

# Akademiet for yngre forskere

Akademiet for yngre forskere  
C/O Det Norske Videnskaps-Akademi  
Drammensveien 78  
0271 Oslo  
<http://akademietforyngreforskere.no>  
[kontakt@akademietforyngreforskere.no](mailto:kontakt@akademietforyngreforskere.no)

Det kongelige kunnskapsdepartement  
Postboks 8119  
Dep 0032 Oslo  
[postmottak@kd.dep.no](mailto:postmottak@kd.dep.no)

Oslo, 03.04.2018

## HØRINGSSVAR: ENDRING I FORSKRIFT OM ANSETTELSE OG OPPRYKK I UNDERVISNINGS- OG FORSKERSTILLINGER

*Akademiet for yngre forskere (heretter Akademiet) er en tverrfaglig møteplass og forskningspolitisk plattform for yngre forskere, samt en pådriver for nyskapende forskningsformidling. Organisasjonen har som mål å være en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt. Akademiet er et tverrfaglig forum med bred representasjon fra UH- og kunnskapssektoren.*

Akademiet takker for muligheten til å komme med innspill til høringsnotatet "Endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger" (ref.: 17/3202-3).

Akademiet mener at det er positivt med tiltak for å heve kvaliteten på undervisning og veiledning, samt vektlegging av utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring. Dette vil etter vårt syn særlig gagne studentene. Akademiet har tidligere uttalt seg positivt om et krav om pedagogisk basiskompetanse for alle som skal undervise, forutsatt at stipendiater og postdoktorer har tilgang til kurs i pedagogikk. Samtidig ser vi noen utfordringer med måling av undervisningskvalitet (særlig hvis dette omfatter bruk av kvantitative og erfaringsbaserte mål) og med at nåværende praksis ved ulike institusjoner kan gjøre det vanskelig spesielt for yngre forskere å tilfredsstille kravene etter de nye foreslåtte forskriftene. Utformingen av forslaget til endringer gir også utfordringer når det gjelder hvordan dette skal gjennomføres i praksis. Dette utdyper vi i påfølgende høringsvar.

### Oppsummering av Akademiets synspunkter

- Positivt med eget fokus på utdannings- og undervisningskompetanse
- Behov for å se forskriftsendringen i sammenheng med andre pågående prosesser i

**A** – en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

# Akademiet for yngre forskere

sektoren, spesielt Ekspertutvalget for stillingsstruktur (Underdal-utvalget) sin innstilling om karriereveier i universitets- og høgskolesektoren og institusjonenes utarbeiding av meritteringsordninger, særlig når det gjelder endring i kriteriene for ansettelse i/opprykk til stilling som professor

- Behov for utvikling av tydelige, transparente og kvalitative føringer for dokumentasjon av undervisningskvalitet og –kompetanse
- Akademiets klart foretrukne alternativ er alternativ 2, maksimumskrav for undervisning som ikke teller ved rangering av søkere til førsteamanuensisstillinger, men som kan oppnås etter en viss tidsperiode. Akademiets foretrukne alternativ for opparbeidelse av undervisningskompetanse er alternativ 2a (med forbehold som redegjort i dette høringssvaret), erverving av kompetanse gjennom gjennom formaliserte program/kurs i tillegg til egen undervisning
- Behov for tiltak som sikrer at de nye kravene kan implementeres uten at det går på bekostning av intersektoriell mobilitet, for eksempel fra instituttsektor til universitets- og høgskolesektoren
- Behov for innføring av mentorordning for akademisk tilsatte som underviser og veileder
- Endring av nåværende praksis som hindrer postdoktorer, forskere og andre midlertidig vitenskapelige ansatte fra å bidra i undervisningen. Det må sikres at yngre forskere i midlertidige stillinger får tilstrekkelige muligheter til å opparbeide grunnleggende kvalifikasjoner innen undervisning og veiledning jf. § 1-4.(3)
- Behov for prioritering av ansatte som skal kvalifisere seg til førsteamanuensis- eller professorstilling på kurs i pedagogisk basiskompetanse. Institusjonene må pålegges ansvar for å utforme kurstilbud på norsk og engelsk, med tilstrekkelig kapasitet
- Behov for overordnede retningslinjer for hvordan undervisningskompetanse skal dokumenteres

