

Sammendrag:

Kartlegging av fakultetenes omfang av internasjonale vitnemål i rekrutteringsarbeidet og rutiner med håndtering av internasjonale vitnemål

For å kartlegge dagens situasjon ble det i begynnelsen av desember sendt et spørreskjema i en epost til alle fakulteter, universitetsmuseet og universitetsbiblioteket. De to sistnevnte svarte at de ikke hadde noen eller meget få ansettelsessaker med internasjonal utdanningsbakgrunn og at spørsmålene ikke var relevante for dem. I tillegg til fakultetene har også Studieadministrativ avdeling fylt ut spørreskjemaet.

1. Omfang

Omtrent hvor mange personer med utenlandsk høyere utdanning får opptak på gradsstudier og ansettes årlig ved fakultetet? De fleste tallene som ble meldt inn er fra 2013.

Bachelor: Det er kun SA som behandler enkelte søkere til bachelor, ca. 20 årlig. Ellers behandles all utenlandsk dokumentasjon fra søkere til bachelor i Samordna Opptak.

Master: SA vurderer ca. 2000 søkere for omfang og nivå av utdanning, verifiserer utdanningen til ca. 200 søkere og verifiserer dokumentene til rundt 100 studenter etter opptaket ifm med det internasjonale masteropptak. Fakultetene vurderer internasjonal dokumentasjon ifm lokale masteropptak. Juridisk fakultet har ytterst få stipendiater og ansatte med utenlandsk utdanning. Antallet masterstudenter med utenlandsk opptaksgrunnlag som tas opp på de andre fakultetene (ca. årlig): HF 15, MN 70, MOF 30, SV 40. Mange flere vurderes i løpet av søknadsprosessen. Psyk hadde 146 søkere med utenlandsk BA i 2014.

Phd med utenlandsk utdanning: Ca. antall phd-kandidater som tas opp eller ansettes årlig: HF 5, MN 50, MOF 12, Psyk 2-4, SV 2-3. Som regel valideres alle som er innstilt, det betyr at antall valideringer er omtrent dobbelt så stort som antall stipendiater. HF hadde f.eks. 80-100 stipendiat-søkere med utenlandsk utdanning, det utgjør 20 % av søkerantallet. MOF krever NOKUT-godkjenningbrev som vedlegg til søknaden, noe som diskuteres også ved HF, mens Psyk har hatt krav i noen utlysninger.

Ansatte med utenlandsk utdanning: HF 27, MN 90 (40 stip., 30 postdok., 20 forsker), MOF 60, Psyk 5-10, SV 7-8 (2-3 stip., 4-5 postdok, 1 førsteamanuensis). Det er store forskjeller på fakultetene, mer enn 60 % av tilsettinger ved MN har utenlandsk utdanning, mens det er rundt 25 % på SV.

Vurdering av utenlandsk doktorgrad: Aktuell for tilsettinger i postdok- og forskerstillinger, men ingen eller lite vurderingskompetanse i administrasjonen, dette er overlatt til (den sakkyndige) ansettelseskommitéen. Spesielt for postdok-stillinger hadde det vært en stor fordel med kompetanse for vurdering av doktorgrad.

2. Sakstyper

Hva slags type valideringsoppgaver utføres ved fakultetet ifm opptak og ansettelse (se bort fra faglige vurderinger som gjøres av fagmiljøene)?

Validering (Kvalitetssikring av omfang, nivå, akkreditering, karakterer): SA validerer utdanning av alle søkere ifm internasjonalt masteropptak. På fakultetene gjennomføres validering i ulik omfang og dybde for alle søknader til studier og phd-utdanninger. I tillegg kommer vurdering av opptaksgrunnlag til gradsstudier ifm veiledninger. Det er en del valideringsarbeid med organisert utveksling, f.eks. vurdering av karakterer, men avtaler og forhåndsgodkjenning gjør denne jobben lettere. Ved ansettelse i teknisk-administrative stillinger er valideringsbehovet avhengig av kravene som ligger til stillingen. Ved ansettelse i vitenskapelige stillinger legges det stor vekt på den vitenskapelige produksjonen (sakkyndig vurdering), validering av utdanningen er en mindre del av vurderingen.

