

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse
Postboks 1093
5809 BERGEN

DYKKAR REF:
24/00075

VÅR REF:
24/00073

DATO:
19.04.2024

Høyrings svar frå Høgskulen i Volda

Høgskulen i Volda (HVO) viser til høyringsbrevet frå Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) om forslag til forskrift om undervisnings-, forskings- og rekrutteringsstillingar, og vi takkar for høvet til å komme med innspel.

Vi har med interesse vurdert forslaget. Forskrifta er viktig for den langsiktige rekrutteringa og kompetansebygginga vår. Innspela våre tek utgangspunkt i ønsket om å styrkje fagmiljøa og den enkelte tilsette for å møte framtidige utfordringar. Vi har hatt utkastet ute på ein intern høyringsrunde, og innspelet vårt bygger på desse tilbakemeldingane. HVO ser positivt på samanslåing av dei to forskriftene og ei forenkling av gjeldande regelverk. Samstundes vil vi uttrykke bekymring for fleire av forslaga då vi vurderer at dei kan ha negative konsekvensar for rekrutteringa til og opprykk i undervisnings- og forskingsstillingar. Høyringsinnspelet vårt følgjer strukturen i forslaget til forskrifta. Referanse til sidetal gjeld høyringsnotatet.

Kapittel 1: Verkeområde

Ingen innvendingar.

Kapittel 2: Kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskingsstillingar

Førstelektor og dosent (§2-3 og 2-4)

I det nye forslaget til kvalifikasjonskrav for førstelektorar og dosentar (§ 2-3 og § 2-4) er kravet om forskningskompetanse tatt heilt bort for desse to stillingskategoriane. Dette er eit uforståeleg og uforsvarleg framlegg som etter vårt syn raskt vil kunne redusere kvaliteten på det

utviklingsarbeidet som det er venta at førstelektorar og dosentar skal kunne utføre. Kvalitativt godt utviklingsarbeid bør vere bygd på solid forskingskompetanse. Kravet om at undervisninga i høgare utdanning skal vere forskingsbasert vert vanskeleg å oppfylle viss ein samstundes fjernar kravet om at dei som underviser der skal ha eigen forskingskompetanse og vere aktive forskarar. Kvaliteten i utviklingsarbeid, undervisning og rettleiing vil dermed kunne verte redusert viss dette forslaget vert vedteke.

Ved publisering av forskingsarbeid vert kompetansen til den tilsette kvalitetssikra gjennom fagfellevurdering. Når det i dag vert stilt krav om at førstelektorar og dosentar skal forske og publisere, får ein dermed ei kontinuerleg kvalitetssikring av deira kompetanse. Viss kravet om aktiv deltaking i forskning vert tatt bort frå desse stillingskategoriane, vil dette svekke vurderinga av kompetanse sidan denne kvalitetssikringa fell bort.

Etter vår vurdering vil det vere ein styrke for mange utdanningar, ikkje minst profesjonsstudiar der den faglege utviklinga vil tene på at fagtilsette kan kombinere praktisk erfaring med forskning. I tillegg vil sjølvsagt også forskingserfaring med breiare nedslag enn eige praksisfelt også kunne kome dei som sit i stillingane og studentane til gode. Per i dag er det ikkje uvanleg at tilsette i sektoren med bakgrunn frå praksisfeltet kombinerer fagutvikling og forskning med tanke på kvalifisering langs dosentstigen.

Vårt klare råd til punkt e. i § 2-3 og § 2-4 er å ta inn formuleringa «*faglig forskings- og utviklingsarbeid*» i staden for berre «*faglig utviklingsarbeid*» slik det no er formulert i høyringsforslaget.

Førsteamanuensis (§ 2-5)

Det har vore foreslått eit nytt krav for førsteamanuensisstillingar, nemleg «*relevant forskingserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt*» (§ 2-5 b). Kravet understrekar at tre års erfaring som stipendiat, der arbeidet berre har vore knytt til eige doktorgradsprosjekt, ikkje er tilstrekkeleg for å kvalifisere til ei stilling som førsteamanuensis fordi ein ikkje har nok erfaring til å rettleie stipendiatar (s. 23-24). Denne justeringa aukar kravet for å kunne verte førsteamanuensis betrakteleg, men årsaka til endringa verkar ikkje velgrunna. Det er ikkje tydeleg at det faktisk er eit problem med rettleiing av ph.d.-kandidatar. Stipendiatar vert vanlegvis ikkje rettleia av andre nyutdanna doktorar, og dei vil typisk uansett ha rettleiing (eller i det minste medrettleiing) av meir erfarne tilsette. Dessutan gjev høyringsnotatet ikkje klare retningslinjer for kva dette tilleggskravet kan vere eller ei nøye vurdering av dei moglege konsekvensane av slike endringar.

