

UHPED-nettverket årsmøte

Torsdag 06. juni kl.12:00-13:30

DMMH, Trondheim

Saksliste

Sak 1 Godkjenning av innkalling og saksliste med orientering til dagsorden

Sak 2 Valg av møteleder og to møterefereenter

Forslag møteleder: Patric Wallin

Forslag møterefereenter: Leila & Odd Rune

Sak 3 Årsberetning for 2023-2024

Sak 4 Regnskap for 2023

Sak 5 Fastsettelse av kontingent

Sak 6 Fastsettelse av honorar

Sak 7 Orientering fra Uniped-tidsskriftet

Sak 8 Utredning av publiseringskanaler i tillegg til Uniped-tidsskriftet

Sak 9 Endring av organisasjonsform og økonomihåndtering

Sak 10 HKDIR-endringer i forskrift

Sak 11 Orientering: Bokprosjektet

Sak 12 Arbeidsprogram for 2023-2024

Sak 13 Budsjett 2025

Sak 14 Valg av styreleder

Sak 15 Valg av styremedlemmer

Sak 16 Valg av valgkomite

Norsk nettverk for universitets- og høgskolepedagogikk

Regnskapsavslutning 2024

Periode: 01.01.2024 - 15.05.2024

	Budsjett 2024*	Regnskap 2024	Kommentar
Inntekter			
Medlemskontingenter	280000	0	Faktura ikke sendt ut pr 30.04.2024
Budsjettetert overskudd fra 2023	373249		
Faktisk overskudd fra 2023		651412	Fra regnskap 2023
Tilbakeført stimuleringsmidler		50000	
Sum	653249	701412	
Utgifter			
Møteutgifter styret/arbeidsgruppe	30000	21918	
Styrehonorar	100000		
Nettverksseminar og årsmøte	100000		
Nettverkssamarbeid	30000		
Redaksjon Uniped	50000		
Nordisk/internasjonalt samarbeid	30000	19066	
Medlemskap ICED	1000	671	
Administrasjon (overhead til UiS)	15000		
Bokprosjekt	200000	14849	
Nasjonalt uhpæd utviklingsprogram	100000		
Årsavgift nettside	200		
Korrigerings		4	
Sum	656200	56508	
Balanse (udisponerte midler)	-2951	644904	
Sum	653249	701412	

*Vedtatt i årsmøtet 2024

Sak 5 – Fastsettelse av kontingent

Styret foreslår å ikke justere kontingent og holde de på dagens nivå.

Satsene for medlemskap (som vedtatt på årsmøte 2022) er som følger:

Institusjoner opp til 500 ansatte – 7.000 kr.

Institusjoner mellom 500-1000 ansatte – 12.000 kr.

Institusjoner med flere enn 1000 ansatte – 17.000 kr.

Sak 6 – Fastsettelse av honorar

Styret foreslår å ikke justere honorar og holde de på dagens nivå.

Årlige satser (som vedtatt på årsmøte 2022) er som følger:

Styreleder: 15.000 kr.

Styremedlem: 10.000 kr.

Ansvarlig redaktør Uniped tidsskriftet: 10.000kr. (vedtatt på årsmøte 2023)

Takk til Mariann Solberg

Årets andre utgave av *Uniped* markerer et naturlig og varslet skifte på redaktørsiden av tidsskriftet. Tidsskriftets eminente ansvarlige redaktør de siste årene, professor Mariann Solberg (UiT), har valgt å tre tilbake fra sin rolle som redaktør. Robert Isaksen vil nå i en interimperiode være ansvarlig redaktør.

Med sin lange erfaring fra undervisning og forskning innenfor universitets- og høyskolepedagogikk, og sin dype kunnskapsforankring i pedagogisk filosofi, vitenskapsteori, epistemologi og filosofisk naturalisme, har Mariann Solberg påvirket og utviklet tidsskriftets profil og oppmerksomhet rundt kunnskap, danning og kvalitet i høyere utdanning. Hun har i tillegg tatt initiativ til å utvikle de profesjonelle rammer som skal til for å sikre kvalitet i alle ledd av publiseringsprosessen i tidsskriftet, fra forfatter- og fagfelleveiledninger, til systematisering av alle ledd i et moderne digitalt drevet tidsskrift.

I tillegg har Mariann Solberg med sin egen grad av danning, menneskekunnskap og kommunikatoriske evner, sikret et godt samarbeid i redaktørteam, med fagfeller, redaksjonskomitéen, Universitetsforlaget og nasjonalt nettverk for universitets- og høyskolepedagogikk i Norge.

Mariann Solberg har koblet sin sterke akademiske kunnskapsbase til praktiske og strukturelle forhold ved tidsskriftet på en særdeles overbevisende måte. Det å ivareta og ta med en sterk akademisk kunnskapsbase, og evne å koble denne til praktiske gjøremål og strukturelle forhold, er en kunstform som Mariann Solberg har evnet å gjøre med bravur. Derfor står det per i dag svært godt til med både bruk og drift av *Uniped*-tidsskriftet. Aldri før har så mange valgt å publisere i tidsskriftet, og ei heller har så mange tidligere valgt å lese artikler publisert her. Vi takker med dette faktum av Mariann Solberg som ansvarlig redaktør, på vegne av hele det universitets- og høyskolepedagogiske fagfellesskapet i Norge, og for alle lesere og forfattere!

NÅHST tildeling

UNIPED har fått ny finansiering fra HKdir til Norskspråklige åpne tidsskrift innen humaniora og samfunnsvitenskap (NÅHST), for 2024-2026. Dette betyr at tidsskriftet fortsetter å kunne anvende Universitetsforlaget sin plattform og tjenester.

Se vedlegg fra HKdir om tildelingen og krav til tildelingen.

2023 tall for UNIPED

23 publiserte vitenskapelige og fagfellevurderte artikler

24 vitenskapelige og fagfellevurderte artikler refusert (i tillegg til 'desk rejections')

4 ledere

87883 artikkelvisninger

Endring i redaksjonsarbeidet

Det har i 2024 vært utprøvet og fasett inn månedlige digitale møter på 30 minutter, der redaktørene og redaksjonskomiteen sammen gjør et redaksjonelt arbeid med innsendte manuskripter. Dette både for å lette arbeidet til redaktørene og i større grad involvere redaksjonskomiteen.

Redaksjonen i dag

Ansvarlig redaktør:

- Robert Isaksen (interim)
- **Ledig**

Medredaktører:

- Toril Aagaard
- Leila Ferguson
- Dag Husebø
- Mariann Solberg
- Anna Therese Steen Utheim
- **Ledig**

Redaksjonskomité:

- Frode Olav Haara
- Leif Martin Hokstad
- Kristine Ludvigsen
- Yngve Troye Nordkvelle
- Eirik Sørnes Jenssen
- Crina Damsa
- Rachelle Esterhazy
- **Ledig**
- **Ledig**

Sak 8 årsmøte 2024

Publiserings- og formidlingskanaler utenom UNIPED

Problemstillingen

Opp mot 70% av innsendte manuskripter til *UNIPED*, eid av nettverket, blir refusert. Dette er vanligvis på grunn av manglende vitenskapelighet, selv om mange av disse manuskriptene deler interessante funn fra lokale undervisningsmiljøer som kunne vært av interesse til andre. Det er også et opplevd behov av mange undervisere å publisere om utviklingsprosjekt de gjennomfører, for eksempel som del av ulike UH-pedagogiske tilbud de deltar i. Det ser ut til å være økende behov for UH-pedagogiske publiseringskanaler og spørsmålet er om, og evt. hvordan, Norsk nettverk for universitets- og høyskolepedagogikk skal tilrettelegge for dette. I det følgende kommer fire ulike muligheter, med argumenter for og imot. Ideen med dette dokumentet er at medlemmer av nettverket kan skrive rett i dokumentet med sine spørsmål og tanker. De fire forslagene er:

1. At nettverket ikke tilrettelegger for nye UH-pedagogiske publiseringskanaler
2. At nettverket tilrettelegger for at undervisere kan dele fritt
3. At nettverket bygger på og samarbeider med eksisterende kanaler
4. At nettverket organiserer ny publiseringskanal med en form for kvalitetskontroll

1. Nettverket tilrettelegger ikke for nye publiserings- og formidlingskanaler

Det kan stilles spørsmålstegn ved om det er nettverkets ansvar å tilrettelegge for publiseringskanaler utenom *UNIPED*. Det er kanskje ønske fra (og i tilfeller opplevd press til) undervisere å ha et sted å publisere det de gjør, men hvor mye handler dette om faktisk erfaringsdeling vs et ønske å kunne dokumentere at de har gjort noe relatert til undervisning for å fremme egen karriere? Hvis nettverket skal arbeide med dette vil det sannsynligvis ta vekk fra andre fokusområder. Er dette tilstrekkelig relevant og viktig for nettverket?

UNIPED har i tidligere år vært åpen for et større mangfold av artikler, og mange av disse har vært viktige for feltet selv om de ikke har vært forskningsartikler i den tradisjonelle forstand. Er det ikke for enkelt av nettverket å ikke tilrettelegge for undervisere som vil publisere om sin praksis i en norsk kontekst? Bare fordi nettverket frem til nå ikke har jobbet aktivt med dette betyr ikke nødvendigvis at det ikke burde være noe det aktivt jobbes for. Det kan argumenteres at nettverket er til for å støtte akademisk utvikling, inkludert SoTL arbeid. Hvis ikke nettverket arbeider for dette, hvem da? Nettverket har som mandat å støtte erfaringsdeling nasjonalt, og å tilrettelegge for publisering utenom *UNIPED* kan ses som en del av dette mandatet.

2. Nettverket tilrettelegger for at undervisere kan dele fritt

Med dette menes det at nettverket tilgjengeliggjør, på en eller annen måte, et digitalt 'rom' der undervisere kan dele fritt ulike manuskripter om undervisning og læring i høyere utdanning, som ikke passer hjemme i *UNIPED*.

Dette vil være en lite ressurskrevende måte å møte behovet for undervisere til å publisere manuskripter om deres undervisning i norsk høyere utdanning, da det er ingen redaktører eller fagfeller.

Manuskriptene kan *f.eks.* lastes opp direkte på nettverkets hjemmesider eller på [DLR](#) med lenke fra [nettverkets sider](#). En mulig problemstilling her er at ikke alle UH-institusjoner betaler for DLR.

Vil et slikt format faktisk føre til erfaringsdeling eller vil det hovedsakelig anvendes som måte å fremme egen karriere? Og hvordan vil det kunne sikres kvalitet på det som deles gjennom for eksempel kriterier og fagfellevurdering, for å være til faktisk nytte for andre?

3. Nettverket bygger på og samarbeider med eksisterende kanaler

En mulighet er at nettverket inviterer redaksjonen til *UNIPED* å åpne for flere format, med lærdom fra *DUT* i Danmark der det åpnes opp for format som "500 ord om den beste undervisningssituasjonen" og andre artikkeltyper. Se: <https://tidsskrift.dk/dut/Artikeltyper> Dette vil kunne lette redaksjonsarbeid, ved å kunne henvise til en alternativ publiseringsmulighet fremfor å refusere etter review.

Det finnes andre kanaler enn *UNIPED* i dag, for eksempel [Læring om Læring](#). Denne beskrives som følgende: "Læring om læring er en åpen journal for deling av refleksjoner rundt læring – gjerne med utgangspunkt i egen utprøving eller utvikling av læringsformer, undervisningsformer, vurderingsformer, teknologi og tjenester, læringsareal og kombinasjoner av disse. Målet er at terskelen skal være lav og engasjementet høyt. Denne journalen har ikke som mål å bli listet på nivå 1 eller 2, men å være et sted for å dele erfaringer og refleksjoner, og å hente inspirasjon." Det er i tillegg pågående arbeid av UHR om nye lavterskel publiseringskanaler.

En tredje mulighet er å støtte 'bottom-up' initiativ fra nettverkets medlemmer. Et eksempel her er det planlagte *SoTL* tidsskriftet som ledes av UH-ped miljøene ved UiB og HVL, «Norwegian Journal of the Scholarship of Teaching and Learning (NorSoTL)». Prosjektmidler fra nettverkets budsjett kan anvendes til oppstartsmidler av slike initiativ fra nettverkets medlemmer. Disse initiativ kan enten ha som mål å kun være regionale, eller i tillegg en ide om å kunne vokse til å bli en nasjonal aktør.

Det vil kreve relativt lite arbeid av nettverket å henvise til andre publiseringskanaler, etter en første kartlegging som må gjennomføres. Avhengig av samarbeidspartner kan det være større eller mindre ressurser som kreves fra nettverket, for eksempel at det må gis redaktørstøtte.

4. Nettverket organiserer ny publiseringskanal med en form for kvalitetskontroll

Med dette menes det at nettverket som organisasjon oppretter et nytt tidsskrift med en eller annen form for redaktørrolle som sørger for kvalitetskontroll, enten i form av formalia eller fagfellevurderinger rettet mot mer praksisorienterte kriterier.

Nettverket er allerede eier av det tradisjonsrike *UNIPED* og i tillegg ha eierskap og ansvar for et mer praksisorientert tidsskrift ville gitt nettverket en bred og relevant UH-pedagogisk portefølje.

Det vil kreve en del arbeid av nettverket å ha hovedansvar for å tilrettelegge for redaktørarbeidet. Det er ikke sikkert nå er det rette tidspunktet for et slikt arbeid.

Forslag til vedtak

- 1) Årsmøte vedtar at nettverket bygger på og samarbeider med eksisterende kanaler, forslag 3.
- 2) Årsmøte støtter oppstarten av tidsskriftet *Norwegian Journal of the Scholarship of Teaching and Learning (NorSoTL)* med opp til 40.000 kr i engangsstøtte.

**Project Norwegian Journal of the Scholarship of Teaching and Learning (NorSoTL):
Create a Bergen/Vestland-based and -focused SoTL journal**

Background:

UPED at UiB has in many years organized the [UPED-skrift](#), an open-access series hosted at the UiB Library as part of the Bergen Open Research Archive (BORA). This series has been edited by Ivar Nordmo who recently got retired. We would like to use this occasion to renovate the series and to use it to build and strengthen the collaboration between our institutions in the coming years. In addition, we see a clear need for both UiB and HVL for publication outlets for SoTL (and similar) projects done at our institutions' university pedagogy programs.

Goals:

- Create a quality outlet (level 1 as goal, at least for some part of the journal) for Bergen/Vestland-based (later: Norway) higher education teachers who are involved in SoTL
- Strengthen/build collaboration between the UPED (-related) units at Bergen/Vestland higher-education institutions
- Create communities of SoTL practice within and beyond the institutions involved

Institutions and people:

The journal will be hosted by the two main research groups involved: "Teaching and Learning in Higher Education" (TeLEd) at UiB, and "Forskergruppen Universitetspedagogikk" at HVL.

Accordingly, the group of editors could include at least one person from each Bergen/Vestland higher-education institution that supports/organizes SoTL (e.g., in their UPED program), e.g., for a duration of 3-4 years each.

At UiB:

- Robert Kordts
- Robert Gray
- Mirey Alfarah
- Dario Blumenschein

At HVL:

- Kristine Ludvigsen
- Anja Møgelvang
- Camilla Bjelland

Reviewers can be academics in Norway/Scandinavia/Europe (depending on interest and language abilities) who have been promoted to Excellent Teacher Practitioner, who have worked for/in SFUs, former authors in the journal etc., or who are involved in the fields of university pedagogy or educational development in other ways.

Content:

We are currently working on the structure and forms of publication in the journal. In addition to classical journal papers, the journal could host publications of other categories, including reflection papers, or papers on early stages of SoTL projects.

Quality insurance could include two (generally supportive) blind reviews: we would ask all colleagues involved in (university) pedagogy to join as reviewer (SFUs, discipline-specific educational development etc.)

