

Dronning Mauds Minne Høgskole for barnehagelærerutdanning (DMMH) – Høringsvar, forslag til ny forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger¹

DMMH viser til HKdirs høringsnotat datert 18. januar 2024 med forslag til ny forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger, og gir høringsvar til forslaget. Forslaget skal oppdatere og sy sammen tre ulike ansettelsesforskrifter. Det legger vekt på forenkling og harmonisering av gjeldende regelverk, samtidig som det introduseres nye elementer som språkkrav og justerte kvalifikasjonskrav. Videre ser forslaget også på karrierestiger innen akademiske stillinger og vektlegger behovet for utdanningsfaglig kompetanse.

DMMHs hovedanliggende handler om å bevare en balanse mellom akademisk forskning og praktisk/pedagogisk kompetanse, sikre fleksible og rettferdige ansettelses- og opprykksprosesser, og vurdere konsekvensene av språkkravene. Med en distinkt profil som inkluderer en stor andel førstelektor- og dosentstillinger ved høyskolen, skiller DMMH seg ut i det norske høyere utdanningslandskapet. Disse stillingene, ofte besatt av individer med rik praksiserfaring fra barnehagesektoren, er avgjørende for vårt oppdrag om å integrere teoretisk kunnskap med praktisk pedagogikk – en tilnærming vi anser som essensiell for kvaliteten på vår profesjonsutdanning. Det foreslåtte regelverket, som søker å forenkle og harmonisere eksisterende forskrifter mens det innfører nye elementer som språkkrav og justerte kvalifikasjonskrav, har vekket bekymring ved DMMH. Vi verdsetter regjeringens innsats for å skape en mer strømlinjeformet og rettferdig ramme for ansettelse og opprykk innenfor høyere utdanning. Likevel, gitt vår unike institusjonelle profil og forpliktelse til å opprettholde en sterk forbindelse mellom akademisk forskning og praktisk pedagogisk arbeid, frykter vi at visse aspekter av det foreslåtte regelverket kan motarbeide denne balansen.

Kriteriene for ansettelse må kontinuerlig evalueres og justeres for å sikre at det er i samsvar med endringer og behov i høyere utdanning og forskningssamfunnet. Dette vil kunne sikre at de beste kandidatene blir ansatt og at universitetene og forskningsinstitusjonene forblir konkurransedyktige og innovative. Disse elementene er avgjørende for å sikre at den nye forskriften bidrar til en UH-sektor som er inkluderende, kvalitetsdrevet og fremtidsrettet.

1. Kompetansekrav til dosentstillinger

For profesjonsutdanninger vil det være særlig viktig at vi har to karrierelinjer: a) førsteamanuensis/professor og b) førstelektor/dosent, hvor erfaring fra praksisfeltet fortsatt tillegges vekt. Utdanningspolitiske signaler går også i retning av tettere kobling mellom utdanning og praksisfeltet.² Spesielt til pedagogikkfaget rekrutteres mange undervisere fra barnehagefeltet, noe vi anser som særdeles viktig i profesjonsutdanninger - koblingen mellom teori og praksis er essensiell, og denne erfaringen har stor betydning for forskning i feltet. I høringsnotatet foreslås det at “forskning og utviklingsarbeid” skal erstattes med “faglig utviklingsarbeid” i dosentstigen. Det blir viktig ved en slik endring at faglig utviklingsarbeid blir godt definert og sidestilt med forskningserfaringen. Hvis ikke kan endringer slik forslaget er innebære risiko for at status for dosentstigen svekkes og at praktisk erfaring kan bli nedprioritert i forhold til akademisk forskning og vitenskapelig utvikling. Dessuten er alle universitet og

¹ Høringen gjelder forslag til ny forskrift som erstatter tidligere forskrifter om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger samt om ansettelsesvilkår for stillinger som postdoktor, stipendiat, vitenskapelig assistent og spesialistkandidat.