## 1. Overordnede synspunkter

Overordnet sett stiller Akademiet seg altså positivt til at utdanningsfaglig kompetanse og undervisningserfaring i større grad skal vektlegges ved ansettelser og opprykk. Samtidig ser vi noen overordnede utfordringer som vi vil utdype her:

### **1. Akademiet mener at tidspunktet for høringen er noe uheldig, og at høringsfristen burde vært utsatt til etter at Ekspertkomiteen for stillingsstruktur har levert sin innstilling.**

Arbeidet med endringer i forskriftene for ansettelse og opprykk i vitenskapelige stillinger bør sees i sammenheng med det pågående arbeidet rundt stillingsstrukturen i høyere utdanning i Ekspertutvalget for stillingsstruktur (Underdal-utvalget). Akademiet ser det som uheldig at dosentløpet ikke diskuteres, ettersom de foreslåtte forskriftsendringene, særlig på professornivå, har konsekvenser for hvordan professorløpet og dosentløpet forholder seg til hverandre. Det er også uklart hvordan de foreslåtte endringene vil forholde seg til det pågående arbeidet med etablering av meritteringsordninger for undervisning ved institusjonene.

**A** – en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

# Akademiet for yngre forskere

**2. Akademiet er bekymret for at praksis ved flere institusjoner hindrer at midlertidig vitenskapelige ansatte får bidra i undervisningen, og at de dermed mister muligheten til å opparbeide nødvendig undervisningserfaring og -kompetanse for å kvalifisere seg til førsteamanuensisstilling (og/eller professorat).**

Tidligere har Akademiet argumentert for å endre nåværende praksis som fører til at stipendiater, postdoktorer og andre midlertidig vitenskapelige ansatte i mange tilfeller hindres fra å bidra i undervisningen. Bekymringen vår gjelder særlig stipendiater uten pliktarbeid, postdoktorer og forskere ansatt i midlertidige stillinger hvor de ikke får mulighet til å undervise og/eller veilede med formell uttelling. Standardkontrakter for postdoktorer ved flere norske utdanningsinstitusjoner inneholder ingen garantert mulighet for veiledning og undervisning. For midlertidig ansatte forskere er det dessuten ikke uvanlig at man er avskåret fra muligheten til å undervise og veilede med begrunnelse i den såkalte "treårsregelen" (tidligere "fireårsregelen"), jf. § 9 i Lov om statens ansatte, nettopp fordi undervisnings/veiledningsarbeid kan gi hevd på fast stilling. Dette kan gi uheldige konsekvenser ved at unge forskere i midlertidige stillinger hindres i å opparbeide seg de merittene som gjør at det er mulig å kvalifiserer til opprykk til høyere akademisk stilling. **Vi oppfordrer derfor til å finne praktiske løsninger der "treårsregelen" ikke er til hinder for at unge forskere med midlertidige stillinger får mulighet til å undervise og veilede med formell uttelling.**

Det finnes så vidt vi vet ikke datamateriale på feltet, men blant Akademiets medlemmer er det en utbredt oppfatning at mange unge forskere i midlertidige stillinger har liten mulighet til å ta nødvendige kurs innen pedagogikk og veiledning, slik at de kan oppfylle kravene til utdanningskompetanse. Dette kan for eksempel være på grunn av utilstrekkelig kapasitet og for lav prioritering av disse stillingsgruppene på slike kurs. **Dette mener vi taler for at alternativ 2 under § 1-4., undervisningskompetanse som et maksimumskrav, må være det foretrukne.**