Administration:

- For administration of the whole submission and review process, we could use tools such as Conftool, costs: 390 EUR/5000 NOK p.a.
- Support (finding, assigning, supporting reviewers, publishing articles): a (student) assistant for 8 hours per month = ca. 2640 NOK per month (ca. 31 680 NOK p.a.)
- Hosting (Open Access) would be possible on [UiB BOAP](#) (for free) or alternatives?

Costs:

Hva	Behov	Kommentar
Administrative platform	5000 NOK p.a. (Conftool.net)	Plattform for innleveringer, fagfelle vurdering, kommunikasjon med forfatterne osv.
Administrativ støtte (person)	35 000 NOK p.a. (student)	Finne fagfeller, støtte fagfeller, publisere osv.
SUM	40 000 NOK p.a.	

Sak 9 årsmøte 2024

Føring av rekneskap for nettverket

Bakgrunn for saka

Norsk forum for universitets- og høgskolepedagogikk (NFUP) arrangerte eit møte på Universitetet i Agder 17. – 18. februar 2011. Her deltok til saman 25 representantar frå dei UH-pedagogiske miljøa ved ti høgskular og universitet i Norge (UiA, UiO, UiT, UiS, UiB, HiO, HSH, HiØ, NTNU og HiL), i tillegg til ein representant frå NOKUT. Eit hovudtema i samlinga var etablering av eit meir formelt fellesorgan for dei universitets- og høgskolepedagogiske miljøa i Norge. (Det finst eit detaljert referat frå samlinga.) Samtalane i møtet resulterte i at Norsk nettverk for universitets- og høgskolepedagogikk (UHpednettverket) vart etablert. Det hadde vorte utarbeidd framlegg til vedtekter, som forsamlinga slutta seg til, og eit styre vart vald, men nettverket vart ikkje registrert i einingsregisteret i Brønnøysund. Ein ynskte å gjera det administrative så enkelt som mogeleg, og leggja vekt på fagleg og utdanningspolitisk arbeid.

Det vart innført medlemskontingent frå institusjonane som melde seg inn i nettverket. Dette skulle dekkja driftsutgifter for styret, arrangement av faglege seminar, deltaking i internasjonale fora, fagleg utviklingsarbeid m.m. Det var såleis trong for at nokon tok ansvar for å føra ein rekneskap. Høgskolen i Oslo hadde hatt ansvaret for dette under NFPU, og i starten for det nye nettverket. Ved opprettinga av Høgskolen i Oslo og Akershus vart det gjort ei omorganisering av det høgskolepedagogiske miljøet ved institusjonen, og det vart bedt om at rekneskapen vart overteken av ein annan institusjon.

Spørsmålet gjekk til Universitetet i Stavanger, som frå 1. januar 2012 har hatt ansvaret for å føra rekneskapen for nettverket.

Eilef Gard, som tidlegare var medlem av styret i nettverket, har vore kontaktperson mellom UiS og nettverket når det gjeld rekneskap og rapportering til nettverksstyret. Oppgåva har også inkludert å føra oversyn over medlemslista og sørge for at det vert sendt ut krav om årleg medlemskontingent.

Nettverket har i dag 23 høgare utdanningsinstitusjonar om betalende medlemmer. Årleg omsetnad i form av medlemskontingent er om lag kr 290 000. Pr 31. desember 2023 hadde nettverket ein eigenkapital på kr 651 000. Dette skuldast underforbruk i høve til budsjettet over fleire år.

Eilef Gard har gitt melding til styret om at han seier frå seg rolla som kontaktperson for økonomien frå 1. januar 2024.

Styret har forsøkt å finna ein annan medlemsinstitusjon som kan ta over ansvaret for rekneskapet, og det har då vorte klart at statlege institusjonar i fylgje rekneskapslova ikkje kan føra rekneskapet for andre organisasjonar. Ved UiS blei det i fylgje økonomidirektøren der gjort eit unnatak då dette i si tid vart tatt inn som eit eksternt prosjekt, men UiS kan ikkje ta på seg dette vidare framover.

Styret legg fram for årsmøtet to mogelegje alternativ for framtidig ordning av økonomien i nettverket:

Alternativ 1

Nettverket har ikkje eigen økonomi, men organiserar arrangement som medlemsinstitusjonane tek ansvar for frå gong til gong. Desse kan finansierast med deltakaravgift.

Vurdering: Ei slik løysing vil gjera det vanskeleg å driva andre prosjekt som nettverket har i dag, som t.d. utvikling av UHpedfagleg kompetanse i medlemsinstitusjonane, bokprosjekt, kontaktarbeid med

nasjonale myndigheter og med internasjonale UHpedmiljø og -organisasjonar, med meir. Det vil også vera lite forutsigbart mtp økonomi.

Alternativ 2

Nettverket etablerar seg som eigen organisasjon med eige organisasjonsnummer og kjøper regnskapstenester. Det kan koma til mva på enkelte av aktivitetene.

Vurdering: Dette vil gi nettverket større stabilitet og forutsigbarhet, men vil truleg også gjera det dyrare å driva aktiviteter i nettverket. Styret har ikkje innhenta pristilbod på rekneskapstenester, men med eit svært avgrensa omfang (mindre enn 50 bilag i året) bør ei slik løysing kunna forsvart økonomisk. Nettverket har betalt økonomiavdelinga på UiS ein overhead på kr 10 000 i året for tenesta. Videre er et eigen organisasjonsnummer en forutsetning for bl.a. å søke Nordplus-midler.

Sakshandsamar: Eilef J. Gard

seniorrådgjevar, Universitetet i Stavanger

Styrets vurdering

Styret har diskutert saken ved flere tilfeller og mener at UHPED-nettverket bør etableres som egen organisasjon med organisasjonsnummer. Mulighetsrommet i alternativ 1 setter store begrensninger er ikke forenelig med aktivitetsnivået og formålet som nettverket har. Overgangen fra dagens situasjon til etablering av nytt organisasjon bør prioriteres og gjennomføres så rask som mulig for å kunne krever in medlemsavgifter for 2024, gjennomføre aktiviteter som er allerede i gang eller planlagt, samt forbli handlingskraftig.

Forslag til vedtak

Årsmøtet støtter forslaget å etablere UHPED-nettverket som egen organisasjon med organisasjonsnummer. Årsmøtet gir det nye styret fullmakt til å gjennomføre prosessen, innhente pristilbud på regnskapstjenester og velge en leverandør for tjenester.

Ca. 90 hørings svar

43 som sa noe om utdanningsfaglig kompetanse

Ingen privatpersoner (12) som sa noe om utdanningsfaglig kompetanse, disse svarte om norskkravet og lektor/dosentløpet

Stort sett enighet om 200 timer, og om professor (når det ble nevnt). Utdanningsfaglig kompetanse som ikke *kun* erfaring (når det nevnes). Økonomiske midler *hvis* for postdoktorer også. Også viktig for ekstraverv i helse, men noe uenighet her (for eksempel UiB).

<https://hkdir.no/hoyere-utdanning-og-forskning/horing-forslag-til-forskrift-om-undervisnings-og-forskningsstillinger-og-rekrutteringsstillinger#Mottakerliste%20for%20h%C3%B8ringen>

Høring - Forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger | HK-dir

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse sender med dette på høring forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger.

hkdir.no

1 Akademikerne:

Krav til utdanningsfaglig kompetanse For alle stillingskategorier i dosent- og professorstigen foreslås det at institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen, og at kravene skal tilpasses hver stillingskategori. Det legges ingen føringer for dette. Akademikerne er langt på vei enig i denne tilnærmingen. Samtidig understreker vi at det er viktig at institusjonene fastsetter klare, relevante og utfyllende krav for å sikre at kvaliteten på undervisning og forskning opprettholdes på et høyt nivå. Det er en risiko for at en slik modell, om det blir for stor grad av lokal bestemmelse, over tid vil kunne føre til at kravene settes lavere ved enkelte institusjoner enn det som har vært intensjonen. Dette må man være bevisst på og ha systemer for å følges opp, slik at kravene ikke praktiseres ulikt på ulike institusjoner. Vi mener videre at det er behov for en grundigere vurdering av økonomiske og personmessige konsekvenser av et slikt krav. Vi vil også trekke frem at forslaget innebærer uklarheter, for eksempel knyttet til legers undervisning av medisinstudenter og leger i spesialisering. Mange leger har bred undervisningserfaring med undervisning både av medisinstudenter og leger i spesialisering. Det gjelder både tradisjonell klasseromsundervisning, praktisk-klinisk undervisning og ansvar for utdanningsrelatert aktivitet i spesialistutdanningen av leger. Vi legger til grunn at slik erfaring kan gjøres meritterende, både inn i, og som en del av stillingene. Det vil trolig også kunne øke rekrutteringen til medisinsk forskning. Når det gjelder praktisk-klinisk undervisning av medisinstudenter, gjøres dette av leger som har undervisningsstillinger ved universitetet, uten at de har avlagt en formell grad utover profesjonsstudiet. Det fremstår uklart om disse stillingene vil bli berørt av den foreslåtte forskriften, men vi

legger til grunn at de ikke gjør det. Hvis det skulle gjøre det, vil det vesentlig begrense tilgangen til klinikere som vil kunne drive slik praktisk utdanning, som i neste rekke vil ha store konsekvenser for utdanningskapasiteten. For eksempel ansetter de allmennmedisinske avdelingene på de medisinske fakultetene allmennleger, primært fastleger, som praksislærere for medisinstudenter. Disse legene har medisinstudenter utplassert på fastlegekontoret i én eller to perioder á seks uker hver vår og høst. I dag er disse ansatt som universitetslektorer i 5 eller 10 prosent stillinger. Det er helt nødvendig å ha fastleger i disse stillingene for å lære medisinstudenter klinisk allmennmedisin. 4 Det skal også nevnes at norske allmennleger har mulighet til å søke Allmennmedisinsk Forskningsutvalg om stipender for mindre forskningsprosjekter. Disse forskningsprosjektene gjennomføres i dag ved en av de allmennmedisinske avdelingene (ved de fire medisinske fakultetene). Det er uklart om forslaget vil kunne påvirke muligheten til å gjennomføre disse forskningsprosjektene. Vi legger til grunn at forslaget ikke er ment å påvirke dette.

Postdoktor Akademikerne kan ikke støtte forslaget om å endre formålet med stillingskategorien postdoktor. Å endre formålet mener vi vil medføre økte kompetansekrav knyttet både til å skaffe seg utdanningsfaglig kompetanse og til å møte de foreslåtte språkkravene. Dette vil gi en totalbelastning på disse stillingene som vil kunne svekke rekrutteringen. Dersom direktoratet likevel opprettholder forslaget, mener vi det er viktig at den administrative kostnaden dekkes gjennom økte bevilgninger. Dersom det skal stilles krav om å opparbeide utdanningsfaglig kompetanse i løpet av en postdoktorperiode, så må de finansielle konsekvensene av forslaget utredes. Utdanning dekkes av institusjonenes rammebevilgning og opparbeidelse av slik kompetanse dekkes i dag ikke av eksternfinansierte forskningsprosjekter,

Ekstraerverv Det foreslås å gjøres unntak for kravet til utdanningsfaglig kompetanse og norskkravet for ekstraerverv, jf. ny forskrift § 2-8. Akademikerne mener at ekstraerverv i academia bidrar til tettere kobling til næringslivet og er viktig for å sikre arbeidslivsrelevans og kvalitet i studiene, se også vårt høringssvar til endringer i UH-loven. Slike ekstraerverv er viktige for fagmiljøene, studentene og næringslivet. De gir nødvendig mobilitet mellom sektorene, og skaper samarbeid på tvers av utdanningsinstitusjoner og arbeidsplasser, også over landegrensene. Akademikerne er opptatt av at det bør være enkelt og ubyråkratisk å rekruttere folk fra næringslivet til å undervise i academia. Det stilles økte forventninger til arbeidslivsrelevans i studiene, og da er det viktig at det ikke blir vanskeligere å få rekruttert fra næringslivet. Ut fra ovennevnte forhold støtter vi i hovedsak forslaget, men mener det er behov for å vurdere ytterligere unntak fra kvalifikasjonskravene for å sikre tilgang til nødvendig ekspertise fra næringslivet.

2 Arkitektur og designhøgskolen Oslo

Generelt om kvalifikasjonskrav AHO støtter forslaget i § 2.7 knyttet til forenkling i kravene for krav til den utdanningsfaglige kompetansen, og at den enkelte institusjon fastsetter krav til hver enkelt stillingskategori. Vi støtter også at det kan gjøres unntak fra kravet dersom institusjonen kan legge til rette for at kompetansen oppnås innen to år og det gjøres unntak for ekstraerverv (§2-8).

3 Forskerforbundet

Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse (forslaget § 2-8) Forskerforbundet støtter utformingen av kvalifikasjonskravene til utdanningsfaglig kompetanse og at det skal være mulig å bli ansatt også uten at kravene er oppfylt på forhånd. Utdanningsfaglig kompetanse er viktig, nødvendig og må utvikles. Det er imidlertid en kjensgjerning at utdanningsfaglig kompetanse for høyere utdanning kun kan opparbeides ved en UH-institusjon og at de kravene de enkelte utdanningene stiller vil være ulike. Det kan derfor være vanskelig å sikre at søkere til stillinger allerede har den nødvendige kompetansen, og disse må derfor kunne gis anledning til å utvikle den i stillingen. Forskerforbundet mener imidlertid at ordlyden i forskriften må gjøres mer forpliktende for arbeidsgiver når det gjelder å sørge for at denne kompetansen utvikles. Forskerforbundet foreslår derfor følgende endring i § 2-8 første ledd: Det kan gjøres unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse dersom institusjonen legger til rette for sikrer at kompetansen oppnås innen to år fra ansettelsestidspunktet. Dessuten mener vi at denne passusen i § 2-8 tredje ledd må strykes: Dersom den ansatte ikke opparbeider seg påkrevd utdanningsfaglig kompetanse eller norskferdigheter innen fristen i første og andre ledd, har ikke den ansatte kompetansen som kreves for stillingen. Vedkommende kan da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver. Institusjonen skal vurdere videre tiltak. Regelverk knyttet til stillingsvern mv. er regulert i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven, det er unødvendig og uheldig med egne reguleringer i særlov med forskrift om dette.

4 Forskerforbundet ved HiNN

Krav til utdanningsfaglig kompetanse Det er et sterkt ønske at direktoratet sørger for at lærestedene utvikler likelydende krav til utdanningsfaglig kompetanse blant annet for å sikre større forutsigbarhet i ansattes mobilitet i sektoren. Ulikhetene i finansiering mellom de gamle og de nye universitetene er så vidt skeiv, og en videreføring vil med stor sannsynlighet øke ulikheter i sektoren. I høringsnotatet skrives det på side 25: «Kravene til utdanningsfaglig kompetanse skal imidlertid være minst på nivå med 2 kravene i någjeldende forskrift.» I gjeldende forskrift omtales et kurs på 200 timer med tilføyelse om at søkere kan vurderes for realkompetanse ervervet gjennom kurs eller erfaring med undervisning. Dette kravet bør konkretiseres videre – som minstekrav. I Sverige og Finland har man f.eks. spesifisert kravet til henholdsvis 15 og 60 studiepoeng, altså 400 timer og 1600 timer. Det framstår defensivt å ikke kreve mer enn 200 timer, og heller ikke gi eksempler på dette kravet. Det foreslås en 2-årsfrist for opparbeiding av kompetanse og den ansatte pålegges plikt til å gjennomføre dette, og institusjonen har plikt til å legge til rette for kompetansehevingen. Det er store ulikheter i tolkningen, da noen tolker 2-årsfrist som frist til å melde sin interesse og melde seg på. Vår forståelse er at programmet bør være fullført innen to år. I forslaget heter det også at «Den ansatte må også gis tilstrekkelig tid til å skaffe seg den nødvendige kompetansen» (s.27.). Mange arbeidsledere ber sine ansatte om å gjennomføre kurset utenfor arbeidstid, eller som del av sin forskningstid, noe som er svært uheldig. For å videreutvikle samarbeid og koordinering av undervisning når en skal løse mer komplekse utdanningsutfordringer og veiledningskompetanse etter kvalitetsreformen, samt veiledningskompetanse for forskerutdanning anser vi det ikke som hensiktsmessig at kravene om mer utdanningsfaglig kompetanse for professorer forkastes. Da førstelektorer, dosenter og universitets/høgskolelektorer utgjør om lag 1/3 del av UFF-tilsatte betyr det at ca. 10500

i professorstigen står for en meget stor andel av undervisningsvirksomheten. I dette løpet er kompetanseutvikling på forskningssiden av deres virksomhet høyt prioritert, og det forekommer paradoksalt at ikke deres undervisningsvirksomhet skal utvikles tilsvarende.