² *Lærerutdanning 2025, Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene.*

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nasjonal-strategi-for-larerutdanningene/id2555622>.

høgskoler pålagt å etablere en meritteringsordning som nettopp er ment å ivareta og påskjønne vitenskapelig ansatte i å utvikle et høyt nivå på undervisning og faglig utviklingsarbeid.

Noe av verdien knyttet til vitenskapelige ansatte med dosentkompetanse er nettopp kombinasjonen forskning, pedagogisk utviklingsarbeid og profesjonskompetanse. Dette forbedrer relevansen av utdanningen ved å integrere praksisnære perspektiver, samt bidra til et mer variert fagmiljø som kombinerer teoretisk kunnskap med praktisk erfaring.

En høy standard av faglig utviklingsarbeid gjennom et solid teoretisk og empirisk grunnlag er viktig for å opprettholde kvaliteten på veiledning på master og bachelor nivå, hvor dosentene sin forskningserfaring er svært viktig i dag. DMMH påpeker derfor at dosentstillinger bør omfatte kompetanse i både forsknings- og utviklingsarbeid.

Vi advarer mot å fjerne krav om forskningserfaring fra dosentløpet, da dette kan svekke kvaliteten på utviklingsarbeidet og veiledningen av studenter på høyere nivå. Det vil også bidra til en snevrere tilnærming til dosentrollen, noe som kan ekskluderer viktig praksisnær kunnskap og erfaring. En tydelig definisjon av faglig utviklingsarbeid som er sidestilt med forskningserfaring i kvalitet vil være nødvendig.

2. Ansettelseskriterier og opprykksmuligheter

Når det gjelder kriterier for ansettelse i undervisnings- og forskerstillinger, er det viktig å vurdere en kombinasjon av faglig kompetanse, erfaring, forskningsbidrag, undervisningserfaring og pedagogisk kompetanse. Dette vil bidra til å styrke kvaliteten og integriteten til høyere utdanning og forskningssamfunnet. Det at begrepet forskning utelates til fordel for "faglig utviklingsarbeid" for førstelektorer, kan innsnevre vurderingsgrunnlaget heller enn å utvide det. Dette synes å være i motstrid med den eksisterende praksisen hvor mange førstelektorer bidrar med forskning, inkludert kunstnerisk forskning, som er en vesentlig del av deres virksomhet. Det trengs også en bedre definisjon for hva "faglig utviklingsarbeid" innebærer.

Det er i dag vanlig at både høyskolelektorer og førstelektorer er aktive i forskergrupper og bidrar inn i forskningsprosjekt. Det er viktig med tanke på at undervisning i lærerutdanningene skal være forskningsbasert. Det vil derfor svekke profesjonsutdanningene at forskning tas ut som er element for opprykk til førstelektor.

Vi er bekymret for forslagetets effekt på mulighetene for personlig opprykk og karriereutvikling, spesielt for høyskolelektorer. Det foreslås at det ikke lenger skal være mulig for høyskolelektor å få opprykk til førsteamanuensis. Dette er problematisk av flere grunner. Det nye forslaget tar for det første ikke hensyn til at høgskolelektorstillingen er en stilling i startfase uavhengig av om man skal gå i dosent eller professorløpet. Dette gjelder særlig for profesjonsutdanningene som rekrutterer fra praksisfeltet, og hvor høyskolelektorstillingen for mange er steget inn i academia. Det blir dyrt og mye arbeid for institusjonen med «dobbel opp» sakkyndige vurderinger (først høgskolelektor til førstelektor og så siderykk til førsteamanuensis). I tillegg vil stivhet i kriteriene hindre fleksibilitet og tilpasning til individuelle karriereforløp, og vi risikere at dyktige ansatte "sitter fast" i bestemte stillingskategorier uten klare opprykksveier.

Opprykksmulighet fra høgskolelektor til førsteamanuensis bør etter vår mening beholdes. Utover dette kan det være greit at institusjonen etablere en overgangsordning mellom de to karriereveiene, med klare kriterier.

