

Utdanning i det nye universitetet

Slik oppgåva vår var formulert, kan sjølve omgrepet utdanning bety to ulike ting:

1. Utdanningsinnhaldet, utdanningstilbodet, fag, emne, program, portefølje
2. Den pedagogiske sida; den pedagogiske profilen som utdanningstilbodet har.
Undervisningsmetodar, didaktikk, læringsformer, læringsmiljø

Gruppa diskuterte begge desse sidene. I utgangspunktet står det fast at ingen av dei to institusjonane byggjer utdanningane sine på noko spesielt pedagogisk program, som t.d. problembasert læring, prosjektundervisning e.l. , jamvel om enkeltutdanningar/enkeltfakultet gjer det. Gruppa såg det ikkje som si oppgåve å argumentere for at det nye universitetet skal ha *ein* felles pedagogisk eller didaktisk profil. Derimot syntes det vere semje om at fleksibel undervisning/fleksibel læring bør kunne vere stikkord som skal karakterisere utdanninga ved det nye universitetet. Stikkord her er: relativ svak rekruttering til mange utdanningar, kombinert med press frå regionen/landsdelen om fjernundervisning/desentrale tilbod/deltidstilbod. Gjeve den demografiske utviklinga i landsdelen, vil fleksible utdanningsformer bli viktigare og viktigare. Teknologiutviklinga bidrar også sterkt i den retninga. Ny teknologi er i mange samanhengar interaktiv på ein annan måte enn eldre teknologiske løysingar. Det vil vere kritisk viktig å kunne ta i bruk slik teknologi. Idealet om fleksibel utdanning inneber også at ein må tenkje vidareutdanningar (yrkesutdanningar) i t.d. helefaga inn i ordinær gradsstruktur.

Dei to institusjonane kan seiast å vere prega av ulike kulturar: Høgskolen består av profesjonsutdanningar; universitetet er disiplinorientert. Men dette er ei sanning med store modifikasjonar. Universitetet har t.d. også ei rekkje profesjonsutdanningar. Det gjeld å byggje ned forestillingar om to ulike og heilt separate kulturar. Barrierane er truleg noko vi alle har i hovuda våre, meir enn noko som faktisk er der og sperrar for samhandling og fusjon. Begge institusjonane har i seg element frå ein profesjonsorientert og ein disiplinorientert kultur, men vektinga er ulik. Slik sett kan vi nok seie at høgskolen har ein relativt sterkt profesjonsorientert kultur, mens universitetet legg meir vekt på disiplinær fordjuping. Men det er altså begge delar begge stader.

Det seier seg sjølv at kompetanseprofilen i den fusjonerte institusjonen vil måtte bli bestemmande for utdanningstilbodet og eit stykke på veg for den organisatoriske strukturen. Dels må ein syte for at dei organisatoriske einingane (fakulteta, institutta) får ein slik kompetanseprofil at NOKUT-krava til kompetanse blir innfridde – utan at ein i for stor grad må trekke på kompetanse utanfor einingane. Det vil seie at vi ikkje bør ha einingar som berre har kompetanse til å gje bachelorutdanning, eller i det minste at det må bli få (så få som muleg) slike einingar. Vidare må vi sjølvstøtt unngå ressurskrevjande overlappande kompetanse fakulteta imellom.

Eit anna moment er forholdet mellom breidd og spiss. Vi stilte spørsmålet utan å svare på det: kan eit breiddeuniversitet vere spist?

Eit siste moment som er kritisk viktig, er behovet for å ivareta idealet om forskningsbasert undervisning.

Gruppen vektlegger at man i størst mulig grad må tilse at alle bachelorutdannede har muligheten for vidare studier på master- og PhD-nivå. En fusjon vil også øke

rekrutteringsbasen til masterutdanningene. En fusjon bør også gi bredere fagvalgtilbud for bachelorstudentene.

Gruppen er også opptatt av at utvalgte videreutdanninger må remodelleres slik at de passer inn i gradsstrukturen og blir masterutdanninger. De ”yrkessertifiserende” helsefaglige videreutdanningene ble særskilt nevnt, herunder for eksempel den toårige jordmorutdanningen.

Utdanningskvalitet

Tema omkring utdanningsportefølje som ble identifisert av gruppen i innledende gruppearbeid er også tematisert av de øvrige gruppene og synes foreløpig best ivaretatt av dem. Gruppen valgte derfor å jobbe videre med to tema knyttet til utdanningskvalitet:

1. Fagpersonalets pedagogiske kompetanse
2. Fagpersonalets teknologiske kompetanse

Fagpersonalets pedagogiske kompetanse

Hvordan utvikle fagpersonalets pedagogiske kompetanse? Hvordan hever man statusen til den gode pedagogen og det gode undervisningstilbudet? Kanskje ved hjelp av en kombinasjon av insentiver, krav og støttesystemer.

Insentiver kan knyttes både til individ og fagmiljø. Eksempel individ: systematisk bruk av alternative karriereveier, førstelektor og undervisningsdosent. Lønnsmessig uttelling for den gode pedagogen. Den gode pedagogen må også få tid og ressurser til forsknings- og utviklingsarbeid. Det er også klare sammenhenger mellom godt FoU-arbeid og god undervisningskvalitet – uten at det er en kvalitetssammenhenger man kan ta for gitt. Under antagelsen av at gode undervisningstilbud tiltrekker de gode studentene og med god gjennomstrømming, kan slike fagmiljø kanskje tildeles økte ressurser.

