

Utvalg:	Forskningsutvalget	Dato: 05.06.19
FU-sak:19/19		Arkivsaknr.:

**Endring i forskrift om ansettelse og opprykk – pedagogisk kompetanse
Forslag til kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres**

Kunnskapsdepartementet har fastsatt endringer i forskrift 9. februar 2006 nr. 129 om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger. Forskriftsendringen medfører at det innføres nye krav til utdanningsfaglig kompetanse for ansettelser og opprykk til førsteamanuensis- og professorstillinger. Virkningstidspunktet er 1. september 2019.

Det fremgår av den nye forskriften at *alle utdanningsinstitusjoner skal utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.*

Intern høring ved UiB

Saken ble sendt til høring til fakultetene, Universitetsmuseet, fagforeningene og Studentparlamentet i slutten av februar med intern høringsfrist 6. mai. I høringsbrevet ble det listet opp ulike kompetansekrav det kunne være aktuelt å stille, som utgangspunkt for høringsinnspillene.

Høringen viser at denne saken berører universitetets kanskje aller viktigste strategiske oppgave, rekruttering til faste vitenskapelige stillinger som kombinerer forskning og undervisning. Økt oppmerksomhet omkring utdanningskvalitet og tydeligere krav til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk vurderes som positivt. Fakultetene ser behovet for videre oppfølging i form av revisjon av veiledninger til bedømmelseskomiteer og søkerne. Det vil også være behov for veiledning i hvordan dokumentasjon på utdanningsfaglig kompetanse skal utformes.

Samtidig blir det understreket at vitenskapelige kvalifikasjoner fremdeles vil være det mest tungtveiende og avgjørende i ansettelses- og opprykksprosesser. Det videre arbeidet med oppfølgingen av forskriften må derfor ikke hindre UiB i å kunne rekruttere gode kandidater som ikke har omfattende undervisningskompetanse. For rigide krav til utdanningsfaglig kompetanse vil kunne begrense kandidattilfanget fra forskningsinstitutt og også internasjonale kandidater. Flere påpeker det urimelige i at utenlandske søkere med professorkompetanse må fylle kravene til pedagogisk kompetanse før de kan tilsettes.

Flere uttalelser kommenterer at kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse må være utformet slik at det kommer tydelig fram hva som er krav som *må* oppfylles og hva som er veiledende omtale av kompetanse som etterspørres. Oversikten over kompetansedokumentasjon må derfor ikke oppfattes dit hen at alle punkt må være oppfylt.

Det er også behov for å skille mellom kompetansekrav til førsteamanuensis og til professor. Ved rekruttering kan det tilrettelegges for at utdanningsfaglig kompetanse dokumenteres innen to år etter tiltredelse i stillingen. Ved søknad eller opprykk til professorstilling må det dokumenteres utdanningsfaglig kompetanse utover basiskompetanse.

Videre vil det fortsatt være behov for nasjonal koordinering og samordning av kriterier og dokumentasjonskrav, særlig mellom U5-institusjonene. Det vises her til høringsnotat fra en arbeidsgruppe nedsatt av KD i forbindelse med forskriftsarbeidet, og til det pågående arbeidet med nasjonale retningslinjer i regi av UHR.

Situasjonen ved andre universitet det er naturlig å sammenligne seg med

Universitets- og høyskolerådet har utarbeidet veiledende retningslinjer for universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse, som nylig er oppdatert. Retningslinjene er formulert på formålsnivå og må følges opp av mer presise kvalifikasjonsmål tilpasset spesifikke faglige behov ved den enkelte institusjon.

UiB har i sitt reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative stillinger følgende formulering:

«Den sakkyndige komité skal på bakgrunn av innsendt materiale og dokumenterte forhold foreta en bedømming og rangering av:

- Søkernes vitenskapelige og/eller kunstneriske kvalifikasjoner i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder, og i forhold til de vitenskapelige og/eller kunstneriske kvalifikasjonskrav for den ledige stillingen slik de er angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.
- Relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning, undervisningserfaring og veiledning.
- Andre dokumenterte faglige kvalifikasjoner med utgangspunkt i krav angitt i utlysningstekst og stillingsbeskrivelse.»

