



UHped

Norsk nettverk for universitets- og høyskolepedagogikk

**Referat fra nettverksseminar
Tidspunkt: 22. november 2017
Sted: Sola Strandhotell**

23 deltakere fra 9 medlemsinstitusjoner møtte. I tillegg deltok en representant fra UHR.

Seminaret begynte med middag tirsdag kveld 21. november.

På programmet for selve seminaret stod tre tema. Vegard Moen og Ivar Nordmo ledet programmet og samtalene.

Dette referatet gir en oversikt over tema og et kort sammendrag fra innleggene og samtalene.

Tema 1: Meritteringsordninger for undervisningskompetanse i et karriereutviklingsperspektiv

Undervisning, del av karrierpolitikken for vitenskaplig ansatte, ved Bente Ringlund Bunæs, UHR.
Bakgrunnsdokument for innlegget var Bedre karrieropolitikk for vitenskapelig personale i UHR-sektoren (UHR) og Kvalitetsmeldingen (KD).

Ringlund Bunæs viste til økt interesse for karrieropolitikk i UHR. UHR ønsker å stimulere til en helhetlig karrieropolitikk. Institusjonens karrieropolitikk må eies av ledelsen og forvaltes av HR i samarbeid med enhetene.

Det operative ansvaret må ligge hos instituttleder. Den ansatte har ansvar for egen karriereutvikling, men institusjonen skal legge til rette for utvikling for den enkelte ansatte.

Grunnlagsprinsipper for arbeid med merittering ved UiS, ved Dag Husebø, UiS.

Husebø presenterte et tilbakeblikk på UiS sitt arbeid med merittering. Saken har vært behandlet i universitetsstyret og skal være en del av institusjonens karrieropolitikk.

Overordna prinsipp for utvikling av undervisningskompetanse skal være:

- Kultur og kollegialitet
- Omfatte alle vitenskaplige ansatte med undervisningsoppgaver
- Integrasjon i ordinære strukturer/virksomhet
- Helhetlig tilnærming

- Grunnlag for økt satsing og aktivitet på uhpedefeltet

Kvalitetsmeldingen - oppfølging av utdanningsfaglig kompetanse ved UiS, ved Halfdan Hagen, UiS.
Hagen presenterte syv tiltak som blir iverksatt ved Universitetet i Stavanger:

1. Styrking av Uniped
2. Utvikling av system for registrering av utdanningsfaglig kompetanse
3. Krav til utfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk
4. Revidere retningslinjer for vurdering av undervisningskompetanse ved sakkyndig bedømming
5. Lønnspolitikk - vurdere retningslinjer mht insentiver og belønning av gode resultater og innsats innenfor utdanning.
6. Arbeidsplanlegging - tid til utdanningsfaglig kompetanseheving.
7. Utvikling av meritteringsordning som inngår i en helhetlig karrieropolitikk.

Fra samtalen etter innleggene:

- Hvordan kan vi dra nytte av UHR til å gi mer tyngde til karrieropolitikken? Tungt å få likevekt mellom forskning og utdanning. Det er viktig å legge vekt på det kollektive og ikke bare det individuelle.
- Hvis vi bare legger kriterier som framhever det individuelle kan vi gjøre oss selv en bjørnetjeneste. Hva vi anser som viktig når vi vurderer kompetansen er viktig.
- Kriterier og det kollektive blir ekstremt viktig. I Sverige har de hatt nasjonale kurs for pedagogiske sakkyndige. Kan UHR ta fatt i dette?
- De kollektive prosessene må anerkjennes. Det henger sammen med studieprogramledelse.
- Må jobba med å styrke fagfeltet kollektivt. Er der andre virksomheter som uhped bør fokusere på? Forskningsveiledning er et eksempel. Studieprogramledelse? Der er mange institusjonelle forsøk, som kan koordineres nasjonalt. UHR kan formalisere det på nasjonalt nivå. MNT-fagene ser på undervisning og læring som helt sentralt og satser særlig på didaktikk.
- Vi bør finne en form på dette mellom institusjonene, UHR og KD. Vi har et byråkratisk system som vi må ta vare på. En skal vurderes, men hva skal vurderes for at det skal være rettferdig? Pedagogisk skjønn er viktig, men det må også være et system for det. Vi har hatt regelverk i lang tid med krav om pedagogisk basiskompetanse, men hva skjer når regelverket ikke blir fulgt? Til nå, ingen ting. Hvis vi ikke kan følge det opp, ikke lag nye krav!

Bente Ringlund Bunæs satte pris på at nettverket ønsker å samarbeid med UHR, og sa at når vi får flere ordninger for merittering, ønsker UHR å sette ned en følgegruppe. Hun viste også til en samleside med informasjon om merittering på uhr.no.

