

Kommenteret resume vedrørende:

Analyse fra DAMVAD skal hjælpe Danske Professionshøjskoler dialog med sine interessenter om tilrettelæggelse af strategi og plan for Ph.d.-løft i sektorens underviserkorps

I bemærkningerne til professionshøjskolesektorens lovgrundlag peges der på, at der må og skal ske en FoU-kapacitetsopbygning, blandt andet gennem tilførsel af medarbejdere med forskeruddannelseskvalifikationer.

Med forslaget præciseres det, **at underviserne på professionshøjskolerne som en naturlig del af deres virke på kvalificeret vis indgår i praksisrettede og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter**, dvs. indsamling, bearbejdning og formidling samt produktion af relevant faglig viden, i samspil og konkrete samarbejder med virksomheder, andre uddannelses- og videninstitutioner mv.

Med forslaget indskræpes således forventningen om, at de fastansatte undervisere deltager aktivt og kontinuerligt i institutionens forsknings- og udviklingsaktiviteter, samt at underviserne og øvrige relevante medarbejdere holder sig løbende fagligt opdateret på nyeste viden fra national og international forskning samt viden fra deres respektive praksisfelter.

I det fremsatte lovforslag er videngrundlaget for erhvervsakademiernes og professionshøjskolerne uddannelser og institutionernes videnproduktion beskrevet enslydende. Baggrunden herfor er udviklingen i erhvervsakademisektoren, herunder de midler til udviklings- og evidensbaseret forskning, der nu gives til begge typer institutioner, samt den nyligt aftalte fælles stillingsstruktur for området.

Det er således nu et fælles krav, at den enkelte institution sikrer, **at underviserne har tilstrækkelige forsknings- og udviklingsmæssige kvalifikationer** til, at institutionen som en del af de samlede forsknings- og udviklingsaktiviteter kan gennemføre relevante aktiviteter i henhold til alment og internationalt anerkendte definitioner af forsknings- og udviklingsaktivitet, og herunder indgå i praksisnære forsknings- og udviklingssamarbejder med øvrige nationale og internationale uddannelses- og videninstitutioner, private og offentlige virksomheder m.v.

I 2013 fik professionshøjskolerne for første gang selvstændige forsknings- og udviklingsmidler, og Folketinget lovfæstede samme år professionshøjskolerne ret og pligt til at udføre praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter med henblik på at ny viden tilvejebringes og bringes i spil i sektorens uddannelser til den private og offentlige sektor.

Dermed skal professionshøjskolerne hver for sig og samlet leve op til de krav, der følger af en forskningsbevilling og en forskningsret og pligt. Institutionerne skal honorere nye kvalitetskrav til uddannelsernes videngrundlag, videnindhold og videnniveau. Underviserkorpset skal hver for sig og samlet honorere nye kvalitetskrav til undervisningens videngrundlag, videnindhold og videnniveau.

Institutionerne skal hver for sig og samlet dokumentere value for money, og sektoren måles på og skal dokumentere sit bidrag til det nationale forskningsbudget efter standarder, der følger af en international anerkendt målestok for Forskning og Udvikling.

Uddannelsesministeriet har med godkendelse af Udviklingskontrakterne for 2013-2015 og 2015-2017 sanktioneret FoU-kapacitetsopbygningsinitiativer positivt.

Det er baggrunden for, at Danske Professionshøjskoler med sin "Strategi for ph.d." har sat som fælles mål, at 50 pct. af undervisningspersonalet skal have ph.d.-baggrund. Kvaliteten i uddannelserne og undervisningen skal løftes, så de afspejler de samfundsmæssige investeringer og sektorens nye position. Professionshøjskolerne skal ikke forske for at forske. De skal forske med henblik på at løfte uddannelserne kvalitet. Professionshøjskolerne skal heller ikke forske for at fjerne sig fra virkeligheden og praksis. Professionshøjskolerne skal forske for at kunne bidrage til at udvikle praksis, udvikle nye praksis'er og for at øge værdien af de erhverv og professioner, som sektoren uddanner til.

For at kortlægge, hvordan professionshøjskolerne bedst muligt kan arbejde med at implementere dette mål for kvalitets- og fremtidssikringen af sine uddannelser med viden og forskning i professionernes fag, har Danske Professionshøjskoler bedt DAMVAD udarbejdet vedlagte analyse for Danske Professionshøjskoler, om det nuværende udbud af ph.d.er, som rekrutteringsgrundlag for professionshøjskolerne.

DAMVAD konkluderer i sin analyse, at:

- Professionshøjskolerne samlet internt skal videreuddanne eller eksternt rekruttere næsten 1.700 ph.d.-uddannede inden 2022, hvis målsætningen skal nås.
- Det ikke er muligt udelukkende at rekruttere alle disse ph.d.er, da der frem mod 2022 kun forventes at være en naturlig afgang (efterløn og pension) af det eksisterende undervisningspersonale på 29 pct.
- Det betyder, at omkring 400 ud af de 1.700 ph.d.er skal internt videreuddannes.
- De resterende 1.300 kan findes via ekstern rekruttering, såfremt der er et tilstrækkeligt udbud af fagligt relevante ph.d.er.