**3. Forholdet mellom krav til forskningskompetanse og krav til undervisningskompetanse ved opprykk til professor.**

Akademiet mener at heterogene karriereveier, det vil si et større mangfold i stillingsstrukturene i akademia, er nødvendig for å styrke kvaliteten i både forskning og undervisning i norsk akademia. Vi mener derfor at det bør være karriereveier som meritterer forskning og undervisning i ulike løp. Samtidig vil behovene være til dels svært ulike i forskjellige fag og ulike typer institusjoner (universitet, høyskole, institutt), og Akademiet vil fremheve viktigheten av å legge til rette for tverrfaglige og -interinstitusjonelle tilpasninger. For eksempel er det klare utfordringer knyttet til karriereløp hos høgskoleansatte og ansatte ved institusjoner som er fusjonert med universiteter. I de foreslåtte kriteriene skal det slik Akademiet forstår det stilles større krav til undervisnings- og veiledningskompetanse, og samme krav til forskningskompetanse som eksisterende ordning ved opprykk til professor. Derfor mener vi, som vi også har påpekt under punkt 1, at kravene for opprykk til professor må sees i sammenheng med ekspertutvalgets innstilling om stillingsstruktur og karriereveier i akademia når denne er klar.

**A** – en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

# Akademiet for yngre forskere

## 4. Muligheter for intersektoriell mobilitet begrenses.

Akademiet vurderer det slik at muligheten for intersektoriell mobilitet for forskere fra instituttsektor og næringsliv og over i UH-sektoren i praksis vil bli mindre med de foreslåtte kriteriene. Det er i teorien mulig for en merittert forsker fra instituttsektoren eller næringslivet å gå til en førsteamanuensisstilling i UH-sektoren, men ettersom dette ofte vil bety betydelig lønnsreduksjon anser vi at dette i praksis å ofte ikke være et reelt alternativ. Akademiet mener dette punktet også må sees i sammenheng med arbeidet for å styrke et mangfold av stillingskategorier (heterogene karriereveier) og arbeidet med stillingsstruktur i akademia.

## 2. Synspunkter til foreslåtte endringer i forskriften

### § 1-1. Generelt

*Forskriftsfeste at alle utdanningsinstitusjoner **skal** utvikle nærmere kriterier for ansattes undervisningskompetanse og hvordan den skal dokumenteres*

Akademiet mener det er avgjørende at dette forskriftsfestes, og støtter dette punktet. **Kravene og kriteriene ved den enkelte institusjon må være tydelige og transparente. Vi vil også understreke at det er avgjørende at det utvikles gode, kvalitative mål for undervisningskvalitet.** Her kan det for eksempel bygges videre på arbeidet som har vært gjort i forbindelse med evaluering av SFU'ene<sup>1</sup>. En for stor vektlegging av kvantitative mål kan slå uheldig ut for unge forskere, siden mange unge i forsker- og rekrutteringsstillinger ikke får mulighet til å undervise og/eller veilede, eller får liten mulighet til å opparbeide bredde i sin undervisning. Vi oppfordrer til å bruke et vidt spekter av kriterier -- hvor sentrale faktorer kan være egevalueringer, erfaring med utarbeidelse av nye undervisningsformer, -emner og -opplegg, egenrefleksjon rundt egen undervisning opp mot evidensbaserte undervisningsformer, i tillegg til rene studentevalueringer. Akademiet opplever at det er lite systematisk kunnskap om bruk av kunnskapsbaserte læringsformer ved norske UH-institusjoner. Vi oppfordrer derfor til å utrede institusjonenes bruk av kunnskapsbaserte læringsformer som ledd i arbeidet med å styrke undervisningen, og mener at innsikt i og bruk av pedagogiske virkemidler i egen undervisning opp mot dokumentert, kunnskapsbasert undervisningsmetoder kan/bør være en del av kriteriene for evaluering av ansattes undervisningskompetanse.