Ved spørsmål og i vanskelige saker kan fakultetene få råd og hjelp av SA og NOKUT.

Verifisering (ekthetskontroll): SA gjennomfører rutinemessig grundig verifisering ifm internasjonal masteropptak. Veldig forskjellig praksis på fakultetene, avhengig av kompetanse og kapasitet. MN, SV og Psyk. gjennomfører konsekvent kontroll ved masteropptak og utveksling. Masteropptaket er først gyldig og resultater fra utveksling blir først registrert etter at originale dokumenter er vist frem og kontrollert. Ved MOF må studenter vise originale dokumenter etter opptak, men kompetansen er begrenset. Juridisk innfører verifisering fra vår 2015 for opptak til spesialemer.

Ved ansettelse i teknisk-administrative stillinger skal søkeren vise frem originale dokumenter på jobbintervjuet, men det er vanskelig å kontrollere ektheten. Dokumenter fra phd-kandidater kontrolleres sporadisk og heller overfladisk. Ved ansettelse i vitenskapelige stillinger blir originale dokumenter som regel ikke etterspurt.

3. Rutiner

Hvilke funksjoner/stillinger utfører ulike valideringsoppgaver? Anslagsvis hvor mange årsverk?

I SA er det to 1.konsulenter og en seniorkonsulent som har det som en hovedoppgave. Ved HF ligger ansvaret på studiesiden, delt mellom internasjonal koordinator i fakultetsadministrasjonen og studiekonsulenter på instituttene. MN har en seniorkonsulent som bruker ca 1/3 årsverk, men behovet er større. MOF har ingen øremerkede stillinger og bruker ca 0,1 årsverk ifm rekruttering. Ved Psyk. jobber en opptaksgruppe bestående av fire studiekonsulenter med validering ifm masteropptak. Ved SV er oppgavene fordelt på opptaksstilling, FS-superbruker, internasjonal koordinator, FoU-koordinator, infosenter og instituttene.

Hvilke digitale hjelpemiddel (databaser, nettsider, o.l.) bruker fakultetet i valideringsarbeidet?

SA har stor kunnskap om validering og verifisering og kjenner og har tilgang til en hel rekke med gode og viktige kilder og nettsider.

Ved fakultetene bruker man hovedsakelig NOKUT sine nettsider og den informasjonen og de lenkene til internasjonale nettsider om validering som ligger der (Enic-Naric, Anabin, WES, osv). Det er også vanlig å hente informasjon fra hjemmesidene til utenlandske institusjoner eller i noen tilfeller å ta direkte kontakt med læresteder i utlandet ved spørsmål.

Det er uklart hvorvidt ePhorte, FS eller andre databaser blir brukt til å registrere resultater av validering eller for å arkivere dokumenter. Det finnes, så vidt oss bekjent, ikke noen retningslinjer og rutiner som gjelder for hele UiB.

4. Kompetanse

Hvilken kompetanse til dette arbeidet finnes på fakultetet? Hvilket kompetansebehov har fakultetet?

Brukes interne ressurser og kompetanse på validering av utenlandsk utdanning på tvers av saksfelt (utdanning/forskerutdanning/ansettelse)?

SA har veldig god kompetanse på området med lang erfaring og kontinuerlig opplæring og oppdatering. Det er tre personer som jobber med validering. Stadig oppdatering er nødvendig, og det er et behov for vedlikehold og videreføring av ervervet kunnskap.

På fakultetene finnes det kompetanse i studieseksjonene, men i ulik omfang og kvalitet. Denne kompetansen brukes både for utdannings- og phd-saker, og i noen grad ved ansettelser. Det finnes veldig lite spesialkompetanse i personalseksjonene.

Juridisk har noe kompetanse i studieseksjonen, HF har en internasjonal koordinator med lang erfaring på fakultetet og et godkjenningsnettverk sammen med studiekonsulenter fra instituttene, MN har én person, MOF har ikke spesiell kompetanse, Psyk har to personer som har kompetanse, SV har tre personer.

5. Organisering

Har fakultetet innspill til hvordan arbeidet med validering bør organiseres ved UiB?