5 BI

Statstilskuddet utgjør om lag 25% av BI sine inntekter. Disse nye kravene knyttet til språkopplæring, utdanningsfaglig kompetanse på alle nivåer, samt krav til karriereveiledning vil kreve mye administrative ressurser knyttet til planlegging, gjennomføring og kontroll.

Ved å ikke forlenge unntaksperioden, vil utfordringer med å etablere seg i et nytt land, krav om å oppnå norskferdigheter på nivå B2 og formell utdanningsfaglig kompetanse i de 2-3 første årene de er i Norge gjøre det vanskeligere å rekruttere internasjonale toppforskere.

Kvalifikasjonskrav knyttet til utdanningsfaglig kompetanse (§ 2-7 og § 2-8) BI støtter at institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen og at kravene skal tilpasses hver stillingskategori. Vi mener videre at unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse (§ 2-8) for utdanningsfaglig kompetanse og norskferdigheter bør ses i en sammenheng. Hvis en person som ønsker å tilfredsstille kvalifikasjonskravene mangler både tilstrekkelig formell utdanningsfaglig kompetanse og norskferdigheter på nivå B2—så må unntaksperioden for å tilfredsstille begge kravene økes. Vi mener de to første avsnittene av unntaksreglene i § 2-8 burde formuleres som følger: «Det kan gjøres unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse og unntak fra kravet om norskferdigheter på minimum nivå B2 ved ansettelse dersom institusjonen legger til rette for at kompetansen oppnås innen seks år fra ansettelsestidspunktet. Institusjonene må legge til rette for at utdanningsfaglig kompetanse oppnås innen tre år ved ansettelse hvis norskferdigheter på minimum nivå B2 allerede er oppnådd. Kompetanse i svensk eller dansk er likestilt med norsk.»

BI er imot språkkrav for kvalifiserende åremålsstillinger. Postdoktorer skal i tillegg opparbeide seg utdanningsfaglig kompetanse som kreves i en stilling som førsteamanuensis. Vi finner begge kravene lite formålstjenlig.

6 Helse Sør-Øst

I forslaget til forskrift står det videre at institusjonen skal tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg utdanningsfaglig kompetanse: «Dersom postdoktoren ikke allerede har utdanningsfaglig kompetanse som innfrir kravene til en stilling som førsteamanuensis, skal institusjonen tilrettelegge for at postdoktoren opparbeider seg slik kompetanse i løpet av ansettelsesperioden» (jf. forslaget § 4-3 Postdoktor). Vi stiller oss i utgangspunktet positive til et slikt krav, men vil påpeke at regionale forskningsmidler fra Helse Sør-Øst RHF er øremerket forskning og kun kan benyttes til å finansiere forskningsdelen av en postdoktorstilling.

7 HiNN

Krav til utdanningsfaglig kompetanse Vi registrerer at kravene til utdanningsfaglig kompetanse ikke lenger er like detaljert beskrevet, samtidig som det understrekes at «kravene til utdanningsfaglig kompetanse skal være minst på nivå med gjeldende forskrift». I någjeldende forskrift er dette omtalt som et kurs på 200 timer og med en tilføyelse om at søkere kan vurderes for en realkompetanse ervervet gjennom kurs eller erfaring med undervisning. Dette er krav som bør konkretiseres videre – som minstekrav. I Sverige og Finland er dette kravet spesifisert til henholdsvis 15 og 60 studiepoeng, altså 400 timer og 1600 timer. Det virker svært defensivt å ikke kreve mer enn 200 timer, og heller ikke eksplisere dette kravet. Kravene om mer utdanningsfaglige krav til professorer forkastes også i forslaget. Her argumenteres det med at det ikke er logisk at personer som har forskning som en prioritert oppgave ikke bør avkreves høyere pedagogisk kompetanse enn andre. Dette oppleves som en logisk feilslutning. Antallet førstelektorer, dosenter og universitets/høgskolelektorer utgjør om lag 1/3 av UFF ansatte, og det er bare til sammen 1200 personer med førstelektor og dosent kompetanse. Det betyr at de nær 10500 i professorstigen står for en meget stor andel av undervisningsvirksomheten. I dette løpet er kompetanseutvikling på forskningssiden av deres virksomhet høyt prioritert, og det forekommer paradoksalt at ikke deres undervisningsvirksomhet skal utvikles tilsvarende. Gjeldende forskrift forsøker nettopp å avhjelpe det som har vært gjeldende diagnose for undervisningsproblemer i høyere utdanning: for lite samarbeid og koordinering av undervisning, behovet for å løse mer komplekse utdanningsutfordringer og veiledningskompetanse etter kvalitetsreformen, samt veiledningskompetanse for forskerutdanning. I strevet for å få til en generell forskrift forsømmer direktoratet å sørge for at lærestedene utvikler likelydende krav til utdanningsfaglig kompetanse. Argumentasjonen om å gi institusjonene frihet er ikke prøvd mot de hindringer forskriften vil lage for mobilitet for ansatte i sektoren. Siden forskjellen i finansiering er så vidt skjev mellom de gamle universitetene og de nye, vil dette med stor sannsynlighet øke ulikheter i sektoren.

8 HiNN - Norske filmskolen

Det er gledelig at den foreslåtte forskriften erkjenner et tydelig skille mellom dosent og professor, da det er behov for å tydeliggjøre de pedagogiske og faglige innretningene disse stillingene har. Samtidig er skillet nå blitt så markant at pedagogisk kompetanse — eller utdanningsfaglig kompetanse, som det omtales under §2-7 (se. s.25-26) — fremstår som kraftig nedprioritert for professorer når HK-dir skriver, «... det er mest hensiktsmessig at kravet tilpasses stillingskategorien, uten nødvendigvis å være stigende for alle kategorier.» (s.26, vår utheving) Det er forståelig at det i forskriften settes søkelys på den rollen førsteamanuenser og professorer har som utøvere av KU og som veiledere, men i Høringsnotatet virker dette som det kommer på bekostning av ansvaret de har som undervisere, også på bachelor- og masternivå. Universitets- og høgskolesektoren har et delt ansvar for både utdanning og KU/forskning, og det er naturlig og nødvendig at den enkelte skal utvikle og dokumentere kompetanse innenfor begge også når man søker opprykk. Der professorene har fått en kraftig dreining mot forskning og veiledning er dette nærmest fraværende fra dosentene. I Universitets- og høgskoleloven⁴ §1-1 og §1-3 tydeliggjøres at UH-institusjonenes ansvar dekker både utdanning og forskning / kunstnerisk utviklingsarbeid. Det er også slik at de to er tett forbundet med hverandre, og KU-basert utdanning / forskningsbasert utdanning er pålagt i alle studieprogram.

9 HiMolde

§ 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse HiMolde mener at utdanningsfaglig kompetanse bør defineres på nasjonalt nivå, i forskrift. Det anses som lite hensiktsmessig at hver virksomhet må definere dette, det vil skape en viss variasjon i sektoren, og vil også lede til at bedømmelser ved sakkyndig komité i mindre grad vil være overførbare mellom virksomheter.

§ 2-8 Unntak fra kvalifikasjonskravene ved ansettelse HiMolde ønsker at det i utgangspunktet ikke angis krav om antall år for å oppfylle krav om utdanningsfaglig eller språklig kompetanse. Vi foreslår at det er opp til institusjonen å avgjøre ut fra den aktuelle stilling/det aktuelle fagområde. Dersom det likevel stilles slike krav, så bør fristene være mer fleksible. HiMolde vil peke på at det ofte er tilfelle at begge kravene må oppfylles samtidig med at vedkommende skal gå inn for fullt i undervisnings- og forskerstilling ved en ny institusjon og med nye emner. Det vil dessuten kunne oppstå en krevende situasjon om ikke kravene innfris innen fastsatte frister.

§ 4-3 Postdoktor HiMolde støtter ikke at det innføres språkkrav for postdoktor, men at dette gjerne kan være et tilbud. For utdanningsfaglig kompetanse, se under § 2-7. HiMolde støtter ikke at minste periode for åremål økes fra to til tre år. Dette med bakgrunn i vår tilbakemelding om krav om språk og utdanningsfaglig kompetanse. Høringen argumenterer dette som eneste grunner til at minstegrensen for ansettelse bør økes. Vi mener at en ansatt i postdoktorstilling kan oppfylle eventuell språk- og utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse i undervisnings- og forskerstilling.

10 HiØ

Til punkt 4.3.12 Utdanningsfaglig kompetanse Ved Høgskolen i Østfold, som alle andre UH-institusjoner, er studenter og ansatte våre viktigste ressurser. En forutsetning for at høgskolen skal lykkes med sitt samfunnsoppdrag, både innen forskning, formidling og utdanning er at alle får utvikle sine potensialer. Sentralt i høgskolens strategi 2030 er at det skal legges til rette for utvikling av ansatte og fagmiljøer sin kapasitet og kompetanse, samt studentenes lærings- og studiemiljøer. Høgskolens studenter skal dannes gjennom kunnskapsbasert undervisning av høy kvalitet, og skal lykkes fordi vi «anerkjenner og investerer i fremragende undervisning og læringsprosesser». Høgskolen mener det er uheldig at nåværende krav til utdanningsfaglig kompetanse ikke settes på forskriftsnivå. Etter forslaget til ny forskrift blir det opp til hver enkelt institusjon, riktignok med en anbefaling om samordning med andre UH-institusjoner, å fastsette krav til utdanningsfaglig kompetanse. Vi ser at det i høringsnotatet står at endringene ikke innebærer noen realitetsendring, da kravene til utdanningsfaglig kompetanse skal være minst på nivå med kravene i någjeldende forskrift. Høgskolen opplever at forskriftsforslaget ikke følger opp Meld.St.16 side 741, hvor det presiseres «Regjeringen mener det er viktig å sikre at alle som underviser ved universiteter og høyskoler, har pedagogisk basiskompetanse gjennom minimumskrav definert i forskriften. Det legges til grunn at UHRs retningslinjer om å bruke 150–200 timer til utvikling av pedagogisk basiskompetanse er en god norm.» Ved å legge dette ansvaret over på institusjonene, er høgskolen redd for at det blir en reell nedprioritering av utdanningsfaglig kompetanse.

11 HVL

Utdanningsfagleg kompetanse (høyringsnotatet pkt. 3.4) Krava til utdanningsfagleg kompetanse for undervisings- og forskingsstillingane er føreslått forenkla, på den måten at krava i forskrifta er omtalte på eit meir overordna nivå. Institusjonane skal sjølve fastsetja utfyllande krav, som skal vera tilpassa kvar enkelt stillingskategori. Det blir understreka av HK-DIR at kompetansekrava ikkje skal reduserast jamført med dagens forskrift og KD oppmodar institusjonane til samarbeid i arbeidet med utfyllande retningslinjer for utdanningsfagleg kompetanse. HVL vil peike på den positive utviklinga ein ser i sektoren etter forskriftsendringa i 2019 med tydelegare krav til utdanningsfagleg kompetanse i førsteamanuensis og professorstillingane. Det er viktig at denne utviklinga held fram og vi deler HVL-studentane og våre fagmiljø si uro for at forslaget kan føra til at denne utviklinga stoppar opp (sjå eige høyringssvar). Det er særleg formuleringane i høyringsnotatet s. 25 og 26, der kravet til forskingserfaring i professorstilling blir stilt opp mot kravet til utdanningsfagleg kompetanse, som blir oppfatta som uheldige og ikkje i tråd med føringane i Stortingsmelding 16, som høyringsnotatet skal vera forankra i. Samstundes har fokuset på studentane si læring fått lite plass i høyringsnotatet.

12 HVL ALU og Studenttinget

se vedlegg

13 Kristiania

Kristiania mener forslaget om å forenkle kravene til utdanningsfaglig kompetanse kan gjøre arbeidet med å videreutvikle høy utdanningskvalitet på UH-institusjonene mer krevende. Å ha felles krav til utdanningsfaglig kompetanse bidrar til en nasjonal standard og økt fokus på undervisningsrelaterte oppgaver. Dette er viktig i et system der forskning generelt verdsettes høyere enn undervisning, og der en av primæroppgavene er å undervise, men der mange begynner i sin stilling uten noen form for pedagogisk utdanning. Det er en fare for at mer institusjonell autonomi vil bidra til store forskjeller mellom institusjonene når det gjelder krav til utdanningsfaglig kompetanse. Kristiania mener derfor at forskriften bør inkludere nasjonale krav til utdanningsfaglig kompetanse.

Kristiania mener videre at det i forskriften fortsatt bør stilles høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse for professorer.

14 Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning

Under kapittel 4.5.3 foreslås en ny regel som sikrer at alle postdoktorer opparbeider seg den utdanningsfaglige kompetansen som kreves for å være kvalifisert for en stilling som førsteamanuensis. Komiteen stiller seg positiv til dette.

15 KRUS

Ufyllende retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse Ifølge forslaget skal institusjonene selv utarbeide og fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse for hver av stillingskategoriene. Selv om forslaget oppfordrer til samarbeid mellom institusjonene, ser vi at det her kan oppstå u hensiktsmessige forskjeller mellom institusjoner vedrørende disse kravene.

16 Kunsthøgskolen i Oslo

6. Utdanningsfaglig kompetanse Kunsthøgskolen anbefaler at hovedelementene fra dagens forskrift om felles krav til utdanningsfaglig kompetanse videreføres som

minstekrav. Kunsthøgskolen støtter generelt prinsippet om å delegere myndighet til UH-institusjonene, men mener likevel at hovedelementene i dagens krav bør videreføres for å understøtte den videre nasjonale oppbyggingen av utdanningsfaglig kompetanse. HK-dir foreslår en standardformulering om krav til utdanningsfaglig kompetanse, samt at UH-institusjonene framover selv skal fastsette nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse tilpasset hver stillingskategori og beskrive hvordan kompetansen skal dokumenteres. Tilpasning av krav til hver stillingskategori innebærer også at kravet ikke nødvendigvis skal være økende (progressivt) oppover stigen, men at kravet kan være ulikt for ulike stillingskategorier. Kunsthøgskolen anerkjenner intensjonen i forslaget om å delegere fullmakter til institusjonene. Kunsthøgskolen viser likevel til at de spesifiserte kravene i nåværende forskrift er viktige for å sikre høy kvalitet i utdanning. Kravene har bare vært fastsatt i få år, og det er viktig at kravene opprettholdes som minstekrav på forskriftsnivå for å sikre kvalitet i utdanning i hele Norge.

17 Lovisenberg diakonale høgskole

Felles kvalifikasjonskrav til utdanningsfaglig kompetanse og språkkrav i de ulike stillingskategoriene støttes av LDH. Det har imidlertid også vært uttrykt bekymring for at de pedagogiske kravene svekkes når de ikke beskrives mer konkret i forskriften. LDH mener derfor at en nærmere beskrivelse eller konkretisering av kravene er ønskelig, samtidig som disse kan tilpasses UH-institusjonenes profil og virksomhet gjennom egne retningslinjer

18 MF vitenskapelige høyskole

MF vitenskapelig høyskole støtter argumentet om at krav til utdanningsfaglig kompetanse bør formuleres likt for alle undervisnings- og forskningsstillinger. Dette gjelder også krav til utdanningsfaglig kompetanse for professorer. Vi mener det er riktig at institusjonene selv utarbeider utfyllende retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse som går ut over minstekravene i forskriften. Videre støtter vi forslaget om en to-års frist for opparbeidelse av utdanningsfaglig kompetanse, og også det foreslåtte unntaket for krav om slik kompetanse for ekstraervert

19 NLA

Vi mener at skjerpelsen av kravene til den utdanningsfaglige kompetansen som kom i 2019 er tilstrekkelig og bør ikke forsterkes ytterligere. Uansett er forslaget uklart og bør revideres.

