
Møteinnkalling

Til: Instituttstyret

Kopi til: Ledergruppen ILU

Om: Møte i instituttstyret 5.10.2017

Møtetid: 09:00-13:00 inkl. lunsj Møtested: Rotvoll møterom EU 128

Eksterne styrerepresentanter:

May-Brith Ohman Nielsen (styreleder), professor, Universitetet i Agder
Inger Sagen Hasselø, rektor, Saupstad skole

Studentrepresentanter:

Kristian Vinnelrød
Ingvild Lilletvedt Olsen

Representanter for fast vitenskapelig ansatte:

Torkel Haugan Hansen
Ingvil Bjordal
Lise Vikan Sandvik

Midlertidig vitenskapelig ansatte:

Gro Marte Strand

Teknisk-administrativt ansatte:

Charlotte Gaertner

Fra administrasjonen:

Torberg Falch, Jesper Aagard Petersen, Ingrid Thowsen, Mari Nygård, Øystein Wormdal,
Per Kjøl og Anita Brækken (referent)

Meldt forfall:

Vegard Iversen, utdanningsdirektør, Nord-Trøndelag fylkeskommune
Berit Bungum, fast vitenskapelig ansatt

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu		+47 73590400	Anita Brækken anita.brakken@ntnu.no Tlf: 73559396

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

ORIENTERINGSSAKER

- ILU 01/17 **Orientering om virksomheten**
Hensikt: Instituttledelsen orienterer.
Vedlegg:
• NTNU Styringsreglement

DISKUSJONSSAKER

- ILU 02/17 **Strategi for instituttet**
Hensikt: Hensikten er å legge til rette for en god medvirkningsprosess på instituttet, og komme fram til en felles forståelse av omfang, genre, presisjonsnivå, hovedstruktur og arbeidsmåte og prosess. Enighet om hovedtrekkene vil lette arbeidet med strategien. Det er også ønskelig med synspunkter og føringer på innholdet i strategien.
Vedlegg:
• Saksframlegg m/fire vedlegg

VEDTAKSSAKER

- ILU 03/17 **Strategisk personalplan**
Hensikt: Strategisk personalplan er en langsiktig plan for utvikling av interne ressurser og rekruttering utenfra til vitenskapelige stillinger. Instituttet har behov for å lyse ut faste stillinger. Det er en prioritering mellom fagområder i den strategiske personalplanen. I tillegg skisseres et system for kompetanseutvikling.
Vedlegg:
• Saksframlegg
- ILU 04/17 **Møteplan for instituttstyret**
Hensikt: Fastsette møteplan for studieåret 2017-2018
Vedlegg:
• Saksframlegg

Eventuelt

Instituttstyret ILU

Sak ILU D-02/17 Strategiarbeid ved instituttet

Hensikt:

Hensikten er å legge til rette for en god medvirkningsprosess på instituttet, og komme fram til en felles forståelse av omfang, genre, presisjonsnivå, hovedstruktur og arbeidsmåte og prosess. Enighet om hovedtrekkene vil lette arbeidet med strategien. Det er også ønskelig med synspunkter og føringer på innholdet i strategien. Stikkordene under hver overskrift i kapitlene her er i noen grad illustrasjoner. Prosessen kan og vil sikkert resultere i andre punkter, og innholdet vil bli nærmere utdypet.

1 Innledning

Lærerutdanning er et sentralt og viktig utdannings- og forskningsområde ved NTNU. NTNU har ambisjoner om å tilby Norges mest etterspurte lærerutdanning og gjøre kandidatene svært etterspurt i arbeidsmarkedet. NTNU har i dag et nesten komplett utdannings-tilbud for grunnopplæringen fra 1. til 13. trinn: grunnskolelærerutdanning, lektorutdanning, praktisk-pedagogiske utdanning, mastergradsstudier, yrkesfaglærerutdanning, skoleleder-utdanning og utstrakt videre- og etterutdanning for lærere. I tillegg tilbyr instituttet en doktorgradsutdanning og et bachelorstudium i Arkiv- og samlingsforvaltning.