Eksempler på krav kan være krav om dokumenterbar pedagogisk kompetanse ved faste ansettelser. Dokumentasjonen kan for eksempel være i form av en pedagogisk mappe – systematisk dokumentasjon og refleksjon over egen praksis. Det bør også vurderes om det bør være tilbud om (og eventuelt krav om deltagelse på) pedagogisk skolering for alle som skal ha undervisningsoppgaver, fra studenter på høyere nivå som skal være seminarledere, til teknisk og administrativt personale som får undervisningsoppgaver i lab osv til vitenskapelig personale.

Det nye universitetet vil ha mange profesjonsutdanninger hvor praksisundervisningen er meget betydningsfull. Slik vi ser det har vi en utfordring i arbeidet med å ha fokus på kvaliteten innen denne delen av utdanningene. Dette fordrer et nært samarbeid med yrkesfeltet, og det krever kompetanse og kvalitet i veiledningen.

Avprivatisering av undervisningen. Bruke kvalitetssystemets muligheter for å systematisk avdekke kvalitetsutfordringer, herunder å analysere studentenes tilbakemeldinger. Tildele faglig ledelse verktøy for tilse at det gjennomføres pedagogisk kvalitetsutvikling hos personer og fagmiljøer som har slike utfordringer.

Støttesystemer kan være undervisningspedagogiske faggrupper eller lignende. Organisert som felles støttesystem eller etter faglinjer. Studietilbud i universitetspedagogikk, pedagogisk veiledning, LMS-team og kollegaveiledning.

Fagpersonalets teknologiske kompetanse

Gruppen ser det som en betydelig utfordring å lukke det teknologiske kompetansegapet som finnes mellom store deler av studentgruppen og store deler av ansattegruppen. Vi nærmeres oss kanskje et kritisk punkt. Bruk av for eksempel LMS-systemet ClassFronter bærer ofte preg av ”gammel pedagogikk i ny innpakking” og reflekterer i liten grad den teknologibaserte verden for læring, kommunikasjon og samhandling som studentene ellers lever i. En ny institusjon *må* ta dette meget alvorlig. Det handler både om skoloring av personalet, men også om å vektlegge en kompetanse som kombinerer teknologi og pedagogikk/didaktikk. Alle enheter vil være avhengige av at det finnes slik støtte som fort kan tilkalles når det trengs.

Portefølje og organisering

Utdanning er svært omfattende for begge institusjoner. Mye av dagens tilbud vil gå videre, men ved en fusjon må en ny profilert portefølje og utdanningstilbud sikres. Her blir *profileringskriteriene* av avgjørende betydning. Dette bør bli spennende nye kombinasjoner med særpreg for Tromsø, men må ha basis i det eksisterende og videreutvikle seg fra det som er.

Utdanningsmeldingen fra UiT sier at porteføljen er for stor. Det nye universitetet bør gi et mindre tilbud enn samlet i dag, innen rammen av et breddeuniversitet. En diskusjon om begrensinger i emner/program må gjøres.

Kreative prosesser må skje inne de rammer vi har. Disse prosessene på sikres spillerom også etter at den nye institusjonen er etablert. Her blir organisering viktig. Det er mange små miljø/enheter, og det må lages en styringsdyktig organisasjon for å styre/lede utdanningene. Utvikling av nye typer utdanning er alltid enklere innen fakulteter enn mellom fakulteter.

Enhetene (fakultene) bør være store nok til selvstendighet og være omstillingsdyktige. Store nok enheter har anledning til å bære kostnadene ved økonomisk krevende utdanninger (for eksempel grunnet lav søkning) der hvor disse utdanningene er strategisk viktige. Større enheter har også bedre mulighet for selv å balansere kompetansekrav for å håndtere både bachelor-, master- og PhD-utdanninger. Man bør imidlertid tilse at det er enn viss symmetri fakultetene i mellom når det gjelder størrelse og kompetanse.

Det er ønskelig med større vekt på fagutdanning i skolen (barne/ungdomstrinnene) særlig innen realfag. Nyere utviklingstrekk innen videregående opplæring kan også tilsi en økt satsing på språkfagene. Gruppen ser at det er flere alternative måter å organisere lærerutdanningene og de pedagogiske fagene. Uavhengig av organisering, vektlegger gruppen behovet for sterk fagdidaktisk kompetanse. Fagdidaktikk bør styrkes, gjerne gjennom PhD utdanning.

Det nye universitet kan bli bedre på samarbeidsrelasjoner, bla i helsefag. Gruppen ser flere modeller for organisering for eksempel ett nytt HelseFak – en stor enhet, hovedsakelig profesjonsrettet.

UiT har erfaring med profesjonsutdanninger (3 ved MedFak, i tillegg til jus og psykologi), og erfaringer fra fagutdanningene, som er mer basert på teori og kritisk holdning kan styrke profesjonsutdanningene ved Høgskolen.

Landsdelens behov må kartlegges og utdanningens relevans sikres. Tromsø må bli enige med andre høgskoler i landsdelen om arbeidsfordeling. Økt internasjonalisering er et strategisk perspektiv som må sikres, og erfaringer bla fra UNIS kan være verdifulle.