør at kompetansekravene for både forskning og undervisning er like uavhengig av stillingsprosent. Unntak kan evt. gis dersom den bistillingsansatte ikke har vesentlige pedagogiske oppgaver lagt til sin stilling (dvs. skal primært forske), hvis ansettelsen dreier seg om særlig ettertraktet kompetanse fra f.eks. utlandet, eller at det gis lengre tid til å opparbeide seg kompetansen på grunn av arbeidsbelastningen. Ved enkelte universiteter har man etablert prosedyrer for å sikre at bistillingsansatte må dokumentere utdanningsfaglig kompetanse før åremålstillingene fornyes. Dette har gitt en reell etterspørsel etter universitetspedagogiske kurs og kompetanseheving i underviserstaben. Arbeidsgivere bør utvise økt grad av tilrettelegging for at ansatte skal kunne gjennomføre universitetspedagogisk utdanning som del av arbeidstiden

Sidestilling av erfaring og utdanning hemmer innovasjon og kvalitetsutvikling

Det foreslås å endre kravet til utdanningsfaglig kompetanse ved at dette skal kunne vurderes kun utifra undervisningserfaring, og ikke - slik det er i dag – forskningsbasert refleksjon rundt undervisning: Det foreslås at den utdanningsfaglige kompetansen kan være "*opparbeidet på grunnlag av utdanning eller erfaring.*» Denne sidestillingen av utdanning med erfaring mangler sidestykke i vårt høyere utdanningssystem og innebærer en degradering og overflødiggjøring av den forskningsbaserte kunnskapen som finnes om høyere utdanning. Et minimum av kjennskap til denne litteraturen er nødvendig for å sikre fornying, kvalitetsforbedring og for å løse fremtiden utfordringer innen utdanningssektoren.

Det er kjent fra forskning at uten universitetspedagogisk skolering vil de fleste undervisere tilnærme seg de pedagogiske oppgavene basert på erfaring og på den måten de selv ble undervist. Dette skjer ofte uten kritisk refleksjon rundt om det bidrar til gode læringsvilkår eller med input fra forskningsresultater om læring i høyere utdanning. Slik resirkulering av egne undervisnings erfaringer vil hemme utviklingen i sektoren. Vi forventer at sektoren har høyere forventninger til forskningsbasert utdanning enn dette.

Vi vil også minne om at de utdanningsfaglige kompetanseprogrammene vektlegger pedagogisk grunnforståelse og legger til rette for at underviserne kan fortsette å utvikle seg og holde seg orientert om forskningsresultater som er relevante for deres pedagogiske virksomhet. Programmene stimulerer til å bygge opp underviserens forståelse av hva læring er og hvordan det kan faciliteres gjennom undervisning, veiledning, relasjonsbygging, eksamen og programdesign.

Vår anbefaling er at forskriften krever forskningsbasert utdanningsfaglig kompetanse i et omfang på minimum 200 timer, og en presisering om at dette kun unntaksvis, og da dokumentert og vurdert

som jevngod av et pedagogisk sakkyndig organ, kan erstattes av utdanningsfaglig kompetanse ervervet gjennom erfaring.

Insentiver for utdanningsfaglig arbeid og

Høringsutkastet argumenterer for økt selvråderett gjennom at institusjonene selv skal kunne definere krav til utdanningsfaglig kompetanse. Det fremlegges at dette skal bidra til forenkling og tydeliggjøring, mens det er sannsynlig at dette snarere vil føre til et mangfold av tolkninger og økt forvirring. Hver institusjon vil for eksempel kunne ha sin egen tolkning av hva det vil si å ha kunnskaper og ferdigheter innen planlegging av undervisning og veiledning. Dette vil utfordre det viktige kvalitetssikringsarbeidet som gjøres i de sakkyndige komiteene hvis oppgave er å vurdere om søker innfrir kravene til stillingen. I dag gjøres det mye sakkyndig arbeid på tvers av institusjoner og med ulike krav ved forskjellige læresteder vil dette utfordre de sakkyndiges arbeid.

Dersom autonomien er ment å sikre at enkelte institusjoner kan velge å definere høyere krav, er det viktig å påpeke at institusjonene allerede i nåværende forskrift er gitt autonomi: (§ 1-4 "Institusjonen kan [...] fastsette høyere krav"). Vi ser derfor ikke behovet for denne nye formuleringen. Videre forutsetter «høyere krav» en nasjonal minstestandard.

Vi er kjent med at mange vitenskapelig ansatte og ledere er glade for muligheten som kan åpnes opp ved at det blir lavere krav for utdanningsfaglig kompetanse. Vi venter dermed at en del institusjoner vil gi høringssvar som er positive til fjerningen av konkrete krav til utdanningsfaglig kompetanse, og vi vil med dette gjøre myndighetene oppmerksomme på bakgrunnen for denne optimismen: akademisk prestisje og karrieremuligheter er i dag sterkt knyttet til forskningsproduksjon. Den enkelte vitenskapelig ansatte, og ledere i sektoren, har rikelig med insentiver for å styrke forskningen og få som stimulerer til å investere i arbeidet utdanningskvalitet. Nedleggingen av ordningen med Senter for fremragende undervisning og direktoratets program for studentaktiv læring bidrar til å bygge ned «kulturen for kvalitet i utdanning». At den aktuelle forskriften velger å ikke fastsette nasjonale minstekrav for utdanningsfaglig kompetanse blant de ansatte sender det samme signalet: utdanningskvalitet er ikke viktig. På vegne av studentene opplever vi dette som nedslående.

I tillegg frykter vi at en fjerning av klare eller formelle krav til utdanningsfaglig kompetanse også vil redusere implementeringen av andre, nyere forskrifter, som for eksempel likestillings- og diskrimineringsloven, som sier at institusjonene er forpliktet til å følge prinsippene for universell utforming for læring.

Våre konkrete forslag

1. Tydeliggjøre i definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse at det handler om å støtte studenters læring.
2. Beholde et nasjonalt minstekrav til utdanningsfaglig kompetanse på minimum 200 timer, og at denne som hovedregel skal tilegnes gjennom forskningsbasert universitetspedagogisk utdanning
3. Tydeliggjøre, som den klare hovedregel, at utdanningsfaglig basiskompetanse er et absolutt krav for ansettelse/opprykk til professor uten mulighet for utsettelse

4. Beholde forventningene om at undervisere bør fortsette å utvikle sin utdanningsfaglige kompetanse i et livslangt læringsperspektiv, inkl. å beholde dagens utvidede kriterier for opprykk til professor.
5. At forskriften ikke differensierer på kompetansekravene i forhold til stillingsprosent. Dette gjøres ikke for de vitenskapelige kriteriene og bør heller ikke gjøres for de utdanningsfaglige kriteriene.
6. Beholde autonomien til at den enkelte institusjon kan fastsette høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse utover basisnivået for førsteamanuensis stillinger. Fortsetter at det finnes en nasjonalt felles minstekrav.