Institutt for lærerutdanning (ILU) er et nyetablert, stort og sammensatt institutt; det har store grupper ansatte både fra HiST og tidligere NTNU som har arbeidet innenfor ulike lærerutdanningstradisjoner. Både arbeidet med strategi og strategiplanen i seg selv bør ha til formål å skape en felles identitet og felles forståelse av samfunnsoppdraget. Prosessen skal resultere i et bredt engasjement og framtidig eierskap i virksomhet og institutt.

Instituttet har allerede startet arbeidet med å utvikle et samlede strategi for det nye instituttet: Det ble gjennomført en stor strategisamling 18.- 19. mai for alle ansatte ved instituttet («Rørossamlingen»). Som grunnlag for samlingen forelå et notat fra instituttleder. Det ble blant annet brukt gruppearbeid, organisert som «Verdenskafé». 5 tema ble fordelt på 21 grupper. *Temaene var:*

- Overordnede ambisjoner (fire bord)
- Struktur på strategiplanen (fire bord)
- Utdanning (fem bord)
- Forskning (fire bord)
- Organisasjon (fire bord)

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	Rotvoll Allé 1, Ranheim	+47 73590400	Anita Brækken anita.brakken@ntnu.no Tlf: 73559396

Instituttlederen oppsummerte samlingen til Utvidet ledermøte 12.6. d.å. Utvidet ledergruppe konkluderte med at innspillene fra seminaret var et godt utgangspunkt for det videre strategiarbeidet ved ILU.

Dette notatet bygger i stor grad på synspunkter som kom fram på strategisamlingen.

2 Føringer

I kjølvannet av NTNU-styrets strategivedtak – Kunnskap for en bedre verden – i 2011 pekte rektor på at NTNUs strategi var et rammeverk som skulle konkretiseres for det enkelte fagmiljø. ILUs strategi må også være i samsvar med strategien til Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU). NTNUs strategi er under revisjon. Formelt sett bør derfor ILUs strategi vedtas etter at NTNUs reviderte strategi er vedtatt før jul og SUs strategi er ferdigbehandlet ved årsskiftet januar/februar. NTNUs plan vil være en justering. SU-fakultetet må legge en nye strategi. Det likevel veldig lite trolig at de nye strategiene fra nivåene over ILU vil legge så sterke føringer at ikke arbeidet med vår strategi kan begynne nå med sikte på vedtak i februar.

3 Generelle spørsmål

Strategidokumenter har ulike formater og innretninger: de kan ha varierende lengde og ulik detaljeringsgrad, beskrive både mål, veivalg, virkemidler og tiltak og i noen tilfeller også inneholde handlingsplaner, være innadrettet eller utadrettet og strukturert etter tema eller universitetets primæroppgaver. Prosessen kan være bottom up eller/og top down. Nedenfor drøftes disse punktene nærmere.

Tittel og visjon: Tittel på NTNUs strategi og visjon er sammenfallende, og den ser ut å være godt innarbeidet, kjent og mulig å huske.

Funksjon: Strategien skal være samlende og være forpliktende for både ledelsen og ansattes arbeid. Den bør ha et langsiktig perspektiv og bør ha gyldighet for en periode på 4-7 år.

Omfang: Strategien skal gi retning til strategiske bemanningsplaner og mer kortsiktige handlings- og tiltaksplaner, som gjerne rulleres hvert år. Strategien bør imidlertid ikke være så detaljert og «trang» at den begrenser muligheten for handle raskt og utnytte mulighetene som oppstår. Det kan for eksempel være utlysning av prosjekter med ekstern finansiering.

Prioritering: En strategi kan bli så generell og altomfavnende at den ikke påvirker og gir retning til virksomheten, dvs. at ikke medfører noen prioriteringer.