20 Nord

Endrede krav til utdanningsfaglig kompetanse Krav til utdanningsfaglig kompetanse viskes ut i forslag til ny forskrift, og det er uheldig da fokus på utdanning kan oppfattes som mindre viktig. Minimumskrav til utdanningsfaglig kompetanse bør fastsettes i nasjonal forskrift for å sikre en nasjonal standard, forenkle kommisjonsarbeid og byråkrati og forenkle mobilitet mellom institusjoner. I §2-7 står det (nest siste avsnittet): «På grunnlag av utdanning ELLER erfaring». Om dette skal forstås som at erfaring kan erstatte formell kompetanse i form av utdanning kan det føre til at færre fagfolk velger å prioritere å tilegne seg utdanningsfaglig utdanning. Dette er uheldig, både fordi det vil kunne redusere formalkompetansen i fagmiljøer, men også fordi pedagogisk utdanning er sentrale deler av karriereutvikling som bidrar til å bygge en felles plattform for

utdanningskultur, et felles pedagogisk språk og styrker samarbeid mellom undervisere og veiledere på tvers av faglige skiller.

21 Norges handelshøgskole

Punkt 4.3.12 Utdanningsfaglig kompetanse (forslaget §2-7) NHH foreslår at kravet om utdanningsfaglig kompetanse formuleres mer presist i forskriften. Utdanningsfaglig kompetanse har de siste årene fått større oppmerksomhet i academia. Gjeldende forskrift fastsetter et minimumskrav til utdanningsfaglig kompetanse for første-stillinger (200 timer eller tilsvarende praksis), og gir retning for krav til ytterligere pedagogisk kompetanse for professorer. I forslaget til ny forskrift er kravet om utdanningsfaglig kompetanse formulert likt for alle undervisnings- og forskningsstillinger. Høringsnotatet understreker at kravet er forenklet, men ikke redusert, og at institusjonene skal fastsette nærmere krav tilpasset hver stillingskategori. NHH har gode erfaringer med hvordan gjeldende krav er operasjonalisert, og tar sikte på å videreføre dagens praksis. NHH vil understreke at endrede kravformuleringer ikke må svekke det nasjonale løftet som pedagogisk kompetanseutvikling har fått gjennom de senere års reformer. Det vil være svært uheldig hvis deler av det innarbeidede systemet faller bort, som 200-timerskravet, høyere krav ved professoropptrykk og kravet om at den pedagogiske kompetansen må være tilfredsstillende før opptrykk til professor. Det er viktig å unngå at sektoren ender med svært ulike nivå for pedagogiske krav. Dette kan både få virkning på rekrutteringssituasjonen til den enkelte institusjon og for undervisningens status. NHH anbefaler derfor at direktoratet innarbeider mer presise kravformuleringer om pedagogisk kompetanseutvikling i forskriften.

22 Norges idrettshøgskole

NIH vil videre bemerke at det kan være krevende for små institusjoner å lage egne føringer på vesentlige områder som eksempelvis utdanningsfaglig kompetanse og overgangsordninger mellom de to skisserte karrierestigene, da det uansett vil være nødvendig for oss å følge med på hva de større fagmiljøene vurderer. NIH ser at forskriften er utformet på en åpen måte, samtidig som institusjonene blir oppfordret til.

Forslaget til ny ansettelsesforskrift viderefører krav om utdanningsfaglig grunnkompetanse for fast ansettelse i førstestillinger. Samtidig er formuleringen av kravet mindre konkret enn i nåværende forskrift, og NIH stiller spørsmål ved om det er hensiktsmessig at det ikke er gitt føringer for et nasjonalt grunnleggende krav til omfang og innhold. Det fremstår som lite rasjonelt at enhver institusjon skal kunne fastsette sine egne føringer på dette feltet, da det går i motsatt retning av tidligere gitte føringer. Når institusjonene samtidig oppfordres til å samarbeide om å sette krav, anser vi at det vil være mer rasjonelt å ha en felles nasjonal «grunnplanke».

23 NMBU

Ekstraervert NMBU støtter at forskriften også skal gjelde for ansettelse i undervisnings- og forskningsstillinger etter særregelen om ekstraervert (bistillinger/toerstillinger). Den tidligere manglende regulering har skapt tolkningstvil og ulik praksis. Det er videre bra at institusjonene gis anledning til å gjøre unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og kravet til norskferdigheter på nivå B2 for ansatte i ekstraervert. NMBU støtter videre forslaget om at ansatte i ekstraervert ikke skal ha rett til å søke opptrykk.

Utdanningsfaglig kompetanse NMBU støtter at detaljeringskravet til utdanningsfaglig kompetanse for undervisnings- og forskningsstillinger forenkles i forskriften, under forutsetning av at kravene til kompetanse ikke reduseres. NMBU har i dag utfyllende krav i våre retningslinjer for ansettelse og opprykk i undervisnings og forskerstillinger og har lagt UHRs veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse til grunn for disse. Det kan være en risiko ved forslaget at det etableres ulik praksis i sektoren, men vi legger til grunn at institusjonene i sektoren også framover vil samarbeide for å sikre en felles forståelse og praksis som gjelder pedagogisk basiskompetanse.

Forslaget om at postdoktorer skal få opparbeide seg utdanningsfaglig kompetanse vurderes som positivt i lys av formålet med postdoktorstillingen og er i tråd med NMBUs policy for postdoktorstillinger. Kravet vil få kostnadmessige konsekvenser for institusjonene, både ifm. å tilby postdoktorer kurs i universitetspedagogikk, og dekke kostnader ved at lengden på åremålsperioden må ta høyde for dette.

24 Norsk nettverk for universitets- og høyskolepedagogikk

Se vedlagt

25 NSO

Alle tre kulepunkter illustrerer at definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse brukes inkonsekvent gjennom høringsnotatet. Dette leder til motstridende argumentasjon som gjør det vanskelig å ta stilling til hva direktoratet faktisk foreslår når det kommer til krav til utdanningsfaglig kompetanse, og hvilke føringer direktoratet kommer til å legge for institusjonene i dette arbeidet. Vi forstår høringsnotatet dithen at direktoratet i nærmest alle tilfeller mener at det bør være strengere krav til utdanningsfaglig kompetanse i høyere stillingskategorier, men at unntaket er professornivået, hvor det kun stilles strengere krav til forskningserfaring. NSO mener at det bør stilles strengere krav til at professorer, som ofte skal veilede stipendiater, har erfaring med veiledning på det høyeste nivå. Denne type veiledning mener vi går innunder definisjonen til utdanningsfaglig kompetanse som direktoratet presenterer, og dermed, så er det naturlig at det også stilles strengere krav til utdanningsfaglig kompetanse for professornivået enn for førsteamanuensiser. NSO mener derfor at:

- I den kommende veilederen til forskriften må direktoratet tydeliggjøre at det skal stilles strengere krav til utdanningsfaglig kompetanse for høyere stillingskategorier.
- Direktoratet må tydeliggjøre definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse, og revurdere kravene innunder § 2-3 og § 2-4.

Om konsekvenser ved manglende kompetanse innen gitt frist Til tross for at vi støtter krav om utdanningsfaglig kompetanse og norskkunnskaper på nivå B2, så er vi kritiske til formuleringen rundt konsekvensene av at ansatte ikke fyller kravene innen gitt frist. I forslag til § 2-8 skriver direktoratet at ansatte som ikke fyller kravene innen fristen «... kan da som hovedregel ikke utføre undervisningsoppgaver. Institusjonen skal vurdere videre tiltak». Vi støtter at institusjonene må vurdere videre tiltak for at den ansatte skal nå kompetansekravene, men mener at det er lite hensiktsmessig at den ansatte skal miste muligheten til å undervise. Det er også noe utydelig hvorvidt institusjonene er påkrevd å ta fra den ansatte undervisningsmuligheter, da formuleringen «som

hovedregel» viser til at det kan gjøres unntak, uten at det defineres hvilke rammer som skal gi grunn for slike unntak.

NSO mener derfor at: • Ansatte som ikke fyller kompetansekravene innen den gitte fristen skal ikke miste rett til undervisningsoppgaver, men institusjonen må vurdere videre tiltak.

Universitets- og høyskolelektor §2-2 NSO støtter endringsforslagene. Som nevnt i innledningen, mener vi at stillinger med strengere krav til utdanning og erfaring også bør ha strengere krav til utdanningsfaglig kompetanse, og vi er derfor positive til direktoratets forventning om at institusjonene setter strengere krav til utdanningsfaglig kompetanse for lektorstillingskategorien enn for universitets- og høyskolelærere. Videre er vi positive til at krav til kompetanse innen forskning eller kunstnerisk utviklingsarbeid tas ut. Selv om vi ideelt sett ser at universitetslektorer som skal veilede masterstudenter har erfaring med forskning, så anser vi det ikke som nødvendig å forskriftsfeste et slikt krav. Den enkelte institusjon bør ha frihet til å ansette universitets- og høyskolelektorer med ulike kompetanser utfra institusjonens undervisningsbehov.

Vi stiller oss derimot undrende til at førstelektor og dosentstillinger har krav om både yrkes- eller undervisningserfaring og utdanningsfaglig kompetanse, da undervisningserfaring vil gå innunder utdanningsfaglig kompetanse. Videre vil yrkeserfaring kunne gå innunder den brede definisjonen av faglig utviklingsarbeid, da det presiseres at det faglige utviklingsarbeidet skal være i samsvar med fagområdet/yrkesfeltet. Vi foreslår derfor at kravet om yrkes- eller undervisningserfaring strykes. Dette forslaget forutsetter riktignok at direktoratet er tydelige overfor institusjonene at kravene til utdanningsfaglig kompetanse skal stige for høyere stillingskategorier, og at den kommende veilederen til forskriften legger føringer for at undervisningserfaring skal vektlegges i førstelektor- og dosentstillingen.

Professor §2-6 Som beskrevet i innledningen, så stiller NSO seg kritisk til at direktoratet foreslår at professorstillingen kun skal ha strengere krav til forskningsaktivitet, og ikke strengere krav til undervisningserfaring. Argumentasjonen i notatet er at det kan være aktuelt med krav om erfaring med veiledning av doktorgradskandidater for professorstillinger, og at dette ikke går innunder direktoratets definisjon av utdanningsfaglig kompetanse. Direktoratets definisjon av utdanningsfaglig kompetanse er «kunnskap og ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning på universitets- og høyskolenivå ...». Vi mener denne definisjonen tydelig omfatter veiledning av stipendiater, da det ikke er presisert hvilket gradsnivå veiledningen skal foregå på. NSO mener at direktoratet bør opprettholde definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse, slik den presenteres i notatet. Videre mener vi at professorer bør ha erfaring med veiledning av stipendiater. Dermed er det naturlig at det også stilles strengere krav til utdanningsfaglig kompetanse for professorer enn for førsteamanuensiser.

Utdanningsfaglig kompetanse §2-7 Som nevnt under 4.3.11, så støtter NSO definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse, slik denne står under §2-7, selv om vi mener at definisjonen ikke blir fulgt konsekvent gjennom høringsnotatet. Videre støtter vi at

forskriften ikke definerer krav til utdanningsfaglig kompetanse for hver enkelt stillingskategori, men at dette blir opp til institusjonene. Vi mener riktignok at direktoratet må gi tydelige føringer til institusjonene om at de forventer at:

- kravene til utdanningsfaglig kompetanse minimum skal tilsvare dagens nivå.
- kravene samkjøres mellom institusjonene, selv om det bør være åpent for noen institusjonelle tilpasninger.
- det stilles strengere krav til utdanningsfaglig kompetanse for høyere stillingskategorier. Se det overordnede innspillet i starten av notatet for videre kommentarer og begrunnelser for disse forventningene. Utover dette støtter NSO at direktoratet ikke viderefører muligheten til at kunstnerisk formidlingskompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse av professor.

NSO støtter også at de som ansettes i ekstraervert kan unntas fra språkkravet og krav om utdanningsfaglig kompetanse. Vi mener at ansatte i ekstraervert helst bør ha undervisningserfaring, men vurderer det som viktigere at kravene ikke begrenser institusjonenes mulighet til å rekruttere fra og samarbeide med andre sektorer.

Postdoktor §4-3 NSO er svært positive til endringene som foreslås for postdoktorordningen, inkludert at formålet til stillingskategorien tydeliggjøres og kravet om at postdoktorer skal opparbeide seg den utdanningsfaglige kompetansen som kreves for å være kvalifisert til førsteamanuensisstilling.

26 Norsk sykepleierforbund

4.3.4 Felles kvalifikasjonskrav for undervisnings- og forskningsstillingene

- krav til utdanningsfaglig kompetanse, og
- krav til norskerfardigheter på minimum nivå B2.

Kravene til utdanningsfaglig kompetanse er ikke endret utenom at de nå er like for alle stillingskategorier. NSF mener dette er fornuftig.

27 NTNU

En 3 års frist kan imidlertid være for lite for de som kommer fra andre språkkulturer og som samtidig skal etablere seg som forsker ved en ny institusjon og kanskje også opparbeide utdanningsfaglig kompetanse.

NTNU deler ambisjonen om at postdoktorstillingen bør brukes som en kvalifiseringsstilling for en videre karriere i akademia. Utarbeidelse av en karriereplan er i samsvar med NTNUs postdoktorpolitikk. For de som planlegger en videre karriere i Norge, vil det være relevant å kunne høste undervisningserfaring, ta kurs i utdanningsfaglig kompetanse og norsk språk. For internasjonalt orienterte forskere, kan annet karrierefremmende arbeid være vel så attraktivt, eks. prosjektledelse. Dersom alle postdoktorer skal ha rett til full utdanningsfaglig kompetanse slik høringsnotatet forutsetter (opparbeide den utdanningsfaglige kompetansen som kreves for ansettelse i førsteamanuensis stilling), vil det få økonomiske konsekvenser. I 2023 ble det ved NTNU ansatt 171 postdoktorer som etter ny forskrift ville hatt rett til 200 timer utdanningsfaglig basiskompetanse. 2 Det ville utgjøre en merkostnad på 20 årsverk som må finansieres over egen ramme. I dag kan stipendiater og postdoktorer som utfører undervisningsoppgaver, ta et kortkurs i form av en av modulene i utdanningsfaglig basiskompetanse. Full basiskompetanse (200 timer) vil være uproportjonalt omfattende i forhold til det undervisningsomfang og erfaring som kan påregnes i løpet

av en rekrutteringsstilling. Kostnader knyttet til å utvide tilbudet kommer i tillegg. NTNU etterspør større fleksibilitet og foreslår at forskriften endres til at institusjonen skal legge til rette for at «den ansatte kan begynne å opparbeide undervisningsfaglig kompetanse i løpet av åremålsperioden (§ 4-3).

Risikerer å miste det sektoren har vunnet mht. utdanningsfaglig kompetanse (§ 2-7, 2-8) Departementet overlater til sektoren og institusjonene å videreføre krav til utdanningsfaglige kompetanse tilpasset hver stillingskategori. UHR vil nedsette en arbeidsgruppe for å utarbeide utfyllende retningslinjer, men forskriften kunne gitt noe sterkere føringer som bidro til å sikre at man ikke mister det man vant gjennom forskriftsendringen i 2019. NTNU foreslår at man i § 2-7 legger inn noen flere føringer: Institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen. Utdanningsfaglig basiskompetanse kreves for alle undervisnings- og forskningsstillinger. Kravene tilpasses stillingsnivå og karrierestige. Med utdanningsfaglig kompetanse menes..., opparbeidet på grunnlag av utdanning eller og erfaring.