Akademiet vil påpeke at undervisningskvalitet ikke bør innebære for stor vekt på studentbaserte tilbakemeldinger, da dette kan ha flere utilsiktede konsekvenser. For eksempel viser en rekke undersøkelser at (særlig unge) kvinnelige forelesere gjennomgående får dårligere studentevalueringer enn mannlige forelesere. Dette gjelder selv i tilfeller der det samme nettbaserte emnet undervises av samme person, når man sammenligner evalueringene man får når man oppgir kvinne- eller mansnavn på

<sup>1</sup> <https://www.nokut.no/sentre-for-fremragende-utdanning/om-sfu-ordningen/>

# Akademiet for yngre forskere

underviser<sup>2</sup>. Studentevalueringer kan også tenkes å være misvisende på andre måter, for eksempel avhengig av om emnet er selvvalgt eller obligatorisk, der motivasjonen ikke nødvendigvis er lik. Dette er kunnskap som derfor tas i betraktning i utarbeidelsen av evalueringskriterier og dokumentasjonskrav.

## § 1-2. Kriterier for ansettelse i stilling som professor

(3) I tillegg til de krav til grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning som er gitt til stilling som førsteamanuensis, skal det dokumenteres:

- Kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning over tid
- Bred erfaring med veiledning fortrinnsvis både på master- og ph.d.- nivå
- Deltakelse i utvikling av utdanningskvalitet ved egen institusjon og/eller i fagfellesskap

Akademiet har tidligere tatt til orde for at meritteringsordninger for undervisning og veiledning må innarbeides som en integrert del av karriereløpet ved opprykk til førsteamanuensis og professor. Vi mener at dette er et viktig instrument for å øke kvaliteten på undervisning og veiledning, og bidrar til at det karrieremessig lønner seg for akademisk tilsatte å jobbe systematisk og bevisst med utdanningskvalitet. Vi foreslår også krav om å innføre mentorordning for undervisere som et kvalitetshevende tiltak.

Akademiet støtter grunntanken om at kriteriene for professorkompetanse bør være standardiserte og mener at det er viktig at kvalifikasjoner for undervisning og veiledning vektlegges i større grad enn det gjøres i dag. Vi ser likevel **en rekke utfordringer ved de foreslåtte tilleggskriteriene, som ikke er adresserte slik forslaget er beskrevet nå**. Disse vil vi påpeke under.

(a) For det første mener Akademiet at **det er et behov for heterogene karriereveier innen universitets- og høyskolesektoren**. Dette krever at man tenker nytt om karriereløpene, for eksempel ved å tydeligere spesifisere stillinger som primært retter seg mot utdanning (dosent, og tittelen undervisningsprofessor (“teaching professor”) kan vurderes), kombinasjon av forskning og utdanning (førsteamanuensis/professor) og forskning (forsker og vitenskapelig prosjektleder, og tittelen forskningsprofessor (“research professor”) kan vurderes). Dette betyr, som påpekt allerede, også at det bør være karriereveier som meritterer forskning og undervisning i ulike løp. Samtidig må det sikres overgangsmuligheter mellom de ulike løpene. Videre vil behovene være til dels svært ulike i forskjellige fag og ulike institusjoner. Akademiet vil derfor fremheve viktigheten av å legge til rette for tverrfaglige og inter-institusjonelle tilpasninger og av å sikre en tilstrekkelig fleksibilitet og handlingsrom på lokalt nivå. I tillegg er det nødvendig å se på stillinger i grenselandet mellom vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger, særlig avanserte ingeniør- og

<sup>2</sup> E.g. Boring, A. (2017) Gender biases in student evaluations of teaching. *Journal of Public Economics* 145:27-41; MacNell, L., A. Driscoll and A.N. Hunt (2015) What’s in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching. *Innovative Higher Education* 40(4):291-303.; Mengel, Sauermann and Zölitz (2018). Gender Bias in Teaching Evaluations. *Journal of the European Economic Association*, jvx057

# Akademiet for yngre forskere

bibliotekarstillinger. Dette er stillinger som i dag ikke har den status og anerkjennelse som de kanskje burde hatt i forhold til funksjonene de fyller.