Struktur: NTNUs plan er bygd opp med overskriftene: Visjon, Verdier, Samfunnsoppdrag, Den er bygd opp rundt universitetets primæroppgaver: Forskning og kunstnerisk virksomhet, Utdanning og læringsmiljø, Innovasjon og nyskaping og Formidling og kommunikasjon. Dessuten er det et eget kapittel med overskriften Ledelse, medvirkning og ressurser. Planen lister opp overordnende mål og veivalg for å nå målene.

Også de tidligere strategiplanene for Program for lærerutdanning (PLU) og Fakultet/Avdeling for lærerutdanning (FLT) har i hovedsak disponert strategiplanen etter primær oppgaver og satt mål for hvordan denne virksomheten skal bidra til en bedre skole for elevene.

Inndeling etter tema eller oppgaver: Forslag til tema som kan inkluderes i strategien kan være: «Danning, Fagkompetanse, Barn og unge, Praksis og Skoleutvikling». Organisering etter tema har den fordelen at den kan bidra til tverrfaglighet og faglig samarbeid og til en helhetlig tilnærming til skole og elever. Det kan imidlertid være vanskelig å finne tema som alle kan enes om. En struktur etter primær oppgaver vil kunne være enklere å forstå og mer anvendelig, den vil være mer langsiktig og gir tydeligere rom for både didaktisk og disiplin faglig forskning.

Instituttleders vurderinger

- Det er en fordel at strategiplanen har en tittel som kan fungere som en visjon.
- Strategien bør reflektere hele i bredden i instituttets virksomhet, dvs. alle primær oppgavene inkl. praksis, hele utdanningsløpet og profesjons- og disiplin fag. Dessuten bør den sette mål vedrørende rekruttering av de beste og riktige kandidatene.
- Strategien bør ha et «meningsbærende» språk som fungerer både innad i fagseksjonen og utad overfor samfunn og samarbeidspartnere. Det gjelder både i overskrifter og løpende tekst. Med det menes at det foretrekkes begreper som «forskning, utviklingsarbeid, læring, undervisning, praksis, skole, elever» ol. og unngår begreper som «virksomhet og virksomhetsstyring, primær oppgaver, institusjon» ol.
- Det er et avveining mellom å være konkret og utdypende og å være kortfattet. Strategien bør konsentrere seg om visjon, samfunnsoppdrag, verdier og overordnede mål og i mindre grad om tiltak og konkrete handlinger. Med en slik tilnærming kan man også unngå tolkningsdebatter om hva som er «mål», «veivalg», tiltak» og «handling».
- Strategien må søke både å gi en retning for planer og prioriteringer på instituttet og kommunisere eksternt hva instituttet står for.
- Strategien må gi retning for arbeid med budsjett og handlingsplaner, men samtidig ikke være så trang at den kan gi grunnlag for nye ideer og nye eksterne innspill. Det betyr at den bør være kortfattet. NTNUs gjeldende strategi er på 8 tekstsider.
- Det bør tas sikt på at strategien er offensiv i formen. Det vil bl.a. komme til uttrykk gjennom å bruke verb som «skal», «må» og «vil» i stedet for «kan» og «bør» når den beskriver mål og virkemidler.
- Prosessen med strategien framover bør ta sikte på en inndeling etter oppgaver. Det synes krevende å etablere tema som både er rimelig overgripende mellom de ulike primær oppgavene, overgripende mellom de ulike fagene på instituttet, og samtidig kan ha en form som gir noe forpliktelse. Jeg vil foretrekke organisering etter oppgaver og eventuelt supplere disse med tema som binder sammen forskning, utdanning, formidling og nyskaping.

- Jeg foreslår at det på nåværende tidspunkt tas sikte på følgende inndeling i oppgaver:
 - *Overordnede mål og veivalg*
 - *Utdanningskvalitet og læringsmiljø*
 - *Forskning, utviklingsarbeid og kunstnerisk virksomhet*
 - *Formidling og kommunikasjon*
- I tillegg foreslår jeg at strategien har et eget kapittel om organisasjon og arbeidsmiljø.