DAMVADs analyse viser også, at der er og fortsat uddannes ganske få ph.d.er inden for de tre største professionsuddannelser: pædagoguddannelsen, sygeplejerskeuddannelsen og læreruddannelsen. Behovet for ph.d.-uddannede inden for disse fag udgør ca. 60 pct. af den samlede efterspørgsel, og dette kan ikke matches af det nuværende ph.d.-udbud. Inden for disse tre uddannelser vil der alene mangle ca. 800 ph.d.er frem mod 2022.

Mulighed for aftagerindflydelse

DAMVADs analyse vurderer også professionshøjskolernes mulighed for at få aftagerindflydelse på de ph.d.er, der uddannes via de konkurrencesættende råd/fonde samt universiteternes egne opslag.

Ph.d.-rådet for Uddannelsesforskning er den finansieringsmodel, som rapporten vurderer har det største potentiale, da modellen er direkte henvendt til internt videreuddannelse og ekstern rekruttering af ph.d.er til professionshøjskolernes læreruddannelse. Men Ph.d.-rådet er eksklusivt rettet mod læreruddannelsen, og er i sin nuværende udformning dermed ikke svaret på sektorens generelle rekrutteringsbehov.

Via ErhvervsPhD-ordningen uddeles ca. 10 stipendier årligt som ErhvervsPhD'er i den offentlige sektor. Her vurderes professionshøjskolerne at have mulighed for at opnå tilsgang, men der er jo tale om et meget begrænset antal ph.d.-stipendier til uddeling.

Det samme gør sig gældende for den nye ordning under Det Frie Forskningsråd, hvor der i 2014 kun uddeles mellem syv til ni stipendier inden for ordningen forskeruddannelse uden for universiteterne (ph.d.).

Mulige modeller for ph.d.-uddannelse

DAMVADs analyse har også behandlet mulige modeller for ph.d.-uddannelse. Formålet er at komme med forslag til, hvordan professionshøjskolerne via mulige modeller for ph.d.-uddannelse kan øge aftagerindflydelsen og sørge for, at der frem mod 2022, uddannes det nødvendige antal af ph.d.er. DAMVAD opstiller fem forslag til mulige modeller.

- Den første model har overskriften "Faglig toning af eksisterende ph.d.-forløb". Her foreslås det at oprette aftagerpaneler, som tilknyttes universiteternes ph.d.-skoler.
- I den næste model, "Ændring af Ph.d.-rådets model", stilles der forslag om, at Ph.d.-rådet for Uddannelsesforskning ændres til ikke kun at dække behovet for ph.d.-uddannede inden for læreruddannelsen, men alle professionsuddannelsernes fagområder.

Den tredje model, "fleksibel ph.d.-uddannelse for praktikere", er en model for internt videreuddannelse af professionshøjskolernes eksisterende undervisningspersonale, hvor ph.d.-uddannelsen gennemføres som deltidsuddannelse, og det faglige fokus er på praksisnær og anvendelsesorienteret forskning.

- Den fjerde model lægger op til et tæt samarbejde om sundhedsfaglig ph.d.-uddannelse mellem de universitetshospitalerne og professionshøjskolerne.
- Den sidste model har fået titlen "egen økonomi til uddannelse af ph.d.er inden for professionernes fag". Denne model lægger op til, at professionshøjskolerne får selvstændige midler til finansiering af opgradering af undervisere til ph.d.-niveau. Ph.d.-stipendierne opslås af universiteterne, de prækvalificeres på samme måde, som det i dag ses hos Ph.d.-rådet for derefter at blive behandlet i et fælles bedømmelsespanel

med repræsentation fra professionshøjskoler og universiteter. Hvis modellen skal dække det samlede manglende udbud vil det sige et finansieringsbehov på mellem 1,4 og 1,9 mia. kr. frem mod 2022.

Ny stillingsstruktur på professionshøjskolerne

DAMVADs analyse fremhæver også den ny stillingsstruktur på professionshøjskolerne, som blev aftalt ved OK13, som central ift. professionshøjskolernes arbejde med et FoU-løft af sektorens underviserkorps. Den nye stillingsstruktur indeholder tre stillingskategorier: Adjunkter, Lektorer og Docent.

Som udgangspunkt ansættes man som adjunkt i en varig stilling med henblik på kvalificering til lektorniveau, og adjunktperioden er følgelig normeret til fire år. Hvis adjunkten påbegynder et ph.d.-forløb i denne periode, forlænges perioden tilsvarende ph.d.-forløbets varighed.

Lektorers ansættelse er i udgangspunktet varig, og ansættelsen sker efter forudgående positiv lektorkvalificering.

Ansættelse som docent kræver en positiv docentbedømmelse. Ud over undervisning og udvikling af undervisning har docenten ansvar for forsknings- og udviklingsaktiviteter i forhold til udvikling af samarbejde med professionen, ansvar for samarbejde med relevante forskningsmiljøer og faglig ledelse.