Vi er samde om at det er viktig å sikre høg kompetanse hos dei som rettleiar stipendiatar, men ei slik omskriving av stillingskategoriar gjer karrierevegen for nyutdanna doktorar mykje meir komplisert. Med få tilgjengelege postdoktorstillingar, og med den foreslåtte avgrensinga av opprykk frå høgskule-/universitetslektor til førsteamanuensis, er det uklart kva stillingar nyutdanna doktorar skal søkje på. Å søkje på stilling som høgskulelektor vil ikkje vere eit alternativ, fordi det fråtar den enkelte høvet til å følgje ønska karriereveg mot professorkompetanse.

Professor (§ 2-6)

Å sikre rekruttering basert på varierte erfaringar og karrierevegar, kan knytast til forholdet mellom kvalifisering til professor for dei som arbeider i stillingar på høgskular og universitet, og dei som har FoU-relaterte stillingar i andre sektorar. Kvalifisering basert på delar av karrieren utanfor sektoren, kan verte meir og meir relevant ettersom mengda med ferdige doktorgradskandidatar aukar. Fleire med doktorgrad startar eiga karriere i privat sektor, i frittstående forskingsorganisasjonar eller i offentleg sektor. Det vert for eksempel konstatert at «*[f]or en professor kan det være naturlig å stille krav om erfaring med veiledning av doktorgradskandidater*» (s. 25). Rett nok er det skrive «kan», og ikkje «må» her. Samstundes kan kandidatar til professorstillingar rekrutterte frå andre sektorar enn høgskulane og universiteta ha brei rettleiingserfaring til dømes gjennom store forskingsprosjekt, der rettleiinga er kollegaretleiing og ikkje rettleiing av stipendiatar.

Språkkrav (punkt e. i § 2-1 til 2-6)

Det er foreslått eit nytt «*krav om å beherske norsk på minimum nivå B2 for å bli tilkjent kompetanse i undervisnings- og forskningsstillingene regulert av forskriften*» (s. 9). Motivasjonen bak denne nye endringa er ifølgje høyringsnotatet: «*[l]ov om språk (språkloven) slår fast at norsk er det nasjonale hovedspråket i Norge, og at norsk skal kunne brukes i alle deler av samfunnet*», og referer vidare til *Handlingsplanen for norsk fagspråk* som skildrar utfordringane for norsk fagspråk ettersom UH-sektoren har auka rekrutteringa av tilsette frå utlandet dei siste tiåra. Dei internasjonalt rekrutterte utgjer ein viktig ressurs, men handlingsplanen konstaterer utilstrekkelege tiltak for å sikre at tilsette som ikkje kan norsk får den naudsynte språkkompetansen for å delta i eit norskspråkleg arbeidsmiljø og undervise på norsk når stillinga krev det.

Sjølv om vi er merksame på utfordringane norsk fagspråk har, verkar ikkje dette forslaget som eit oppriktig forsøk på å forbetre situasjonen for norsk fagspråk. Alle nye krav rettar seg spesifikt mot internasjonalt rekrutterte tilsette, ofte dei i midlertidige stillingar som ofte ikkje vert i Noreg. Kva ansvar har dei med norsk som morsmål for norsk fagspråk? Internasjonalisering er ikkje problemet bak utfordringane for norsk fagspråk; vitskapen er internasjonal som tyder at vi ofte må gjere forskinga vår tilgjengeleg for eit breiare internasjonalt publikum. Og det vi underviser i er også

kontinuerleg utvikla internasjonalt, noko som tyder at mange av dei beste utdanningsressursane kan vere på engelsk eller eit anna språk. Å innføre strenge språkkrav for internasjonale tilsette handterer altså ikkje det eigentlege problemet, nemleg at norsk (globalt sett) er eit mindre språk og at norsk akademia difor står ovanfor ei større språkleg utfordring enn andre større språkgrupper.

Det finst gyldige bekymringar rundt norsk fagspråk, men forslaga i høyringsnotatet ser ikkje ut til å bidra til konstruktive og praktiske forbetringar. Det finst kjende og gode forslag som faktisk kunne gjort ein forskjell – til dømes betre støtte til utvikling av norskspråklege utdanningsressursar, som lærebøker – men alle desse generelle krava om å auke norskkunnskapane for (ofte mellombelse) internasjonale tilsette vil først og fremst gjere det vanskelegare å tilsette internasjonale forskarar/undervisarar og vil gjere det mindre motiverande, for ikkje å seie avskrekkande, for utanlandske akademikarar å søke stillingar i Noreg. Dette vil klart ha negative følger for internasjonaliseringa av norsk akademia.

Kapittel 3: Kompetansevurdering ved tilsetting, overgang og opprykk i undervisnings- og forskingsstillingar

Tilgang til å søkje opprykk (§ 3-4)

I den nye forskrifta ligg det eit forslag om det ikkje lenger vert mogleg å søke opprykk frå universitets- og høgskulelektor til førsteamanuensis. Førsteamanuensis krev doktorgrad og inngår i karrierestigen som fører til professor, medan universitets- og høgskulelektorar går vidare til førstelektor og dosent (s. 36). Dette forslaget skaper unødvendige hindringar for karriereutviklinga til høgskule- og universitetslektorar som tar doktorgrad, utan at det er klare årsaker for ei slik endring, anna enn tydelegare differensiering mellom karrierestigane.