3. Krav til forskning utover egen doktorgrad

Veien til førsteamanuensis kompliseres ytterligere ved kravet til førsteamanuensis (§2-5b) «*relevant forskningserfaring eller erfaring med kunstnerisk utviklingsarbeid utover eget doktorgradsprosjekt*». Stipendiater uten en underliggende fast stilling, som universitets- eller høyskolelektor, står overfor betydelige utfordringer i dagens akademiske landskap. Uten fast stilling kan stipendiater være avhengige av midlertidige prosjekter før starten på deres stipendiatperiode. Etter fullført doktorgrad kan veien videre gå gjennom stilling som postdoktor, som er kostbare stillinger for institusjoner og derfor sjelden tilgjengelige. Forslaget kan føre til økt midlertidighet i eksterne prosjekter, eller i stillinger som vitenskapelig assistent (en stilling det nå vurderes å fjerne fra forskriften).

Vi savner en tydeliggjøring av hva kravene faktisk er, og en bredere forståelse av hva som ligger i dette. For eksempel, andre oppgaver som også inkluderer å arbeide og forholde seg til forskning, som for eksempel veiledning - gjelder dette som relevant forskningserfaring?

4. Kunstnerisk utviklingsarbeid og ansettelse

Vi stiller spørsmål ved om kunstfaglig utviklingsarbeid anses som likeverdig med forskning, spesielt da det ikke ser ut til å være noen direkte kobling til kunstnerisk virksomhet. Videre foreslås det at begrepet forskning skal utelates til fordel for "faglig utviklingsarbeid" for førstelektorer, noe som kan innsnevre vurderingsgrunnet heller enn å utvide det. Dette synes å være i motstrid med den eksisterende praksisen hvor mange førstelektorer bidrar med forskning, inkludert kunstnerisk utviklingsarbeid, som er en vesentlig del av deres virksomhet.

Når det gjelder ansettelse av førsteamanuensis, ser det ut til at kunstnerisk utviklingsarbeid prioriteres over kunstnerisk virksomhet, med argumentasjon om at forskningskompetanse er nødvendig for veiledning av stipendiater. Dette til tross for at en doktorgrad ikke stilles som et absolutt krav. *Det er uklart hva som regnes som tilsvarende kompetanse i slike tilfeller, og dette punktet krever ytterligere avklaring (side 23-24).*

5. Språkkrav til stipendiater og postdoktorer

DMMH støtter ideen om språkkrav for faste vitenskapelige stillinger, i det at undervisning og akademisk arbeid kan utføres effektivt på undervisningsspråket. Samtidig er vi bekymret for at strenge krav kan ekskludere kvalifiserte internasjonale søkere for midlertidige stillinger som stipendiat og postdoktor. Kravet kan virke negativt for institusjonens internasjonale konkurranseevne, begrense mangfoldet og inkluderingen av internasjonalt talent, og kan føre til barrierer for internasjonale forskere som ønsker å bidra til norsk akademisk forskning.

6. Institusjonell autonomi vs. regelverksforenkling

Det er flere steder i dokumentet understreket at institusjonene får frihet til å utforme egne praksiser, som i teorien støtter autonomi. Dette reiser imidlertid bekymringer om en konflikt med målsettingen om et forenklet regelverk. Eksempelvis tillates det i avsnitt 3.7 at ansatte kan søke om overgang mellom førstelektor og førsteamanuensis, noe som antyder at ulike institusjoner vil utvikle divergerende praksiser. I tillegg antydes det ved ansettelse av førsteamanuensis at en doktorgrad ikke er et ubetinget krav, og at det er opp til institusjonene å definere hva som anses

som tilsvarende kompetanse. Dette vekker spørsmål om hva som vil kvalifisere som slik kompetanse og hvordan dette vil påvirke konsistensen i ansettelsesstandarder på tvers av institusjoner.

Gjennom denne uttalelsen ønsker vi å uttrykke vår bekymring for at forslaget til ny forskrift kan føre til økt kompleksitet og usikkerhet, heller enn den ønskede forenklingen. Vi oppfordrer til grundig gjennomgang og ytterligere presisering av de nevnte punktene for å sikre et klart, konsistent og rettferdig regelverk for alle akademiske institusjoner.