NTNU er enig i at det kan gjøres unntak for krav til «utdanningsfaglig basiskompetanse» for ansatte i ekstraervert (§ 2-8 siste avsnitt), men vil i interne retningslinjer forvente at de tar eksempelvis en valgfri modul avhengig av forutgående kompetanse/undervisningsoppgaver.

28 OsloMet

Krav til utdanningsfaglig kompetanse OsloMet mener forslaget til forskrift representerer et stort skritt tilbake når det gjelder utdanningsfaglig kompetanse. Vi støtter at kravet gjøres gjeldende for alle stillingskategorier, men støtter ikke endringene i minimumskravene som ligger i dagens forskrift. Vi har hatt en nasjonal satsing over mange år for å styrke krav og status til utdanningsfaglig kompetanse, jf. bl.a. meritteringsordningen, og forslagets krav til kompetanse senker den nasjonale minimumsstandarden. Dette framtrer spesielt i kravene til kvalifisering til professor, der nesten bare forskning står i fokus. Da den enkelte institusjon kan dra fordel av å holde seg til minimumsstandarden og ikke gjøre det vanskeligere å få opprykk, innebærer forslaget en risiko for å svekke arbeidet med utdanningskvalitet nasjonalt. De utdanningsfaglige kriteriene for ansettelse og opprykk til professor bør derfor forbli slik de er i dag.

OsloMet har institutter som kun driver med forskning og et absolutt krav om at postdoktorer skal måtte tilegne seg (eller inneha) utdanningsfaglig kompetanse støttes ikke. Det bør gis mulighet for unntak eller konkret vurdering av den enkelte stilling.

29 Oslo Universitetssykehus

Postdoktorstillinger (forslaget § 4-3), kap. 4.5.6 Endret formål: I forslaget endres formålet med stillingskategorien, fra å skulle kvalifisere til en «vitenskapelig toppstilling», til å kvalifisere til «førsteamanuensis». Samtidig skjerpes kravene til kvalifikasjoner for førsteamanuensis (jf. forslaget § 2-5), både knyttet til forskningserfaring ut over eget doktorgradsprosjekt og til utdanningsfaglig kompetanse. OUS støtter den foreslåtte endringen, men vil understreke at postdoktorer ansatt i OUS normalt ikke vil kunne tilbys utdanningsfaglig kompetanse, slik dette beskrives i § 2-7:

«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». Mange av våre postdoktorer vil dog ha mulighet for å påta seg slikt ekstraarbeid for UH-sektoren, og mange vil kunne delta i undervisning og veiledning av studenter med praksis sykehuset. Finansieringen av postdoktorstillingen er i de fleste tilfeller ekstern, og med forventning fra finansieringskilden om at dette bare dekker forskningstid.

Unntak fra språkkrav og utdanningsfaglig kompetanse for ekstraervert: Forslaget § 2-8, 4. ledd: «Ansatte etter regelen om ekstraervert etter universitets- og høyskoleloven § 7-7 kan unntas fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse og krav til norskferdigheter på minimum nivå B2.» I kapittel 4.3.13 s. 28 skriver direktoratet: «Ekstraervert er en inntil 20 prosent åremålsstilling. Det er lite hensiktsmessig at ansatte i en deltidsstilling på inntil 20 prosent skal bruke arbeidstiden til å opparbeide seg utdanningsfaglig eller språklig kompetanse. Mange som ansettes i ekstraervert, vil ha hovedstilling ved en annen utdanningsinstitusjon, og dermed allerede oppfylle kravene. De andre kvalifikasjonskravene for stillingskategoriene må imidlertid være innfridd ved ansettelse.» Denne muligheten for unntak støttes ikke. Utdanning av leger ved de medisinske fakulteter forestås i stor grad av personer med ekstraervert (dagens bistillinger/II-stillinger), hvorav de fleste med hovedstilling i et helseforetak/sykehus. Det bør stilles like strenge krav til utdanningsfaglig og språklig kompetanse til disse som til øvrige undervisnings- og forskningsstillinger, med samme maksimale tid for norskkompetanse på nivå B2 (to år) og samme maksimale tidsramme for unntak (tre år). Selv om institusjonene kan velge å stille slike krav selv, bør det ikke åpnes for unntak. Alle som underviser medisinstudenter og andre helsefaglige profesjoner må underlegges samme språkkrav. Forskriften kan alternativt presisere at unntaket ikke gjelder for helse- og sosialfag. Vi støtter ellers at institusjonene bør vurdere om det er hensiktsmessig å regulere konsekvensene av ikke oppnådd kompetanse i arbeidsavtalen (s. 28).

Oppsummert om ekstraervert (bistillinger/II-stillinger): • OUS støtter ikke at det gis mulighet for å unnta ansatte i ekstraervert for språkkrav og utdanningsfaglig kompetanse. Subsidiært foreslås at det tilføyes at dette ikke gjelder innen helse- og sosialfag, hvor norskferdigheter er kritisk viktig. • OUS støtter ikke at krav om bruk av sakkyndige komiteer kan fravikes for ekstraervert – disse bør bedømmes på samme måte som øvrige undervisnings- og forskningsstillinger • OUS støtter ikke at dagens ordning videreføres med at ansatte i ekstraervert ikke kan søke opprykk. Dette bør det være opp til det enkelte universitet/høyskole å avgjøre muligheten for.

30 Politihøgskolen

Utdanningsfaglig kompetanse og faglig utviklingsarbeid Kravene til utdanningsfaglig kompetanse i den nye forskriften er formulert generelt. Samtidig skal dette ikke tolkes som en reduksjon i kompetansekravene. Svak regulering av kravet til utdanningsfaglig kompetanse, kan gjøre det vanskeligere for institusjonene i UH-sektoren å holde høy kvalitet i sine utdanninger. Kravet til faglig utviklingsarbeid omfatter flere av stillingskategoriene, med en henvisning til OECDs Frascatimanual. Hvordan er dette tenkt opp mot fjerningen av forskningskravet for førstelektorer og dosenter?

31 Tekna

Krav til utdanningsfaglig kompetanse for postdok. Det vil være positivt med utdanningsfaglig kompetanse, men samtidig skaper det utfordringer med totalbelastningen som vi er bekymret for. Dette forslaget vil føre til økt arbeidspress for denne gruppen ansatte. Forslaget har også en kostnadsside som ikke er reflektert i forslaget. Det er utfordrende for institusjonen å finne midler til å øke kurstilbudet og for å dekke behovet for andre undervisningsressurser for ansatte som deltar på kurs. Tekna ber om en grundigere vurdering av konsekvensene av et slikt krav.

Det foreslås en regel som sikrer at alle postdoktorer opparbeider seg den utdanningsfaglige kompetansen nødvendig for førsteamanuensisstilling i løpet av postdok-perioden. Å endre formålet med postdok-stillingene vil medføre et økt kompetansekrav knyttet både til å skaffe seg utdanningsfaglig kompetanse og å møte de foreslåtte språkkravene. Dette vil gi en totalbelastning på disse stillingene som vil kunne svekke rekrutteringen. Tekna mener tiden ikke er inne for så svekke rekruttering til forskning innen viktige MNT-faglige områder. Også her vil vi påpeke at den administrative kostnaden må dekkes inn gjennom økte bevilgninger.

32 UHR

Den nye forskriften er mer overordnet og med kun angivelse av minstekrav: • Dette tilsier et åpenbart behov for mer samarbeid og samordning i sektoren. For eksempel står det eksplisitt i høringsforslaget at institusjonene skal fastsette utfyllende retningslinjer for utdanningsfaglig kompetanse, og med tilpasning til kravene for hver enkelt stillingskategori. KD oppfordrer til samarbeid mellom institusjonene i dette arbeidet, for så langt som mulig å hindre ubegrunnede forskjeller og uklarheter for søkere. Med en så overordnet forskrift blir det stort behov for samordning på hele bredden av kompetanseområder. UHR har allerede fastsatt Nasjonale veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse, som evt. kan oppdateres. Samtidig har noen av UHRs strategiske enheter utarbeidet veiledende retningslinjer for vurdering av opprykkssøknader. De fleste av disse må i så fall gjennomgås på nytt. UHR har en egnet organisasjon til å fasilitere dette, men dette vil representere et tillegg til UHRs ansvarsområde og kreve økte ressurser.

33 Utdanningsforbundet

Utdanningsforbundet anser kravet om utdanningsfaglig kompetanse i alle stillingskategorier som positivt. Men om universitetene og høyskolene selv skal fastsette kravene for egen institusjon vil trolig kravene bli svært ulike både i innhold og i omfang. Dagens krav om utdanningsfaglig kompetanse ble tatt inn i forskriften i 2016 fordi universitetene og høyskolene praktiserte dagjeldende krav for ulikt. For eksempel var lang undervisnings- og veiledningserfaring grunnlag for unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse. Utdanningsforbundet erfarer at dagens praksis er positiv. Det er ikke gjennomført noen form for evaluering av hvordan dagens krav har fungert. Forslaget i ny forskrift åpner for at institusjonene kan utarbeide ordninger som gjør at ansatte kan få unntak fra kravet om utdanningsfaglig kompetanse. Dette anses som uheldig og kan føre til at færre ansatte oppnår kompetansen.

Utdanningsforbundet mener at forskriften skal regulere felles krav til utdanningsfaglig kompetanse i alle undervisnings- og forskerstillinger, hel og deltidsstilling, og at de ansatte skal gjennomfører program for utdanningsfaglig kompetanse av minst 200 timers omfang. Alle institusjoner skal selv fastsette utfyllende kriterier for hver enkelt stillingskategori. Utdanningsforbundet mener det må videreføres at programmet skal inneholde 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). Kompetansen tilegnet gjennom programmet må være gyldig ved bytte av arbeidsgiver.

34 UiT Norges arktiske universitet

§ 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse UiT ser positivt på den utviklingen som har vært de senere år, med fokus på krav til basiskompetanse og kontinuerlig utvikling av den utdanningsfaglige kompetanse og studenters læring. Det vurderes imidlertid å være en svakhet i forslaget til ny forskrift at minimumskravene til utdanningsfaglig kompetanse nedprioriteres, selv om det i høringsnotatet presiseres at dette ikke er hensikten. Denne nedprioriteringen ses gjennomgående i høringsnotatet med manglende student- og læringsperspektiv, samt at det anvendes en definisjon av utdanningsfaglig kompetanse (side 58 i høringsnotatet) som ikke stemmer overens med NOKUT og KD sin definisjon som inkluderer student- og læringsperspektivet. Høringsnotatet åpner for å redusere forskriftskrav til utdanningsfaglig kompetanse og vektlegger lokal autonomi med egne lokale utfyllende bestemmelser. UiT mener at institusjonell autonomi er viktig i sin alminnelighet, og et viktig premiss for at universitetet faktisk kan fylle sin samfunnsrolle. Samtidig er det nødvendig å gjøre oppmerksom på at det kan forsterke ulikheter mellom utdanningsinstitusjonene, og fortsatt skape utfordringer i vurderingen av utdanningsfaglig kompetanse i forbindelse med rekruttering og opprykk. UiT mener at basiskompetanse på nivå med gjeldende forskrift, bør opprettholdes som minimumskrav til alle undervisnings- og forskningsstillinger, men er positiv til at kravene skal kunne tilpasses den enkelte stillingskategori. Utdanningsfaglig kompetanse i kunsthøgskole og museumsfag. UiT støtter endring fra museal formidlingskompetanse til museumsfaglig kompetanse. Dette vil imidlertid forutsette at institusjonen må formulere hva museumsfaglig kompetanse bør være for å være kvalifisert på samme nivå som utdanningsfaglig basiskompetanse.

§ 4-3 Postdoktor UiT støtter forslaget om å endre formålet med postdoktorstillingen fra å skulle kvalifisere til en «vitenskapelig toppstilling» til «førsteamanuensis», jf. Strategi for forskerrekruttering og karriereveiledning. Dagens praksis tilsier at man sjeldent kvalifiserer seg gjennom en slik stilling alene. Dette innebærer også at UiT ser behovet for at postdoktorer skal tilegne seg utdanningsfaglig kompetanse i åremålsperioden.

35 UiA

Kapittel 2 Kvalifikasjonskrav til undervisnings- og forskningsstillinger I forslaget angis det minimumskrav til de ulike stillingskategoriene. For å legge til rette for en mer enhetlig forståelse av regelverket på tvers av institusjoner, samt for å sikre kvaliteten i den vitenskapelige linjen, finner UiA det hensiktsmessig å forskriftsfeste ytterligere krav også til den utdanningsfaglige kompetansen (§ 2-7).

36 UiB

Utdanningsfaglig kompetanse - § 2-7: Det er positivt at institusjonene selv kan utforme nærmere krav til utdanningsfaglig kompetanse tilpasset hver stillingskategori. UiB mener likevel at det kan være hensiktsmessig at minstekrav til utdanningsfaglig kompetanse fremgår av forskriften. Det er presisert i forslaget at kravene til utdanningsfaglig kompetanse skal være minst på nivå med kravene i dagens forskrift. Det er en utfordring at dagens forskrift ikke er tilstrekkelig presis. Manglende minstekrav i forskriften kan skape uklarheter for søkerne. Dette er særlig krevende i en sektor som rekrutterer internasjonalt. For å unngå dette oppfordrer departementet til samarbeid mellom institusjonene. UiB mener derimot at manglende minstekrav vil vanskeliggjøre et slikt samarbeid, og at det vil være mer tidkrevende å få til felles krav. Videre mener vi at minstekravene knyttet til utdanningsfaglig kompetanse for stillingene som universitetslektor, førstelektor og dosent bør være like kravene til førsteamanuensis i gjeldende forskrift. Stilling som førsteamanuensis er en kombinert stilling med krav til tung forskningskompetanse. Det er derfor rimelig at kravene til stillinger med hovedsakelig undervisningsoppgaver ikke settes lavere. Det er positivt at alle undervisnings- og forskningsstillinger nå får mulighet til å innfri kravet om utdanningsfaglig kompetanse innen 2 år. Dette gjør det enklere å rekruttere fra utlandet og fra forskningssektoren. Det fremstår imidlertid uklart hva departementet sikter til med «videre tiltak» i § 2-8, 3. ledd når kvalifikasjonskravene til stillingskategorien ikke innfris innen to år. Vi mener det er problematisk at konsekvensene skal reguleres av den enkeltes arbeidsavtale slik som foreslått i høringsnotatet. Dette kan medføre ulik behandling av ansatte.

UiB er enig i at det fastsettes i forskrift at ekstraervert unntas fra kravene om utdanningsfaglig kompetanse og norsk tilsvarende B2.

37 UiB UPED

Se vedlagt

38 UiO

Utdanningsfaglig kompetanse.

Arbeidet for økt status og vektlegging av utdanningsfaglig kompetanse de siste 10-årene har bidratt positivt til økt bevissthet rundt utdanningsoppdraget til norske universiteter. Forskriften må ikke svekke dette. En betydelig utdanningsfaglig kompetanse må forskriftsfestes, og det må det stilles krav til progresjon for de ulike stillingene innen en karrierestige.

§ 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse

De senere års økte vektlegging av utdanningsfaglig kompetanse har bidratt positivt til å rette søkelys på studentenes læring. Selv om intensjonen er at den foreslåtte forenklingen ikke skal resultere i reduserte krav, mener UiO forskriften slik den er foreslått, innebærer en reduksjon sett i forhold til dagens krav til utdanningsfaglig kompetanse.