Tanken er at institusjonen skal kunne tilsetje meir spesialiserte stillingar ved behov, men det ligg ikkje ved tilstrekkelege vurderingar av potensielle konsekvensar ved ei slik endring. Desse meir varierte og meir restriktive karriereveggar vil føre til ei mindre fleksibel struktur når det gjeld utvikling av intern kompetanse og styrkinga av forskingskompetansen til den enkelte gjennom opprykk. Dette nye kravet ville innebære at tilsette i høgskulelektorstillingar som tar doktorgrad og som kvalifiserer for opprykk til førsteamanuensis først må oppnå opprykk til førstelektor for deretter å søkje om overgang frå førstelektor til førsteamanuensis (§ 3-6). Dette vil føre til meir byråkratisering og krevje ytterlegare (kostbare) sakkunnige vurderingar. Forslaget markerer eit brått skifte frå ei opprykksordning som har fungert godt over lang tid, og dette synest å unødvendig avgrense karriereutviklinga for ein stor og viktig del av våre akademiske tilsette.

Profesjonsutdanna tilsette vert fortrinnsvis rekrutterte via stillingar som høgskulelektor, med

mogleg for vidare kvalifisering til eit doktorgradsløp. Konsekvensen ved å fjerne moglegheit for opprykk, frå høgskulelektor til førsteamanuensis, er at det vert vanskelegare for høgskulen og profesjonsfaga å rekruttere fagtilsette generelt, og profesjonsutdanna tilsette spesielt. Dermed vert det også utfordrande å auke forskarkompetansen ved HVO. Dette kan gå utover kvaliteten på utdanningane; noko som ikkje er ønskeleg.

HVO har fleire tilsette høgskulelektorar som tar doktorgrad i ei intern 50/50-ordning eller har permisjon frå stillinga si som høgskulelektor medan dei er stipendiatar. Dette forslaget går utover naudsynt kompetansebygging for den enkelte og høgskulen gjennom å ta frå høgskulelektorane moglegheita til å halde fram på ein påbyrja karriereveg til førsteamanuensis og vidare til professor. Forslaget om å fjerne moglegheita for opprykk frå høgskulelektor til førsteamanuensis kan føre til at fleire som no er i eit doktorgradsløp vel å gå tilbake til praksisfeltet, der det ofte er betre lønsvilkår. Det fører til at høgskulen mistar viktig og verdifull kompetanse. Høgskulelektorar med doktorgrad står i fare for å halde fram med å vere høgskulelektorar. Det inneber mindre FoU-tid, og at dei ikkje får anerkjent forskarkompetansen sin verken i løn eller tildelte ansvarsområde/arbeidsoppgåver.

HVO tilrår at det vert lagt til eit punkt om at det er høve til å søkje opprykk frå universitets- og høgskulelektor til førsteamanuensis dersom ein innfrir kravet om doktorgrad (sjå § 2-5 a).

Vurderings- og beslutningsprosessen ved opprykk (§ 3-5)

Ny forskrift § 3-5 foreslår å auke karantenetida for å søkje opprykk på nytt etter avslått søknad frå 2 til 3 år. Bakgrunnen for endringa er at ein vil sikre lik praksis uavhengig av kor lang tid kommisjonen bruker på å vurdere søknaden (s. 38-39). Ein tilsett som arbeider mot opprykk kan få gjennom mange meritterande resultat for kvalifikasjonskrava i løpet av to år, så HVO ønsker å halde på at ny søknad kan verte sendt to år etter at førre søknad vart sendt institusjonen.

Kapittel 4 Tilsetjingsvilkår for rekrutteringsstillingar

Postdoktor (§ 4-3)

Forslaget omdefinierer målet med postdoktorstillingar frå å kvalifisere for toppstillingar til å målrette seg mot stillingar som førsteamanuensis. Vi ser dette i samanheng med dei skjerpa krava til førsteamanuensisiskvalifisering. Dette er uheldig med tanke på at yngre forskarar vert gåande lenge i mellombelse stillingar.

Kapittel 5: Ikrafttredelse og overgangsreglar

Ingen innvendingar.

Oppsummering

Vi understrekar behovet for meir fleksible og inkluderande tiltak som lar alle akademikarar, uavhengig av den opphavlege stillinga deira, strekke seg mot høgare akademiske mål basert på kvalifikasjonane deira og bidraget deira til fagfeltet. Vidare ønsker vi ei anerkjenning av den viktige rolla internasjonale akademikarar spelar i den norske forskings- og utdanningssektoren, og dette krev ei gjennomtenkt tilnærming til språkkrav som støttar integrasjon utan å hemma forskings- eller undervisningskapasiteten.

Innspela våre går på å utforme ein stillingsstruktur som fremjar utvikling, inkludering og internasjonalisering innan academia heller enn å innføre barrierar og restriksjonar. Vi håper innspela våre vert tatt til følge.

Med vennleg helsing

Odd Helge Mjellem Tonheim
Rektor

Sakshandsamar
Henriette Hafsaas
Forskingssjef