Flere fakultet har imidlertid utfyllende retningslinjer som utdyper kravene til pedagogisk kompetanse ut fra sine fagspesifikke behov.

Når det gjelder situasjonen ved de fire andre universitetene i andre universitetene i U5-samarbeidet, er situasjonen noe ulik.

Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU) har på samme måte som UiB kun en generell formulering som inngår i alle utlysningstekster: «Foruten vitenskapelig kompetanse blir det lagt vekt på undervisningserfaring, pedagogisk og administrativ kompetanse. Søkere uten formell kompetanse i pedagogikk forplikter seg til innen 2 år å gjennomføre NMBUs kurs i universitetspedagogikk.»

Universitetet i Tromsø (UiT) har kommet lengst i arbeidet med å fastsette krav til dokumentasjon på utdanningsfaglig kompetanse gjennom sin beskrivelse av [pedagogisk mappe](#) og [nærmere retningslinjer for godkjenning av pedagogisk basiskompetanse](#).

NTNU har på institusjonsnivå utarbeidet [veiledning til søkerne om dokumentasjon av pedagogiske kvalifikasjoner ved tilsetning i vitenskapelige stillinger](#) og [retningslinjer for bedømmelse av en egen pedagogikk-gruppe](#).

Universitetet i Oslo har også på institusjonsnivå utarbeidet [felles regler om pedagogisk kompetanse, regler for praktisering av kravet](#) og [veiledning for søkere og sakkyndige](#).

De fem universitetene står derfor også ulikt i forhold til kravet i den nye forskriften om å utvikle nærmere kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres.

Universitetet i Oslo har lagt opp en tilsvarende prosess som UiB med høringer til fakultetene og styrebehandling av nytt reglement i september. Det er derfor gode grunner til at UiB koordinerer arbeidet med UiO, som i disse dager utformer forslag til kriterier. Så langt er det kjent at UiO baserer sitt arbeid på allerede igangsatt arbeid med meritteringsordning for undervisning, på innspill fra fakultetene, [høringsnotat fra arbeidsgruppe nedsatt av KD](#), samt [UHRs Nasjonale veiledende retningslinjer](#). UiO har forøvrig hatt avklaringsrunder med KD bl.a. om hvordan kompetansekravene for utenlandske søkere med professorkompetanse skal forstås.

Forslag til kriterier for ansattes utdanningsfaglige kompetanse og hvordan denne skal dokumenteres

Basert på høringsinnspill, høringsnotat fra KDs arbeidsgruppe og UHRs nasjonale veiledende retningslinjer, foreslås følgende kriterier og dokumentasjonskrav med utgangspunkt i forskriften:

Ansettelse i førsteamansettelsestilling:

Forskriften:

Søkeren skal bedømmes, men ikke rangeres, på om de oppfyller følgende krav:

Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevante kurs og egen praktiske undervisning, og opparbeidet grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå).

Ferdighetene skal dokumenteres i form av en systematisk og samlet fremstilling som vurderes ved institusjonene.

De som ikke oppfyller kravene ved ansettelsen, skal pålegges å oppfylle dem innen to år etter ansettelsen.

	Kriterier / kompetanseområde	Må/Kan	Vurderingsgrunnlag: Systematisk og samlet fremstilling
1	Universitetspedagogikk og/eller annen relevant pedagogisk utdanning eller kurs	M	Kompetansebevis

2	<p>Grunnleggende utdanningsfaglige ferdigheter. Aktuelt om en kandidat skal søke fritak for basiskurs og dokumentere tilsvarende kompetanse.</p> <p>Eksempler / forslag til dokumentasjon:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planlegge og gjennomføre undervisning og veiledning med utgangspunkt i emnets læringsutbyttebeskrivelser - Utprøving av ulike former for vurdering, læring og undervisning, herunder digitale, for å øke studentenes læringsutbytte - Begrunne eget lærings- og kunnskapssyn og forholde seg reflekterende til egen lærerrolle - Innhente og bruke tilbakemeldinger fra studenter, kolleger og samfunnet til å utvikle undervisnings- og læringsprosesser - Analysere, utarbeide og videreutvikle emnebeskrivelser og studieprogram 	M	Presentasjon av eksempler og refleksjon rundt utdanningsfaglig virksomhet, forankret i kriteriene til venstre
3	Veiledning på mastergradsnivå Veiledning på doktorgradsnivå mest aktuelt som begrunnelse for å søke om fritak for basiskurs	M/K?	Presentasjon av master- og/eller ph.d.-arbeid søkeren har hatt veiledningsansvar for