Som de foreligger nå, betyr de foreslåtte endringene i praksis at det lokale handlingsrommet begrenses i stor grad og at undervisningsløpet (dosentløpet) og forskningsløpet (professorløpet) blir mer like. **Vi mener dette er uheldig, og forsterker behovet for å se krav til professoropptrykk og stillingsstruktur i sammenheng med hverandre**, som påpekt under de overordnede synspunktene - og som tidligere poengtert tror vi det ville vært formålstjenlig å debattere disse punktene først i etterkant av Ekspertkomiteen for stillingsstruktur sin innstilling.

(b) Kravene, slik de er formulert, er lite konkrete. Det er ikke tydelig hva som menes med kvalitetsutvikling, og over hvilket tidsrom som er akseptabelt. Med tanke på for eksempel veiledererfaring er det sentralt at det gis mulighet til å ta hensyn til forskjeller mellom fagfelt. Mulighetene til å veilede stipendiater og dermed oppnå veiledningserfaring varierer vesentlig mellom ulike institusjoner og fagfelt. Noen ansatte i førsteamanuensisstillinger har også pliktarbeid som i hovedsak består av andre oppgaver enn undervisning og veiledning. Et eksempel er arkeologi i museumssektoren, hvor offentlig forvaltning/saksbehandling av arkeologiske utgravninger, musealt arbeid i form av samlingsansvar og utstillingsproduksjon utgjør størstedelen av pliktarbeidet. **Det er sentralt at fagspesifikke og institusjonelle forhold tas med i betraktningen ved implementering av de nye kravene.**

(c) Vår erfaring er også at flere yngre forskere opplever at det ikke alltid er samsvar mellom reell veiledererfaring og formell uttelling. Yngre og mindre erfarne forskere kan oppleve å stå oppført som biveiledere for ph.d.- studenter hvor de i realiteten gjør et større veilederarbeid enn den eldre professoren som står som hovedveileder. Et enda verre, men mulig scenario er at den yngre forskeren gjør mye av veiledningsarbeidet, men er ikke oppført som hoved- eller biveileder mens en eldre professor får den formelle kreditteringen. Vi mener derfor at det er viktig at det presiseres at kravet gjelder veiledning generelt, og at det ved biveiledning bør oppgis hvor mye og hva man har bidratt med, slik det ofte gjøres ved samforfatterskap. Vi har også erfaring med at veiledning og emneansvar anses som prestisjefyllt, og at det kan være konkurranse om å få veilederoppdrag og emneansvar innen små fagområder. **Vi frykter derfor at det i enkelte tilfeller kan være vanskeligere for yngre ansatte å få erfaring med emneansvar, veiledning og undervisning, og at dette går utover muligheten til å kvalifisere for opptrykk.**

(d) Som påpekt mener Akademiet at de foreslåtte endringene vil gjøre overganger fra andre sektorer (for eksempel instituttsektoren og næringsliv) til UH-sektoren vanskeligere. Akademiet mener at det må sikres at det legges til rette for overganger mellom sektorer og andre typer institusjoner og anmoder om tiltak som gjør at det foreslåtte § 1-2 (3) kan implementeres uten at det går på bekostning av denne typen rekruttering.

**A** – en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

# Akademiet for yngre forskere

Oppsummert støtter vi grunntanken i høringen, men vi ser en rekke utfordringer med kravene som ikke fullt ut er adressert. **Eventuelle endringer i stillingsstruktur og krav til professoropprykk må sees i sammenheng med hverandre og per i dag det er uklart i hvilken grad kravene som beskrevet i forslaget vil tilrettelegge for heterogene karriereveier og vil fortsatt gi tilstrekkelig fleksibilitet og handlingsrom på lokalt nivå.**