4 Forslag til struktur med noen kommentarer og eksempler

Det er mye verdifullt materiale i oppsummeringene av gruppearbeidene fra Rørossamlingen i mai. Stikkordene knyttet til hvert kapittel nedenfor er i stor grad hentet derfra.

Visjon

Vanligvis er en visjon kortfattet, men så presis at den den kan anvendes som kontrollspørsmål til de øvrige delene av planen: er mål og eventuelt veivalg i tråd med visjonen? NTNUs strategi har valgt «Kunnskap for en bedre verden» som sin visjon. I pedagogisk sammenheng kan «kunnskap» oppfattes som smalt i og med at læring også skal gi studentene ferdigheter og holdninger. Slik sett er «kompetanse» mer dekkende. Visjonen bør også inneholde begreper som viser hvem vi er til for: «verden» kan bli litt pompøst, men den bør inneholde begrep som viser til «skole/elever/barn og unge» og den må inkludere bredden i virksomheten. Det betyr at den må være generell.

Verdier

NTNUs plan opererer med fire verdier: Kreativ, Konstruktiv, Kritisk og Respektfull og omtenkksom. Min mening er at disse verdiene også er gyldige for ILU. Verdier må ikke bare gjelde innad, de må også gjelde hvordan vi forholder til studenter, lærere og elever. De eventuelt kan formuleres slik at de mer spesifikt gjelder ved ILU.

Det er en diskusjon i NTNUs pågående strategiarbeid om «Respektfull og omtenkksom» skal tas med som kjerneverdi. Det at ILU er et resultat av en stor fusjon taler for at denne verdien inngår som del av ILUs strategi. Bl.a. bør forslaget om instituttets personalpolitikk forankres i strategiplanen selv om det skjer i ettertid. Det kan være gode grunner til å plassere dette i kapitlet «Organisasjon og arbeidsmiljø». I kjølvannet av fusjonen er det heller ikke vanskelig å finne argumenter om å gjøre til et selvstendig punkt under verdier. Det vil i så fall bety at denne verdien ikke bare gjelder innad mellom kolleger, men også i samhandlingen med instituttets samarbeidspartnere.

Samfunnsoppdrag

NTNUs strategi opererer med tre underoverskrifter: «Vårt generelle oppdrag», «Vårt spesielle oppdrag» og «Vårt demokratiske og solidariske oppdrag». Særlig under «Vårt spesielle oppdrag» kan det være naturlig å omtale nærmere ILUs oppdrag. Det kan være å arbeide i tråd med rammeplaner for lærerutdanningen og politiske føringer som blir gitt

for skole og lærerutdanning, ligge foran den generelle utviklingen i skolen, gi faglig godt underlag for politiske beslutninger.

Overordnede mål og veivalg

Planen bør inneholde overordnede mål som involverer flere, gjerne alle, av oppgavene som er listet opp i kapittel 3.

Utdanningskvalitet og læringsmiljø bør omfatte all utdanning på instituttet, og legge vekt på en attraktiv forskningsbasert og praksisnær utdanning. Det bør ikke nevnes spesifikke utdanningsprogram. Forskning og kunstnerisk virksomhet bør ha høye ambisjoner i forhold til dagens situasjon, og legge vekt på å utvikle områder der vi relativt svak i dag (internasjonal publisering, eksternfinansierte prosjekter, kvantitativ forskning, m.m.). Formidling m.m. omfatter skolenes tilgang på og bruk av kompetansen på instituttet. Dette er en viktig oppgave for å bidra til styrking av skolen. Tverrfaglige satsningsområder bør peke på utfordringer både i skolen og i lærerutdanningene.