HF

Dagens praksis er at valideringsarbeidet ligger på studiesiden. Fakultetet har internasjonal koordinator. Deler av valideringsarbeidet ligger på instituttnivå, jf. pkt 4. Det er forholdsvis god kompetanse på fakultetet for validering av utenlandsk utdanning, men kompetansen er fragmentert, da godkjenning skjer både på fakultets- og instituttnivå. Internasjonal koordinator fungerer som rådgiver overfor instituttene.

Når det gjelder ansettelser er det enighet om at det er kun innstilte, dvs. aktuelle, søkere som ev. vurderes, med tanke på tilgjengelige ressurser. Det anses som hensiktsmessig å opprette/utvide en sentral enhet som kan kontaktes i valideringsspmål. Dette vil kunne redusere sårbarheten, være til støtte i opplæringen av desentrale ressurser (studiekonsulenter) og for å koordinere kompetansen i organisasjonen, samt sikre nødvendig spisskompetanse på sentrale felt i valideringsarbeidet.

MN:

Kontroll/ekthet: Bør ligge sentralt. Inkludert arkivering (scanning) av dokumenter og registrering av opptaksgrunnlag i FS.

Kvalitetssikring: Bør ligge sentralt. I dag foretar SA den administrative silingen og kvalitetssikringen for kvote- og Intgrad-opptak. For å sikre like god kvalitet og likebehandling bør også internasjonale søkere til lokale studieopptak tas av SA. Dette kan gjerne gjøres i samarbeid med fakultetsmedarbeidere, f.eks. i arbeidsstuer i travle opptaksperioder. Det vil også sikre et visst kompetansenivå på fakultetene, samt sørge for felles forståelse og felles rutiner.

Registrering av transcripts og resultater fra utveksling: Kan gjøres på fakultetene, men det må utarbeides klare rutiner i fht registr./ arkivering i FS.

Ansettelser i tekn.-adm. og vitenskapelige stillinger: Personalseksjonen ønsker et sentralt kontor som kan ta validering av dokumenter for vitenskapelige stillinger. Enda viktigere er at det utarbeides rutiner, retningslinjer og føringer for ansettelse i stillinger. I dag vet ikke fakultetene hva de skal/kan kreve i utlysningstekster eller hvilke krav/rutiner de skal følge. Det er ingen krav om validering eller verifisering av vitnemål, dokumenter til søknader trenger ikke å være attestert. Det eksisterer ikke noe praksis for dette på UiB. Det hersker stor usikkerhet.

Generelt: Vi trenger gode rutinebeskrivelser, FS-kokebøker, kurs og workshop (både rutiner, godkjenning og FS), og god informasjon om kravene på våre nettsider.

UiBs studieforskrift: Gjennomgang og revidering av forskriften. Må sjekke at vi har dekning, f.eks. sanksjoner ved mangelfull eller falsk dokumentasjon.

MOF:

Både rekrutterings- og utdanningsfeltet har et ønske om mer kompetanse i forhold til ekthetsvurdering og kvalitetssikring av utenlandsk utdanning. Aller helst ønskes det at UiB sentralt tar en mer aktiv rolle på dette feltet, og at man her får en spesialisert og spisset kompetansefunksjon. Imidlertid er det for MOF viktig at vi også opparbeider/oppgraderer egen kompetanse på dette området slik at vi kan foreta ukomplisert validering på lavest mulig saksbehandlernivå (sikrer effektivitet).

Psyk.fak.

Både studie-, personal- og forskningsseksjonen opplever mangel på kompetanse og klare rutiner for hvordan dette skal håndteres. Det er viktig at fakultetet har en grad av kompetanse slik at validering kan håndteres på lavest mulig nivå, men UiB sentralt skal ha en overordnet rolle i arbeidet. Spisskompetansen bør altså ligge sentralt.

SV:

Det er behov for kompetanseheving ved fakultetet i arbeidet med validering av dokumentasjon ved ansettelse i vitenskapelige stillinger. Samtidig er dette et felt der det er behov for såpass spesialisert kunnskap at det kan være utfordrende å bygge opp denne kompetansen ved fakultetet. Det kan være ressurs sparende å opprette en sentral kompetansenhet knyttet til validering av dokumentasjon heller enn å utvikle denne kompetansen ved alle fakultetene