For det første gjelder dette forslaget om det er tilstrekkelig at utdanningsfaglig kompetanse kan oppnås gjennom utdanning eller undervisningserfaring. Dette er en reduksjon fra dagens krav, der det sies at kompetansen må bygge på både en formell opplæring og på undervisningserfaring. UiO har lenge vært opptatt av at undervisningserfaring ikke alene er tilstrekkelig og vi foreslår derfor at konjunksjonen «eller» i forslaget erstattes med «og» i den endelige forskriften (§ 2-7, andre ledd).

Det andre forholdet gjelder progresjon i forventningene til utdanningsfaglig kompetanse. Direktoratet framhever i høringsnotatet at «(...) det kan oppleves uhensiktsmessig at stillinger som krever stor grad av forskningserfaring samtidig krever mer utdanningsfaglig kompetanse enn det som er kravet for andre stillingskategorier (s.26)». Denne formuleringen er motstridende til intensjonen om at nivået ikke skal svekkes. Dagens krav til utdanningsfaglig kompetanse stiger med høyere stillingskategori og har en tydelig progresjon i kravene. UiO mener at dette er det eneste riktige for å ivareta et høyt nivå på både forskning og undervisning i toppstillingene. Prinsipielt er det dermed også viktig at det blir helt tydelig at forskningskompetanse ikke kan kompensere for krav om utdanningsfaglige kvalifikasjoner. Dette er ikke minst nødvendig for å ivareta et høyt nivå på undervisningen. UiO mener at den nasjonale forskriften må stille høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse for professor- og dosentstilling enn for førsteamanuensis- og førstelektorstilling. UiO foreslår derfor at det tas inn en formulering som gjenspeiler at det er en forventning om at det skal være progresjon i kompetansen.

UiO er usikre på hvilke krav som bør stilles til utdanningsfaglig kompetanse for universitetslærer, da vi antar dette hos oss i stor grad vil komme til å bli brukt som en deltidsstilling for studenter som har undervisningsoppgaver (kollokvieleder, oppgaveretter og lignende).

UiO er enig i at begrepet “museal formidlingskompetanse” bør erstattes av “museumsfaglig kompetanse”. I dagens forskrift er bestemmelsen om at museal formidlingskompetanse kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse knyttet til kompetansekrav for professor, men tilsvarende gjelder ikke for førsteamanuensis. UiO mener museumsfaglig kompetanse bør kunne erstatte de utdanningsfaglige tilleggskravene som kreves for opprykk til professor, men ved ansettelse i førsteamanuensisstilling bør det fortsatt stilles krav om utdanningsfaglig kompetanse. Dette er viktig for å sikre karriereutvikling og mobilitet for ansatte ved universitetsmuseene.

§ 4-3 Postdoktor

For postdoktorene stilles det i tillegg krav til gjennomføring av utdanningsfaglig kompetanse, noe som ikke er realistisk å innføre for alle, for eksempel for mange av dem som er ansatt på eksterntfinansierte prosjekter. Det er et ytterligere poeng at tilleggskravene vil treffe unge mennesker som kommer til en ny kultur og ofte er i en livsfase der de etablerer familie. Økt belastning vil dessuten kunne ramme kvinner særskilt, som fortsatt ofte tar et ekstra ansvar med barn. Kravet om utdanningsfaglig kompetanse til rekrutteringsstillinger bør ikke forskriftsfestes, også siden relevansen vil avhengige av den enkeltes karriereplan. For noen stillinger vil eksempelvis drift av avansert vitenskapelig utstyr være mer relevant som karrierefremmende arbeid enn undervisning. Ved ansettelse i førsteamanuensisstilling vil dessuten kravet pålegges for denne stillingskategorien, med et vilkår om oppnåelse av pedagogisk kompetanse innen 2 år. UiO mener kravet til utdanningsfaglig kompetanse må fjernes for postdoktorstillinger. En signifikant andel av postdoktorene vil ønske å kvalifisere seg til akademiske stillinger uten undervisning.

39 UiO CELL SFU

I det følgende ønsker vi å kommentere de foreslåtte endringene under kapittel 4, punkt 4.3.12, vedrørende krav knyttet til kompetansevurdering (ny § 2-7). Høringsforslaget legger til grunn at fastsetting av utdanningsfaglig kompetanse skal gjøres ved den individuelle institusjonen. Det vil med andre ord ikke være omforente standardkrav til utdanningsfaglig kompetanse som et kvalifikasjonsaspekt ved høyere utdanningsinstitusjoner i Norge.

Dette syns vi er negativt, all den tid utdanningskvalitet også hører til samfunnsoppdraget som utdanningsinstitusjonene skal ivareta.

Basiskravet om 200 timers pedagogisk kurs er et konkret tiltak for å styrke undervisningskompetansen til vitenskapelig ansatte i sektoren. Minimumskrav til timer har også til formål at institusjonene setter av midler, og er dedikerte til å ha et fast, rullerende opplegg av en viss kvalitet. Det er viktig å utruste personer som skal være aktive både innen forskning og undervisning, med nødvendige verktøy for å håndtere utfordringene og muligheter det kan være å gå inn i undervisningssituasjoner uten grunnleggende kunnskap på området. Vi opplever også at det vil ha negative konsekvenser for sektoren dersom formaliserte krav som gir retningslinjer for undervisningen til studentene nedprioriteres. Dette skjer samtidig som regjeringen har kuttet i midlene for senter for fremragende utdanning (SFU), som skulle bidra til å fremme undervisning som en aktivitet ved institusjonene, parallelt med forskningen.



Postal address: Postboks 6706 St. Olavs plass 0130 OSLO, Norway
E-mail: malcolm.langford@jus.uio.no
www.jus.uio.no/iior/english/people/aca/malcolml/

Det samme gjelder fjerning av utdanningskravene for professoropprykk, som tidligere inkluderte dokumentasjon av kontinuerlig utvikling innen egen undervisning og veiledning, omfattende veiledererfaring og bidrag til utviklingen av utdanningskvalitet i fagmiljøet. Dette kan kun tolkes som at undervisning igjen nedprioriteres. Som følge av forslaget, vil det med et nasjonalt perspektiv, være slik at studentmassen vil kunne møte stor variasjon fra institusjon til institusjon med tanke på undervisningsnivå og kvalitet i gjennomføring av undervisningsaktiviteter.

Avslutningsvis vil vi løfte problematikken som vil kunne oppstå med tanke på mobilitet i sektoren. Varierende standardkrav til utdanningsfaglig kompetanse vil kunne vanskeliggjøre arbeidssøkende underviseres posisjon. Det vil også medføre en ekstra byrde for utdanningsinstitusjonene å skulle "bøte" for manglende timer ved overganger.

Vennlig hilsen

Malcolm Langford

Professor, Det juridiske fakultet, Universitet i Oslo
Senterleder, CELL Senter for framragende utdanning

Tone Wærstad

Professor, Det juridiske fakultet, Universitet i Oslo
Nestleder, CELL Senter for framragende utdanning

Sondre Østensen-Landvik

Studentsenterleder, CELL Senter for framragende utdanning

40 UiS

Minimumskrav til utdanningsfaglig kompetanse UiS er overrasket over at en i forslag til ny forskrift ikke har fastsatt omfang av minimumskrav for utdanningsfaglig kompetanse i de ulike stillingene, på samme måte som en har fastsatt minimumskrav for forskningskompetanse. Dette kan tolkes som at utdanningsfaglig kompetanse er mindre viktig, noe vi forstår ikke er intensjonen. Det kan også føre til svært ulik praksis institusjonene imellom. Innskjerpning av kravet til utdanningsfaglig kompetanse de siste årene har etter vår vurdering vært positivt for utdanningskvaliteten i høyere utdanning og må videreføres. Det bør etter vår vurdering minimum stilles krav om 200 timers universitetspedagogisk kurs eller tilsvarende. Kravet til utdanningsfaglig kompetanse i de ulike stillingene bør være tilsvarende i sektoren. Om forskriften blir vedtatt som foreslått vil dette kreve et vesentlig koordineringsarbeid i sektoren for å finne en felles standard for minimumskrav, gjerne i regi av Universitets- og høgskolerådet. Dette vil trolig ikke kunne være klart til årsskifte når de nye kriteriene etter forslaget skal tas i bruk, se kommentar til overgangsbestemmelser i § 5-2.

Relevant museumsfaglig kompetanse UiS ser ikke fordelene med at hver institusjon fastsetter retningslinjer for hva som er relevant museumsfaglig kompetanse som kan erstatte utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse i stilling ved universitetsmuseer. Det er viktig at dette arbeidet samordnes, tilsvarende som for utdanningsfaglig kompetanse. Miljøene er små, og det vil være uheldig om det utvikler seg en praksis med store ulikheter mht hva som kreves av museumsfaglig kompetanse.

Frist for tilegnelse av nødvendig utdanningsfaglig kompetanse For en nyansatt, som gjerne er rekruttert internasjonalt, har det vist seg å være svært krevende å tilegne seg både utdanningsfaglig kompetanse og ferdigheter i norsk i løpet av de første par årene. Dette samtidig med at vedkommende skal komme i gang med undervisnings- og forskningsaktiviteten og etablere nye nettverk. UiS foreslår at fristen for å tilegne seg utdanningsfagligkompetanse etter tiltredelse utvides fra to til tre år.

Konsekvens for arbeidstaker som ikke tilegner seg nødvendig kompetanse Konsekvensen ved å ikke tilegne seg nødvendig kompetanse i § 2-8 tredje avsnitt fremstår som uklar. Dersom arbeidstaker i kombinert undervisnings- og forskerstillinger ikke kan utføre undervisningsoppgaver, vil vedkommende da ha rett på å bare ivareta oppgaver som ligger til forskningsdelen av stillingen? Dersom det her er tenkt at brudd på avtalen om å tilegne seg nødvendig kompetanse innen fastsatt frist kan gi grunnlag for oppsigelse av arbeidsforholdet med hjemmel i Statsansatteloven § 20 nr 1b (arbeidstaker har ikke lenger de kvalifikasjoner som er nødvendig eller foreskrevet for stillingen), bør dette komme tydeligere frem av forskriften. Unntak fra kvalifikasjonskravene ved opprykk Ut fra forskriftsteksten forstår vi at unntakene gjelder ansettelse, ikke ved kvalifikasjonsopprykk. UiS støtter forslaget om det som nå stilles krav til utdanningsfaglig kompetanse ved opprykk, men foreslår at forskriften endres slik at det kan tildeles kvalifikasjonsopprykk selv om søker ikke har tilegnet seg nødvendige språkferdigheter. Ved UiS har det vist seg krevende å tilby internasjonalt ansatte i faste stillinger tilstrekkelig språkopplæring slik at de tilfredsstillt kravet til nivå B2 innen en treårsperiode. Ved å stille krav om språkferdigheter ved opprykk vil dette trolig bidra til

at flere prioriterer språkopplæring, men det vil helt klart være til hinder for karriereutvikling for nyansatte som kort tid etter ansettelse oppfyller kravene til vitenskapelig- og utdanningsfaglig kompetanse for opprykk.

41 USN

§ 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i undervisnings- og forskerstillinger Vi er langt på vei positive til forslaget harmonisering av bestemmelser som gjelder utdanningsfaglig kompetanse, som i dag er ulike for de forskjellige stillingskategorier. Vi er allikevel av den klare oppfatning av at det som i beskrivelsen av forslaget fremstilles som minimumskrav for «utdanningsfaglig kompetanse», og mangelen på differensiering mellom ulike stillingsnivåer, i realiteten betyr en reell risiko for at utdanningsfaglig kompetanse reduseres i omfang, og får betydning ved ansettelse og opprykk. Dette vil motvirke det avgjørende arbeidet med forskningsbasert pedagogisk kvalitetsutvikling og innovasjon (St. meld om Kvalitet 2016/2017). Som nevnt innledningsvis, er det opp til den enkelte institusjon å utforme egne krav og kriterier for vurdering av utdanningsfaglig kompetanse for den enkelte stillingskode. Vår oppfatning er at det er problematisk å la det være opp til institusjonene å definere kravene til utdanningsfaglig kompetanse for hver stillingskategori av flere årsaker. Sektoren bør ha de samme kravene for hva som kreves for de ulike kodene, og dette bør være forskriftsregulert. Lokale retningslinjer og praksis, vil kunne føre til store forskjeller i kravene som stilles og hvor stor vekt utdanningsfaglig kompetanse skal vektlegges ved ansettelse og opprykk. Dette vil også vanskeliggjøre vurdering av søkere mellom institusjonene, siden praksisen på institusjonene vil variere og være mer vilkårlig. Dette vil også være utfordrende ved søknad om merittering og opprykk. Vi er uenige i forslaget om at det eksisterende kravet om eget program/relevante kurs på minimum 200 timer (§ 1-4, ledd 3) fjernes, og vi er kritiske til at den nye forståelsen av utdanningsfaglig kompetanse legger opp til at det kan oppnås på grunnlag av erfaring. Vi er også uenige om at tilleggskrav til utdanningsfaglig kompetanse for professor/dosent foreslås fjernet.

Vi vurderer det som uheldig å fjerne et spesifisert krav om et relevant og forskningsbasert utdanningsprogram som grunnlag for opparbeidelse av utdanningsfaglig kompetanse. Vår oppfatning er at en fjerning av presiseringen av 200-timers kravet er uheldig av flere grunner: • Det gir en negativ signaleffekt både til institusjonene og de ansatte om verdien av utdanningsfaglig kompetanse i undervisnings- og forskningsstillinger. Utdanningsfaglig kompetanse er så viktig at den må reguleres i en forskrift som pålegger institusjonene tydelige krav til hva det vil innebære å opparbeide seg denne. • En presisering av antall timer gir institusjonene en tydelig forventning om omfang på det utdanningsfaglige tilbudet som skal tilbys. • Etter at eksisterende forskrift trådte i kraft i 2019, med de kravene som står skrevet i § 1-4, opprettet UH-institusjoner emner på 10 studiepoeng eller mer i universitets- og høgskolepedagogikk. Det gir en tydelig indikasjon på hvilken innsats deltakere forventes å legge ned i et slikt arbeid, og stiller i tillegg krav til innhold. Det er ikke lenge siden 2019, og det har tatt tid for institusjonene og bygge opp og etablere tilbud innen utdanningsfaglig kompetanse som skissert i eksisterende forskrift (§ 1-4). • Fagmiljøene innen universitets- og høgskolepedagogikk har jobbet systematisk og langs flere linjer for å etablere og kontinuerlig videreutvikle gode tilbud innen utdanningsfaglig kompetanse i institusjonene. Parallelt med disse prosessene, har også aksepten og

forståelsen for at dette er en verdifull kompetanse å opparbeide seg blant utdanningsledelse og vitenskapelig ansatte vokst. Vi er kritiske til at den foreslåtte definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse legger opp til at utdanningsfaglig kompetanse reduseres til undervisningserfaring. Mange som jobber med undervisning i UH-institusjoner kan ha mange års undervisningserfaring, men være bundet i egne forestillinger om hva god undervisning er, og hvordan man best kan tilrettelegge for læring hos studentene. Mange er i lite grad oppdatert på relevant og pedagogisk forskning om undervisning, læring og vurdering i høyere utdanning, og mangler begreper, perspektiver og analysekompetanser for å kunne kritisk vurdere og videreutvikle egen undervisning basert på pedagogisk forskning. Dette er svært uheldig for kvaliteten på studieprogrammene, og til syvende og sist for læringen til studentene. Vi mener derfor at fjerning av 200 timers kravet ikke bare vil svekke, men også undergrave at forskningsbasert kunnskap om undervisning, læring og vurdering i høyere utdanning kommer studentene til gode. Vi mener også at det er avgjørende å spesifisere tilleggskrav for ansettelse/opprykk til professor/dosent. Et slikt tilleggskrav bør ha et kollegialt fokus, i den forstand at det spesifiserer bidrag til å styrke ikke bare egen kompetanse og undervisning, men også fagmiljøets arbeid med utdanningskvalitet. Forslaget presiserer økte krav for opprykk/ansettelse til dosent/professor når det gjelder forskning og kunstnerisk utviklingsarbeid, men ikke for utdanningsfaglig kompetanse. Dette gir en uheldig signaleffekt og ikke minst insentiveffekt; det gis ikke insentiv eller uttelling for å utvikle egen utdanningsfagligkompetanse- og praksis. Dette undergraver det som har vært en hardt tilkjempet positiv utvikling i sektoren, nemlig at arbeid med å utvikle god utdanning er like viktig og like meritterende som forskning. Samlet sett mener vi konsekvensene av de nye forslagene i forskriften innebærer store steg tilbake i en viktig utvikling mot å styrke utdanningsfaglig kompetanse og insentiver for å utvikle utdanningskvalitet. Vi er bekymret for at det vil svekke det utdanningsfaglige tilbudet ved institusjonene, som igjen vil forringe utdanningskvaliteten på studieprogrammene som tilbys studentene.