Tema 2: Lederutdanning for studieprogramledere. UH-pedagogenes rolle. Er det en UH ped oppgave å engasjere seg i en lederopplæring for studieprogramledere?

Uhpedagogenes rolle i studieprogramledelse, Ved Marte Bratseth Johansen, NTNU.

Bratseth viste til forskning som syner at det er mangel på lederskap av studier, og viste til utsagn fra egne informanter om uklar forståelse av hva det er å være studieprogramleder. Hun mente det er grunn til å stille spørsmål ved bruken av ledelsesbegrepet i betegnelsen av rollen som studieprogramleder.

Oppsummert mente Bratseth at i institusjonene er der uklare roller og styringsforhold, manglende kontinuitet, vanskelige og utilgjengelige administrative føringer knyttet til planlegging og ressurser, komplekse studieplaner som låser hverandre, stort tidspres, manglende faglig nærhet til programmet som ledes, institusjonelle barrierer for utvikling og endring og et handlingsrom som oppleves som begrenset.

Ledelse av studieprogram, ved Ragnhild Sandvoll, UiT.

Sandvoll stilte spørsmålet: hvilken rolle har vi i universitets- og høyskolepedagogikken med hensyn til ledelse av studieprogram?

En kartlegging evd Universitetet i Tromsø viser tre typer ledelse av studieprogram:

- Programstyre som ledes av oppnevnt programstyreleder
- Programstyre som ledes av instituttleder
- Studieprogramleder

Drifts- og administrasjonsoppgaver dominerer i alle typer programledelse. Det handler for en stor del om å få undervisningskabalene til å gå opp. Det er behov for en klargjøring av studieprogramledelsens rolle og funksjon. Videre utvikling av studieprogramledelse bør ledes og følges opp, mente Sandvoll.

Om uhpedagogenes rolle mente Sandvoll:

- Vi skal ikke være lederutviklere, vi er pedagoger.
- Kan arbeide tett med ledere ang kvalifisering av undervisere.
- Kan bidra inn i fagmiljøene med å styrke fokus på undervisning/kultur for undervisningskvalitet.
- Vi skal begrense oss til pedagogikk og didaktikk.

Studieprogramledelse, nasjonale føringer og forskrifter, ved Kristofer Henrichsen, UiS.

Utdanningsvirksomheten er ekstremt kompleks, og studieprogramledelse er komplekst. Studietilsynsforskriften stiller krav om tydelig faglig ledelse og i forarbeidet til forskriften heter det at studentene skal oppleve at studiet blir ledet. Der er erkjennelse i sektoren av behov for opplæring, i følge Henrichsen. HR, utdannings/studieavdeling og uhpedagogene kan sammen lage et opplæringsprogram.

Henrichsen stilte så spørsmålet om hva en utdanningsavdeling kan bidra med. En slik avdeling har god kompetanse på regelverk og det nasjonale regelverkets plass i kvalitets- og

utviklingsarbeidet, og kan bistå fagmiljøene og utdanningsledelsen i oppfølging av nasjonalt regelverk.

Fra samtalen etter innleggene:

- Kan det bli for mye kontroll på bekostning av autonomitet og tillit?
- Rapporteringssystemet i norsk skole har påvirket NOKUT. Det er viktig å ha metaperspektiv på utdanning, dette kan uhpæd bidra med.
- Vi trenger opplæring i det praktiske, hva vi kan gjøre.
- NOKUT legger nå mer vekt på læringsutbyttebeskrivelser i studiene. Vi kan være mer kritiske til det som kommer fra NOKUT her.
- Vi bør spørre NOKUT om hvordan kvalitet kan dokumenteres.

Tema 3: Hvordan sikre rekruttering til UH ped miljøet for framtiden. Fellesprosjekter innenfor UH-ped.

Der var 14 deltakere på denne delen.

Det ble diskutert hvordan nettverket kan rekruttere nye uh-pedagoger. Flere forslag og erfaringer ble lagt fram, bl.a. å rekruttere i fagmiljø i egen institusjon, og særlig blant de som har gjennomført basiskurset. Der er behov for fagpersoner fra ulike fag, for eksempel sosiologer, psykologer, organisasjonspsykologer, antropologer.

Et annet forslag er å rekruttere stipendiater til uh-pedagogikk, for eksempel fra lektorutdanninger, eller andre masterstudier som kan være relevante.

Det ble også uttrykt behov for en nasjonal forskerskole for uh-pedagogikk. Dette er for stor oppgave for en institusjon alene.

Seminaret ble avsluttet kl 15.30.

Eilef J. Gard
Referent