*§ 1-4. Kriterier for ansettelse i stilling som førsteamanuensis*

*3) Beherske grunnleggende ferdigheter innen planlegging, gjennomføring, evaluering og utvikling av undervisning og veiledning (grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning). Ferdighetene kan utvikles gjennom egne program (minimum 200 t), relevante kurs og/eller egen praktiske undervisning og skal dokumenteres i form av en systematisk samlet fremstilling*

**Akademiet mener kravet om disse grunnleggende ferdighetene skal være et maksimumskrav som ikke skal telle ved rangering av søkere ved ansettelse.** Dette er først og fremst på grunn av nåværende praksis ved flere institusjoner, som hindrer at midlertidig vitenskapelige ansatte får bidra i undervisning og veiledning, og at de dermed mister muligheten til å opparbeide nødvendig undervisningserfaring og -kompetanse for å kvalifisere seg til førsteamanuensisstilling.

**Vi mener det er prinsipielt viktig at det lages nasjonale retningslinjer hvor yngre forskere i midlertidige stillinger får tilstrekkelige muligheter til å opparbeide seg grunnleggende kvalifikasjoner for undervisning og veiledning jf. § 1-4.(3).** I slike retningslinjer må det pålegges ansvar hos de enkelte institusjonene om å utforme kurstilbud på norsk og engelsk, med tilstrekkelig kapasitet, slik at både norske og utenlandske yngre forskere får mulighet til å opparbeide seg de etterspurte grunnleggende ferdighetene. Institusjonene må også pålegges ansvar for å sikre at vitenskapelige ansatte i rekrutterings- eller forskerstillinger får mulighet til å undervise, veilede og slik bygge opp pedagogisk og undervisningsfaglig kompetanse.

Når det gjelder **opparbeiding av de grunnleggende kvalifikasjonene for undervisning/veiledning**, mener Akademiet at institusjonene må sørge for at det er kapasitet og tilbud om kurs i pedagogisk basiskompetanse eller tilsvarende for alle ansatte, også midlertidige. Vi ønsker å trekke frem et eksempel til etterfølgelse fra Det humanistiske fakultet ved Universitetet i Oslo, som gir Ph.d-stipendiater som leverer avhandlingen innen 3 år får ett ekstra år med gjennomføringsstipend, der de blant annet får mulighet til å opparbeide seg undervisningserfaring, samt prioritert opptak til kurs i pedagogisk basiskompetanse.

Når det gjelder spørsmålet om **hvordan undervisningskompetanse skal opparbeides**, mener Akademiet at **alternativ 2a, erverving av kompetanse gjennom formaliserte program/kurs i tillegg til egen undervisning** er det foretrukne alternativet, med forbehold at (1) det må sikres tilstrekkelig kapasitet på kurstilbudet for både norske og utenlandske forskere og at

**A** – en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt

# Akademiet for yngre forskere

(2) utenlandske forskere som blir ansatt i en førsteamanuensisstilling kan ved behov få mer tid til å opparbeide seg disse ferdighetene (siden disse som regel også må lære norsk innen to år etter ansettelse).

**Til slutt vil vi også problematisere hvordan “dokumentasjon i form av en systematisk og samlet fremstilling” skal gjennomføres i praksis.** Det finnes en del utfordringer her som må adresseres. Det er for eksempel ikke alltid like enkelt å gjennomføre evaluering av emner dersom man selv ikke har hatt emneansvar, og på samme måte kan en ansatt ha et administrativt emneansvar uten å faktisk ha undervisning. Å undervise i spesialiserte emner på høyere nivå kan være ansett som mer prestisjefyllt, mens yngre ansatte blir satt til å undervise obligatoriske førsteårskurs. Dette vil bli misvisende i en dokumentasjon av egen undervisningskompetanse og -erfaring. Det er derfor avgjørende at det utvikles *best practices* for dokumentasjon, basert på tydelige kriterier og kvalitative mål for undervisnings- og veiledningskompetanse.

**A** – en tydelig stemme i faglig og forskningspolitisk debatt