- Komplette tilbud for all kompetanse for grunnopplæringen (1-13)
- Forskningsbasert utdanning
- Profesjonsidentitet, profesjonsbygging og profesjonsutøvelse,
- Plassering i det nasjonale bilde (rammeplaner, størrelse, m.m.)
- Multikulturalitet; i skole og i lærerutdanning
- Internasjonalisering
- Digitalisering
- Samarbeid; internt på ILU, med andre institutt/fakultet på NTNU, med omverdenen (skoler/skoleeiere/myndigheter)
- Universitetsskoler
- Rekruttering

Utdanning og læringsmiljø

Stikkord/tema som kan utdypes nærmere under denne overskriften kan være:

- Utvikle lærerutdanningene
- Flerkulturell skole
- Undervisning og læringsmiljø
- Stimulere til økt arbeidsinnsats bl. studentene
- Etter- og videreutdanning
- Samarbeid og tverrfaglighet
- Fornyelse av interne undervisningsformer
- Rekruttering av studenter: flerkulturell rekruttering, rekruttering til 1 – 7
- Utvikle relasjon mellom ILUs undervisning og praksis
- Universitetsskoler

(Avsnittene nedenfor er hentet fra dokumenter utarbeidet i forbindelse med fusjonen. Det kan illustrere hva som kan være form, presisjonsnivå og omfang i en strategi for ILU som gjelder utdanningsområdet).

«Lærer kandidatene fra NTNU skal kjennetegnes av å ha solid og forskningsbasert fag-, fagdidaktisk og pedagogisk kompetanse relevant for det aktuelle skoletrinnet. Gjennom praksisnære utdanningsmodeller utdanner vi profesjonelle og utviklingsorienterte yrkesutøvere med innsikt i hvordan tilrettelegge for og lede gode lærings- og dannelsesprosesser for en mangfoldig elevgruppe. Utdanningene kan være ulikt organisert, men gode samspillsprosesser mellom fagmiljøer og utviklingsorienterte universitetsskoler skal sikre kvaliteten i utdanningsprogrammene. Gjennomgående fellesnevner er utdanning til og forskning om læring og utdanning i et livsløpsperspektiv. NTNU skal være toneangivende innen utdanningsvitenskapelig forskning og spille en nasjonal rolle som standardsetter for utdanning av lærere til hele skoleløpet.

Vi skal:

- ta et nasjonalt ansvar for utdanning av lærere med tung kompetanse innenfor fagområder der NTNU har særlige fortrinn og ansvar, herunder bidra til god rekruttering av realfagslærere i alle skoleslag
- tilby et bredt spekter av disiplin- og profesjonsfaglige spesialiseringer for lærere gjennom hele skoleløpet 1-13
- utdanne kandidater med kompetanse til å skape gode overganger mellom trinnene i skolen
- styrke NTNUs rolle innen utdanningsvitenskapelig forskning med sikte på høy internasjonal kvalitet og bli nasjonalt ledende på området
- videreutvikle universitetsskolekonseptet og drive kritisk og konstruktiv forskning i tråd med skolens brede samfunnsmandat, i samspill med et solid nettverk av skoleeiere og utviklingsorienterte praksisskoler
- styrke samarbeid på tvers av fagmiljø innenfor det utdanningsvitenskapelige, humanistiske og praktisk-estetiske området for å sikre rekrutteringen til et bærekraftig humanistisk og kunstfaglig utdannings- og forskningsmiljø»
- etablere god sammenheng mellom undervisningen som foregår ved institusjonen og i studentenes praksisperioder
- styrke samarbeid lærerutdanning – skole – arbeidsliv»

Forskning, utviklingsarbeid og kunstnerisk virksomhet

Tema som kan utdypes nærmere under denne overskriften kan være:

- Akademisk frihet
- Profil og prioritering av forskningsaktivitet:
 - Forholdet skolerettet forskning og disiplin fag
 - Forholdet mellom ulike tematiske og metodiske tilnærminger
- Bygge felles kunnskapsgrunnlag for lærerutdanningene
- Bygge bro mellom disiplin fag, fagdidaktikk, pedagogikk og praksis
- Praksisbyggende forskning
- Øke rekruttering til ph.d.-utdanningen
- Bruke praksisfeltet og universitetsskolene til å forske på praksis
- Stimulere til forskning ved skolene
- Gi rom for ulike typer forskning