Ansettelse i professorstilling og opprykk til professor

Forskriften:

I tillegg til de krav til grunnleggende kompetanse for undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå som er gitt til stilling som førsteamanuensis, skal det dokumenteres:

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

	Kriterier / kompetanseområde	Må/Kan	Vurderingsgrunnlag: Systematisk og samlet fremstilling
1.	Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid	M	Presentasjon av eksempler og refleksjon rundt det kontinuerlige

	<p>Eksempler / forslag til dokumentasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selv-evaluering gjennom aktiv bruk av student- og kollegaresponser på egen undervisning og veiledning, inkludert emneevalueringer - Oppfølging av studieprogramevalueringer - Utprøving av ulike former for vurdering, undervisning, herunder digital, for å øke studentenes læringsutbytte. Deltakelse på relevante kurs, seminarer, videreutdanninger og ulike former for erfaringsdeling om undervisning og veiledning - Samarbeid med eget og andre fagmiljø om kvalitetsutvikling av undervisning og veiledning 		<p>arbeidet med kvalitetsutvikling, forankret i kriteriene til venstre;</p> <ul style="list-style-type: none"> - i egen undervisning og veiledning - i fagfellesskap, internt og eksternt <p>Forslag til omtale av dokumentasjonsformatet:</p> <p>Presentasjonen bør ha et omfang på inntil 500 ord for hvert punkt.</p>
2.	<p>Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master eller ph.d.-nivå:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minst to års erfaring som veileder for minst én ph.d.-kandidat. Omfattende veiledning på masternivå kan evt. erstatte kravet om veiledning på ph.d.-nivå. 	M/K?	
3.	<p>Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap</p> <p>Eksempler, omtalt i de nasjonale arbeidene og som det kan være aktuelt å benytte i konkretisering i UiBs reglement:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kollegaveiledning - Ledelse og/eller utvikling av emner og studieprogram - Deltakelse i/leder av evalueringer og utredninger - Utarbeidelse av lærebøker og andre læringsverktøy - Utviklingsarbeid og forskning knyttet til egen undervisning - Medvirkning i evaluering av utdanning og utdanningskvalitet ved egne eller andre institusjoner 	M	

Videre oppfølging

Saken legges med dette frem til drøfting for Forskningsutvalget og Utdanningsutvalget i møter i juni, der det bes om innspill både til forslag til kriterier og på dokumentasjonsformatet. Saken legges dernest frem på nytt for fakultetene til høring i møte med dekanene 17. juni.

Underveis i arbeidet vil det bli foretatt justeringer basert på arbeidet ved de andre universitetene det er naturlig å sammenligne seg med. Vi avventer også høringsinnspill fra Det psykologiske fakultet.

Styresak med forslag til justering av reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglig/administrative lederstillinger vil så bli lagt frem for universitetsstyret i møte 29. august.

Det vil også være aktuelt å nedsette en arbeidsgruppe som kan arbeide videre med spørsmål som gjelder formatet på dokumentasjonskravene, hvilken ordning som bør gjelde for godkjenning av kompetanse og andre innspill fra høringsrundene som bør utredes nærmere.

Endringene i forskriften berører som nevnt universitetets kanskje aller viktigste strategiske oppgave; rekruttering til faste vitenskapelige stillinger som kombinerer forskning og undervisning. Det kan derfor være aktuelt å komme tilbake til disse spørsmålene i Forsknings- og Utdanningsutvalget i felles møte.

HR-avdelingen
02.06.2019
Sak 2019/2451
LIG

3.06.2019
Sak 2019/2451
Benedicte Løseth/Bjørn Einar Aas / Lise Gundersen