Vi støtter innføring av kravet om at institusjonene skal tilrettelegge for at ansatte i postdoktorstillinger som ikke har utdanningsfaglig kompetanse, opparbeider seg slik kompetanse innenfor ansettelsesperioden. Dette vil bidra til at de som ansettes kvalifiserer for ansettelse i undervisnings- og forskerstilling etter endt åremål. Det bør imidlertid være rom for at behovet ses opp mot videre karriereplaner, og fastsettes i den enkeltes karriereplan.

42 Universitetssykehuset Nord-Norge

Forskriften åpner for to av kvalifikasjonskrav som støttes; krav til utdanningsfaglig kompetanse, og krav til norskferdigheter på minimum nivå B2. At de som skal opparbeide seg denne kompetansen etter ansettelse må ha en fastsatt frist som er tydelig og overholdes. • Kravet til utdanningsfaglig kompetanse for undervisnings- og forskningsstillinger er foreslått forenklet, men det er svært viktig at kravet til kompetansen opprettholdes. Det vil være viktig at institusjonene fastsetter utfyllende og tydelige krav.

43 VID

Kravene i den nye forskriften er beskrevet på et mer overordnet nivå, og det er lagt opp til en harmonisering av kravet for alle stillingskategorier. Det beskrives videre at institusjonen selv fastsetter utfyllende krav, og at Kunnskapsdepartementet oppfordrer til samarbeid mellom institusjonene for å så langt som mulig forhindre ubegrunnede forskjeller. VID støtter harmoniseringen av kravet gjennom en felles definisjon av utdanningsfaglig kompetanse, på tvers av alle stillingskategoriene. Dette er viktig for å opprettholde rollen som særlig førstelektorer og dosenter har i vårt høyere utdanningssystem. Men, selv om departementet oppmuntrer til institusjonelt samarbeid, er det fare for at det blir uforholdsmessig store variasjoner i sektoren med tanke på utfyllende krav for hvert stillingsnivå. Noen felles holdepunkter vil bidra til å strukturere dette arbeidet på tvers av institusjonene, som vil også bidra til en bedre samhandlings- og samarbeidskultur i sektoren som en helhet. Felles holdepunkter vil også kunne lette bevegelse av ansatte i sektoren. VID foreslår at kravet om 200t opprettholdes, slik at det er større mulighet for at praksisen blir lik på tvers av institusjoner. VID er ikke enig i at det er uhensiktsmessig at stillinger som krever mer forskningserfaring, som professorer, skal ha mer utdanningsfaglig kompetanse enn andre forskningsbaserte stillinger, som førsteamanuensis. Det er naturlig at professorer har mer omfattende faglig ansvar på institusjonene og, i lys av forskningsbasert undervisning, at dette ansvaret også innbefatter undervisning, veiledning og annen utdanningsrelatert aktivitet. Derfor bør det være differensierte krav til førsteamanuensis og professor. Til slutt, da førstelektorer og dosenter skal, i henhold til § 2-3 Førstelektor punkt e. og § 2-4 Dosent punkt e. i høringsforslaget, bedrive faglig utviklingsarbeid (i lys av Frascatimanualens definisjon av faglig utviklingsarbeid), er det ikke bare naturlig, men også nødvendig at også disse vitenskapelige stillinger har de samme differensierte utdanningsfaglige kravene som førsteamanuensis og professor. Dermed bør de utdanningsfaglige kravene til førsteamanuensis og førstelektor være på samme differensiert nivå og de utdanningsfaglige kravene til professor og dosent være på samme differensiert nivå.

Fra:

Avdeling for utvikling av læring og undervisning ved Høgskulen på Vestlandet

Studenttinget på Vestlandet

Til:

Direktorat for høyere utdanning og kompetanse

Høringsuttalelse om utdanningsfaglig kompetanse i forslag til forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger

Innledning

Vi ønsket økte krav til utdanningsfaglig kompetanse i forskrift for ansettelse og opprykk i 2019 velkommen, og mener disse i varierende grad er implementert ved institusjonene. Vi forstår samlet sett forslagene i høringsnotatet som en nedjustering av kravene til utdanningsfaglig kompetanse, og mener dette er uheldig. Dette vil vi utdype i vårt hørings svar. Ved høyere utdanningsinstitusjoner er studenter og ansatte våre viktigste ressurser. En forutsetning for at vi skal lykkes med samfunnsoppdraget vårt, både innen forskning, formidling og utdanning er at alle får utvikle sine potensialer.

Innspill til høringsnotat

Vi ser det som en stor svakhet i høringsnotatet at utdanningsfaglig kompetanse nedprioriteres, selv om det står innledende på side 8 at dette ikke er hensikten. Vi ser denne nedprioriteringen gjennomgående i høringsnotatet med manglende student- og læringsperspektiv og at det anvendes en definisjon av utdanningsfaglig kompetanse (side 58 i høringsnotatet) som ikke stemmer overens med NOKUT og KD sin definisjon som inkluderer student- og læringsperspektivet.^[1] Særlig på de høyere stillingskategoriene som førsteamanuensis og professor vises det helt konkret nedprioritering av utdanningsfaglig kompetanse i forhold til forskningskompetanse, samt om ansatte i bistillinger.

Reduserte utdanningsfaglig kompetansekrav for førsteamanuenser

Til stilling som førsteamanuensis foreslås det å fjerne det nasjonale kravet om 200 timer kurs til utdanningsfaglig kompetanse, og at det skal være opp til de enkelte UH-institusjonene å bestemme dette.

Dagens forskrift som fastsetter 200 timer til utdanningsfaglig basiskompetanse tilsvarer ca. 7.5 studiepoeng. Til sammenligning er forskningskompetansen og en doktorgrad normert til 180 studiepoeng. Utdanningsfaglig kompetanse er altså betydelig lavere enn forskningskompetanse og på et minimumsnivå. Dersom man ønsker å sidestille forskning og undervisning i academia kan ikke kravene til utdanningsfaglig kompetanse videre reduseres. Skandinaviske naboland har tilsvarende eller høyere krav til utdanningsfaglig kompetanse enn Norge, med 200 timer i Danmark og 400 timer i Sverige.

Høringsnotatet åpner for å redusere forskriftskrav og vektlegger lokal autonomi med egne lokale utfyllende bestemmelser. Dette mener vi kan skape store ulikheter mellom utdanningsinstitusjonene og er bekymret for at det vil fastsettes lavere krav enn dagens 200 timer. I tillegg til en nedprioritering av nasjonale krav der enkeltinstitusjoner vil kunne sette langt lavere krav, vil dette

også kunne skape store problemer i vurdering av utdanningsfaglig kompetanse i forbindelse med rekruttering, da det vil være utydelig om en ny ansatt har tilstrekkelig utdanningsfaglig kompetanse fra tidligere institusjon til å gjelde ved andre institusjoner. Dette vil kunne skape stor frustrasjon for rekrutterende institusjoner samt nyansatte. Dette må også ses i sammenheng med ny UH-lov hvor det står på side 3 i brevet om avklaringer og forventninger om denne, "Særlig på områder som har stor betydning for studentene, bør institusjonenes regelverk og praksis samordnes bedre enn i dag. Dette vil gjøre regelverket og praksisen på institusjonene mer forutsigbart for studentene og praktisering av regelverket mer forståelig på tvers av institusjonene."^[2]

Reduserte utdanningsfaglige kompetansekrav for professorer

Vi forstår forslaget til forskriftsendring som en konkret nedprioritering av utdanningsfaglig kompetanse for professorer ved den foreslåtte sløyfingen av krav utover basiskompetanse for toppstilling.

Denne reduksjonen av krav blir begrunnet med at professorer har nok å fokusere på med sin forskning og PhD-veiledning (sider 25-26 i høringsnotatet). Dette er derimot direkte i strid med Stortingsmelding 16, som høringsnotatet skal "være forankret i" (side 6). På side 74 i Meld. St. 16 (Kultur for kvalitet i høyere utdanning) står det helt klart, "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 blant annet kunne dokumentere resultater fra blant annet undervisningsledelse, veiledning av doktorgradsstudenter, bidrag i studietilbud og undervisningsformer. 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."^[3]

Et viktig mål med Stortingsmeldingen 16 var altså å øke fokuset på kvalitet i høyere utdanning for studenters læring gjennom blant annet økte krav til utdanningsfaglig kompetanse.

Forslaget som fremføres i høringsnotatet av HK-dir nedprioriterer kontinuerlig utvikling av utdanningsfaglig kompetanse for studenters læring, og signaliserer dermed at utdanningsfagligkompetanse ikke er like viktig som det forskningskompetanse.

Vi fraråder alle endringer i forskriften som nedprioriterer utdanningsfaglig kompetanse og at man beholder dagens krav på ulike stillingsnivå og stillingsprosenter. Dersom man ønsker å sette studenters læring i sentrum og ta undervisningskvalitet på alvor må dette også avspeiles i krav til utdanningsfaglig kompetanse i tråd med nasjonale retningslinjer fra Universitets- og høyskolerådet som NOR-CAM^[4].

Reduserte utdanningsfaglige kompetansekrav for bistillinger

Tidligere signaler fra Kunnskapsdepartementet og NOKUT har vært at det ikke er reduserte krav til utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i bistillinger. Forslagene i høringsnotatet om å fjerne krav til utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i bistillinger, vil med stor sannsynlighet bidra til å forringe utdanningskvaliteten for studieprogram med høy andel ansatte i bistillinger, for eksempel i medisinstudiene og helsefag generelt. Forskning viser at veiledningskompetansen blant leger og praksisveiledere i dag er lav og påvirker kvaliteten i praksislæring^[5]. Ved å fjerne kravene helt i forskriften er vi bekymret for at de lokale utfyllende bestemmelsene ikke vil vektlegge krav til

veiledningskompetanse. Dette kan bidra til at utdanningskvaliteten reduseres, at det vil gå ut over studentenes læring og i siste ende påvirke kvaliteten i helsetjenestene.

Vi mener det fortsatt bør være et forskriftsfestet krav til utdanningsfaglig kompetanse for ansatte i bistillinger, men understreker at vi ønsker å fortsette praktisering av lokalt tilpassede kvalifiseringsopplegg for ansatte i bistillinger.

Avsluttende kommentar/Oppsummering

Vi fraråder sterkt å fjerne forskriftskravet til utdanningsfaglig kompetanse, både konkret omfang, for førsteamanuenser, professorer og bistillinger.

Høringsnotatet forstås som en nedprioritering av utdanningsfaglig kompetanse i academia. Samfunnsoppdraget og UH-loven gjelder både forskning, formidling og utdanning. Ved å nedprioritere krav til utdanningsfaglig kompetanse hos vitenskapelige ansatte, kommuniserer man at utdanningsfaglig kompetanse ikke er like viktig som forskningskompetanse. Dette kan påvirke studentenes læring, sluttkompetanse og livslang læring negativt i norsk høyere utdanning.

Med vennlig hilsen

Robert Isaksen, *leder v/Avdeling for utvikling av læring og undervisning ved Høgskulen på Vestlandet*

Alexander Papas, *fag- og forskningspolitisk ansvarlig v/Studenttinget på Vestlandet*

^[1] Side 74 i Meld. St. 16 (Kultur for kvalitet)

<https://www.regjeringen.no/contentassets/aee30e4b7d3241d5bd89db69fe38f7ba/no/pdfs/stm201620170016000dddpdfs.pdf>

^[2] https://www.regjeringen.no/contentassets/9d7656d41bab4c9a94e71dff56b9b80e/brev-til-institusjonene-ny-universitets-og-hoyskolelov-avklaringer-og-forventninger_.pdf

^[3]

<https://www.regjeringen.no/contentassets/aee30e4b7d3241d5bd89db69fe38f7ba/no/pdfs/stm201620170016000dddpdfs.pdf>

^[4] <https://www.uhr.no/temasider/karrieropolitikk-og-merittering/vurdering-av-akademiske-karrierer/>

^[5] Floberg-Sitter med flere (2023) Kvalitet i praksisperioden, NIFU-rapport. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/3072701/NIFURapport2023-11.pdf?sequence=6>

[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 uhensiktsmessig 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.



Bergen, 11. mars 2024

Universitets- og høyskolepedagogisk kompetanse

Som en del av høringen om forslaget til Forskrift om undervisnings- og forskningsstillinger og rekrutteringsstillinger, foreslått av den norske regjeringen i 2024, vil denne uttalelsen fokusere på et aspekt som foreløpig ikke er mye diskutert i (høyere utdannings-) offentligheten, men som kan ha omfattende konsekvenser for kvaliteten på undervisningen i det norske høyere utdanningssystemet. Vi vil først gå gjennom den mest relevante endringen, deretter evaluere målene som er lagt frem for å rettferdiggjøre denne endringen, så evaluere mulige negative konsekvenser av denne endringen, og til slutt foreslå alternative måter å endre forskriften på i samsvar med de uttalte målene.

Dagens situasjon og planlagte endringer

Gjeldende forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger har tydeliggjort Kompetansekrav for ansettelse i stilling som førsteamanuensis som:

§ 1-4: "Gjennomført eget program (minimum 200 timer)/relevant kurs og egen praktisk 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. Institusjonene kan etter § 1-1 fastsette høyere krav og bestemme at disse skal gjelde i bedømming og rangering av søkere."

Som en konsekvens av denne forskriften har de norske høyere utdanningsinstitusjonene opprettet universitetspedagogiske programmer og kurs som tar minst 200 timer og som er designet for at førsteamanuenser skal få denne kompetansen. Disse programmene er vanligvis basert på Nasjonale veiledende retningslinjer for UH-pedagogisk basiskompetanse utviklet av Universitets- og Høyskolerådet (UHR), som utvikler ni kompetanseområder for lærere i høyere utdanning.

Denne nasjonale forskriften har vært i kraft siden høsten 2019, noe som betyr at den har vært retningsgivende for arbeidet ved de høyere utdanningsinstitusjonene de siste 4,5 årene. Så vidt vi vet, er effekten av den nåværende forskriften ennå ikke undersøkt i detalj. Basert på forskning om kulturendring i institusjoner mener vi dessuten at det vil være nesten umulig å oppnå de tilsktede positive effektene av å endre en forskrift etter så kort tid: Kulturelle endringer, spesielt når de skal øke verdien av undervisningsrelaterte aspekter i et høyere utdanningssystem som generelt verdsetter forskning høyere enn undervisning (f.eks. Shin & Cummings, 2014), tar tid (f.eks. Kezar, 2018). Forslaget til ny forskriftstekst er: § 2-7 Utdanningsfaglig kompetanse: "Institusjonene skal fastsette nærmere krav til den utdanningsfaglige kompetansen. Kravene skal tilpasses hver stillingskategori. 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."

Etter vårt syn inneholder den juridiske definisjonen av utdanningsfaglig kompetanse aspekter som absolutt er relevante for undervisning i høyere utdanning. Et av de nye aspektene er at kompetansen også kan oppnås gjennom erfaring.

Begrunnelse for endring

De to mest fremtredende grunnene som trekkes frem for å støtte denne endringen i den nye forskriften er: "Kravet er harmonisert for alle stillingskategorier, og beskrivelsen er forenklet sammenlignet med dagens regler".

Det første målet, *harmonisering*, ser ut til å være oppnådd ved at forskriften definerer utdanningsfaglig kompetanse på samme måte for alle stillingskategorier. I dagens forskrift skiller det for eksempel mellom krav til førsteamanuenser (utdanningsfaglig basiskompetanse) og krav til professorer (utdanningsfaglig basiskompetanse og tilleggskriterier): § 1-4 "[...] Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis på master/ph.d.-nivå, Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet i fagfellesskap, Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid"). Den nye forskriften skiller ikke mellom disse to stillingene og deres krav til pedagogisk kompetanse. Den skiller imidlertid mellom disse stillingskategoriene når det gjelder forskningskompetanse (§ 2-6 b). Det er ikke berettiget å forvente mer av en professor i forskning, men ikke i undervisning. Det er mer sannsynlig at professorer er mer involvert (enn førsteamanuenser) i ph.d.-veiledning og i studieplan- og program(reform)arbeid, samt i andre undervisningsrelaterte lederroller og stillinger som (pro)dekan. Basert på all vår erfaring med å jobbe med disse kollegene og på publisert forskning om temaet, er det tydelig at professorer har behov for støtte og videreutvikling av sin undervisnings- og ledelsesrelaterte kompetanse i disse rollene (f.eks. Evans, 2017, Postareff et al., 2007). Vi er derfor imot forslaget om å harmonisere kravene til pedagogisk kompetanse, i det minste mellom disse to stillingstypene.

Det andre målet, *forenkling* av beskrivelsen, vil etter vårt syn ikke nås med den nye forskriften. Vi er enige i at den juridiske definisjonen av pedagogisk kompetanse som gis her, er kortere enn UHRs nåværende definisjon, men ved å forkorte definisjonen og fjerne det kvantitative aspektet (200 timer) gir den også betydelig mer rom for tolkning. Etter vår mening vil den økte autonomien til høyere utdanningsinstitusjoner føre til et mangfold av tolkninger: Hver institusjon vil for eksempel ha sin egen tolkning av hva det vil si å ha kunnskaper og ferdigheter innen planlegging av undervisning og veiledning. I praksis vil forenklingen på papiret ikke føre til et tydeligere krav, men til større variasjon og dermed mer forvirring. I tillegg er det svært kritisk at den foreslåtte juridiske definisjonen ikke ser ut til å omfatte alle aspekter som er relevante for undervisning i høyere utdanning. Sammenlignet med de nåværende kompetanseområdene i UHR mangler den nye definisjonen blant annet alle aspekter knyttet til videreutvikling av det pedagogiske feltet innenfor sin disiplinære kontekst, samt kunnskap om gjeldende regelverk og dokumenter som er relevante for undervisning i høyere utdanning. Så selv om målet om å forenkle forskriften ordrett ser ut til å være nådd med den nye forskriften, vil tolkningsarbeidet som den foreskriver, bli mye vanskeligere og mer komplekst enn i dag. Dette er enda mer alvorlig siden det per i dag ikke finnes noe instrument i det norske høyere utdanningssystemet som faktisk kan vurdere utdanningsfaglig kompetanse på en gyldig og pålitelig måte. På grunn av mangelen på dette vurderingsverktøyet spår vi at noen eller mange høyere utdanningsinstitusjoner vil falle tilbake til den gamle måten å vurdere utdanningsfaglig kompetanse på ved hjelp av (ugyldige) studentevalueringer av undervisningen.

Et tredje mål som den nye forskriften er ment å nå, kan utledes av høringsnotatet om den nye forskriften: å gi institusjonene større *autonomi* når det gjelder hvordan de definerer utdanningsfaglig kompetanse. Selv om mer autonomi for høyere utdanningsinstitusjoner i seg selv kan være ukritisk, er det viktig å påpeke at institusjonene allerede er gitt autonomi i den nåværende forskriften (§ 1-4 "Institusjonene kan [...] fastsette høyere krav"). Vi ser derfor ikke behovet for denne nye formuleringen.

Negative konsekvenser av ny regulering

Vi antar og frykter at det nye forslaget til forskrift om pedagogisk kompetanse vil kunne få negative konsekvenser på flere nivåer.

På *institusjonsnivå* frykter vi et kappløp mot bunnen (race to the bottom), en konkurranse mellom høyere utdanningsinstitusjoner om tolkningen med lavest krav og ressursbehov. Institusjonene kan senke kravene blant annet for å gjøre seg mer attraktive for søkere med sterke forskningsresultater, men mindre undervisningskompetanse, og dette kan være spesielt relevant for mindre institusjoner og høyskoler på mindre attraktive steder som sliter med å få gode søknader. Hvis for eksempel en mindre institusjon senker kravene sine, er det naturlig å forvente at større institusjoner som konkurrerer med dem, vil gjøre det samme, slik at vi på sikt kan forvente et kappløp mot bunnen. Dette vil også innebære at høyere utdanningsinstitusjoner vil være mindre motiverte til å finansiere betydelige universitetspedagogiske (og lignende) ressurser, som kurs, programmer og stillinger.

På det individuelle *undervisernivå* vil de foreslåtte endringene sannsynligvis bety både mindre vekt på undervisning og færre muligheter til å opparbeide seg pedagogisk kompetanse. De ansatte vil få klar beskjed om at det som teller (f.eks. når det gjelder opprykk til professor) er forskning og ikke undervisning i et system der de fleste universitetsundervisere begynner i sin stilling uten noen form for pedagogisk utdanning. Færre muligheter til å tilegne seg pedagogisk kompetanse vil også bety mindre utvikling av universitetsundviseres pedagogiske kompetanse i praksis. Det er vår velbegrunnede overbevisning at undervisning på mange måter er en sofistikert profesjonell aktivitet, og at den er nært knyttet til nøye planlagte, gjennomførte, vurderte og utviklede undervisningsopplegg. De fleste universitetslærere gjennomgår sin første pedagogiske læring gjennom universitetspedagogiske kurs, som blant annet vår enhet ved UiB tilbyr, og de engasjerer seg i pedagogisk refleksjon for å revurdere sine overbevisninger, revurdere antagelser om undervisning og læring og utvikle sin undervisning, vurdering, veiledning osv. praksis. I tillegg er det høyst uklart i hvilken grad den pedagogiske kompetansen faktisk vurderes allerede i dag, siden det ikke finnes noen pålitelige og gyldige instrumenter for å vurdere den pedagogiske kompetansen til undervisere i høyere utdanning, og siden den faktiske vurderingen av pedagogisk kompetanse gjøres av fagfeller i komiteer. Forvirringen rundt vurderingen av pedagogisk kompetanse vil øke med den nye forskriften, blant annet ved at det blir mulig å basere vurderingen på undervisningserfaring i stedet for universitetspedagogisk utdanning. Den foreslåtte endringen kan dermed gjøre vurderings- og ansettelsesprosessene enda mer urettferdige enn de er i dag.

For *studentene* i det norske høyere utdanningssystemet betyr dette mindre reflekterte og mindre velutdannede undervisere, siden forskning har vist positive effekter av kompetanseutvikling gjennom og i universitetspedagogikk (f.eks. Ilie et al., 2020). Uten en kvantitativ definisjon av pedagogisk kompetanse vil studentene for eksempel sannsynligvis oppleve færre muligheter for aktiv læring i studieplanene, noe som igjen betyr færre muligheter for dybdelæring og dermed mindre kompetanseutvikling; kursene vil vise mindre samsvar mellom læringsmål, undervisning og vurdering, og det vil sannsynligvis bli enda mindre kompetanseorientert vurdering eller eksamen i et system der skoleeksamen allerede er standard i mange studieprogrammer. I tillegg vil en fjerning av klare eller formelle krav til pedagogisk kompetanse med stor sannsynlighet også redusere implementeringen av andre, nyere forskrifter, som for eksempel likestillings- og diskrimineringsloven, som sier at institusjonene er forpliktet til å følge prinsippene om universell utforming for læring. Dette er et av aspektene som universitetspedagogikkursene inneholder, i hvert fall ved UiB. Uten plikt til å ta kurs i universell utforming er det å forvente at høyere utdanning i Norge vil bli mindre tilgjengelig for studenter med nedsatt funksjonsevne.

Til slutt, på *nasjonalt* nivå, forventer vi at alle de nevnte effektene vil føre til en enda lavere relevans for undervisning i høyere utdanning sammenlignet med forskning, også sammenlignet med andre land (jf. Shin & Cummings, 2014). Gitt UH-institusjonenes rolle i

både forskning og undervisning, er dette etter vår mening ikke berettiget: Ingen i Norge vil for eksempel foreslå at førsteamanuenser eller professorer skal kunne bevise sin forskningskompetanse uten noen formell forskerutdanning, for eksempel en doktorgrad. Dette er etter vårt syn enda mer alvorlig i en tid som den vi er inne i nå, når det å holde tritt med nye samfunnsutviklinger (som avkarbonisering, voldelige konflikter) og teknologisk utvikling (som kunstig intelligens) er nøkkelen til norsk økonomisk og samfunnsmessig utvikling. Å redusere norske universitets- og høyskolelæreres undervisningskompetanse er feil vei å gå i disse tider.

Alternativt forslag

I denne uttalelsen foreslår vi en alternativ måte å revidere den nåværende forskriften på, gitt behovene til interessentene i det høyere utdanningssystemet og evidensbasert kunnskap. Konkret foreslår vi å sette den nye, foreslåtte forskriften på vent og bruke de neste to årene til følgende trinn: Vi ser behovet for en mer resultatorientert definisjon av pedagogisk kompetanse (i motsetning til dagens 200-timers input-orienterte definisjon) som både inkluderer alle relevante aspekter som diskuteres, for eksempel i faglitteraturen på området, og som også kan knyttes til en pålitelig og gyldig måte å vurdere pedagogisk kompetanse på.

Vi foreslår derfor at det opprettes forskningsmidler for å undersøke to viktige aspekter knyttet til pedagogisk kompetanse: For det første forskningsprosjekter som undersøker implementeringen og effektene av de kvantitative kravene i den gjeldende forskriften, for det andre forskningsprosjekter som vurderer anvendelsen av det universitetslærere lærer i og gjennom universitetspedagogiske programmer i Norge, og for det tredje forskningsprosjekter som fokuserer på definisjon og vurdering av pedagogisk kompetanse i høyere utdanning. Sistnevnte type prosjekter bør også vurdere den nåværende tilstanden for pedagogisk kompetanse i norsk høyere utdanning, og dermed gi evidensbaserte forslag til en fremtidig reform av forskriften. Hvis forskningen som er foreslått her, indikerer at den nåværende forskriften anses som for lite fleksibel og ikke tilpasningsdyktig nok for institusjonene og deres deler, foreslår vi at det nedsettes et utvalg med både eksperter på feltet (f.eks. forskere innen høyere utdanning og universitetspedagogikk) og representanter fra alle typer høyere utdanningsinstitusjoner og fagfelt for å utvikle mer fleksible forskrifter for feltet. Denne nasjonale undersøkelsen kunne speile vår egen pågående evaluering av hvordan deltakerne i UiBs UPED-program faktisk bruker ferdighetene, verktøyene og kunnskapen de har tilegnet seg i programmet, i sin faktiske undervisning (våre tidligere kursevalueringer tyder på at kursene våre samsvarer med deltakernes forventninger, og at deltakerne er svært fornøyde med det de gjør og lærer på kursene). Vi anser det også som sannsynlig at kolleger ved andre institusjoner er i gang med lignende evalueringsprosjekter, slik at en kunnskapsbase kan bygges opp og brukes som grunnlag for mer informerte beslutninger.

Leder og undervisere ved Program for Universitetspedagogikk ved Universitet i Bergen:

Robert Kordts
Kenan Dikilitas
Robert Gray
Lucas Jenø
Marie van der Kloet
Arild Raaheim
Isabela Pires Darcie

Referanser

Evans, L. (2017). University professors as academic leaders: Professorial leadership development needs and provision. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 123-140. <https://doi.org/10.1177/1741143215578449>

Ilie, M. D., Maricuțoiu, L. P., Iancu, D. E., Smarandache, I. G., Mladenovici, V., Stoia, D. C. M., & Toth, S., A. (2020). Reviewing the research on instructional development programs for academics. Trying to tell a different story: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 30, 100331. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100331>.

Kezar, A. (2018). *How Colleges Change: Understanding, Leading, and Enacting Change* (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315121178>

Postareff, L., Lindblom-Ylänne, S., & Nevgi, A. (2007). The effect of pedagogical training on teaching in higher education. *Teaching and Teacher Education*, 23(5), 557-571. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.11.013>.

Shin, J. C., & Cummings, W. K. (2014). Teaching and research across higher education systems: Typology and implications. In J. C. Shin, A. Arimoto, W. K. Cummings, & U. /Teichler (eds.). (2014). *Teaching and research in contemporary higher education. The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective*, vol 9. Dordrecht: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-007-6830-7_20

Sak 12 årsmøte 2024

Arbeidsprogram UHPED nettverket 2024-2025

Arbeidsprogrammet er organisert rundt tre områder og legger en overordnet ramme for styrearbeidet i perioden 2024-2025. Styret skal operasjonalisere de overordnede punktene i sitt arbeid.

1. Fagpolitisk arbeid og påvirkning: Nettverket skal bidra til utforming av nasjonale strategier for utvikling av universitets- og høgskolepedagogikk og jobbe tett opp mot nasjonale myndigheter og nasjonale og internasjonale organisasjoner og institusjoner, samt jobbe aktivt for å fremme universitets- og høgskolepedagogikkens rolle i høyere utdanning.

Styret skal jobbe med:

- å være en aktiv aktør og premissleverandør i UHR-utdanning
- å videre styrke samarbeidet med det svenske og danske nettverket og sende inn en Nordplus-søknad for et felles Skandinavisk program for akademiske utviklere (academic developers)
- å være synlig i den offentlige debatten som berører UH-pedagogikk
- å tilby fagekspertise til andre der det er relevant f.eks. NSO (Norsk Student Organisasjon)

2. Samarbeidsarena og utveksling: Nettverket skal bidra til kontakt, informasjon, erfaringsutveksling og samarbeid mellom personer og miljøer som arbeider med universitets- og høgskolepedagogikk, samt skape møteplasser ved å planlegge og ta initiativ til konferanser og seminarer.

Styret skal jobbe med:

- å arrangere nettbaserte temaseminarer
- å organisere deling av kurs, moduler og læringsressurser
- Gjennomføre og evaluere UHPED utviklingsprogram runde 2

3. Faglig utvikling og formidling: Nettverket skal bidra til utvikling og utforming av programmer for universitets- og høgskolepedagogisk kompetanseutvikling, samt spre kunnskap om universitets- og høgskolepedagogisk teori, forskning og utvikling. I tillegg skal nettverket initiere og støtte universitets- og høgskolepedagogisk forsknings- og utviklingsarbeid innenfor sine budsjettammer.

Styret skal jobbe med:

- å bidra til utviklingen av Uniped-tidsskriftet
- å støtte oppstart av Norwegian Journal of the Scholarship of Teaching and Learning (NorSoTL)
- å slutføre bokprosjektet
- å oppdatere og modernisere nettsidene
- å legge til rette for fremdriften og evaluering av utviklingsprogrammet i UH-pedagogikk runde 2 (mai 2024 – januar 2025)

I tillegg skal styret i 2024-2025 håndtere overgangen til en ny organisasjonsform og et frittstående regnskapssystem.

Sak 13 – Budsjett 2025

Saken ettersendes

Sak 14 – Valg av styreleder

Innstilling fra valgkomiteen ettersendes eller legges frem på årsmøte

Sak 15 – Valg av styremedlemmer

Innstilling fra valgkomiteen ettersendes eller legges frem på årsmøte

Sak 16 – Valg av valgkomite

Innstillingen legges frem på årsmøtet