Formidling - kommunikasjon - innovasjon og nyskaping

Tema som kan utdypes nærmere under denne overskriften kan være:

- Delta i den offentlige debatten
- Publisere i tidsskrift som ikke gir publikasjonspoeng, men som er tilgjengelige for lærere
- Internasjonal formidling og publisering
- Lærebøker i skolene og i lærerutdanning
- Fornyelse av arbeidsformer i skolen

Organisasjon og arbeidsmiljø

Organisasjonsutvikling – En støttende organisasjon, attraktiv arbeidsplass
Campus/samlokalisering

- Arbeidsvilkår
- Samspill faglig og administrativt tilsatte
- Samhandlingsarenaer og medvirkning
- Rekruttering av tilsatte

Instituttleders vurderinger:

Organisasjon og arbeidsmiljø vil være et mer innadrettet kapittel, der jeg mener det bør legges vekt på arbeidsmiljø i bred forstand (campus, organisasjonsutvikling, rekruttering, medvirkning). Her kan vi også ta inn avsnitt om «Respektfull og omtenkksom», jf. kommentaren på s. 4.

5 Forslag til prosess og tidsplan

Top down og bottom up: Det er min vurdering ledelsen på instituttet er sentral i arbeidet med å utarbeide strategien slik at det ikke blir en administrativt drevet prosess.

Administrasjonen må selvfølgelig bistå. Jeg er sekretær overfor styret og bør derfor ha eierskap til planen, og dermed ha en ledende rolle i utarbeidelse av strategien. Som støtte kan det opprettes en arbeidsgruppe, men den viktigst støtten vil være fra ledergruppen og administrasjonen. Dette er den delen av prosessen som er en top down.

Fagseksjonsledere vil spille en nøkkelrolle gjennom informasjon til og drøfting med sine ansatte. Gjennom drøftinger i personalmøter, nær kontakt med studentene og orienteringer i LOSAM vil en sikre forankring hos ansatte og studenter. Også gruppearbeidet på Røros ga verdifulle innspill til strategiarbeidet. Dette tilfredsstillende *direkte medvirkningen* som er omtalt i NTNUs tilpasningsavtale med arbeidstakerorganisasjonene. Til sammen er dette den delen av prosessen som er bottom up.

Seksjonsledere og fagseksjonene skal «eie planen». Den må av den grunn «knas» flere runder. Det er derfor behov for å sette av tilstrekkelig tid både i seksjonene og ledergruppen for å utvikle et slikt eierskap og felles forståelse av de begreper som brukes og mål som settes. I tillegg ligger det føringer i lov, styringsreglement og Hovedavtale med tilpasningsavtale resulterer i at mange aktører er involvert i arbeidet. En bør likevel ha

god og systematisk framdrift og unngå at arbeidet trekker ut i tid utover det som er nødvendig.

Det foreslås følgende tidsplan for prosessen:

Dato	Institutt- styre	Leder- gruppe	Fagseksjonene Personalmøte	Studentene	LOSAM
18. -19. mai 2017			Strategi- seminar Røros		
12. juni	Utvidet ledermøte			X	
25. september		X			
6. oktober	X				
Oktober – desember		X	x	X	x
Januar 2018	X				
Januar		X	X	X	x
Ultimo februar	Vedtak				

Denne saken har følgende vedlegg:

- Oppsummering fra strategiseminar ILU på Røros
- Strategi NTNU
- Strategi PLU
- Strategi FLT

Forslag til vedtak:

«Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.»

Notat

Til: Utvidet ledergruppe ved Institutt for lærerutdanning

Kopi til:

Fra: Instituttleder

Signatur:

ILU 19/17 Strategi for Institutt for lærerutdanning

Oppsummering av gruppearbeid/verdenskafé

Som innledning til arbeidet med strategiplan for Institutt for lærerutdanning gjennomførte instituttet gruppearbeid (verdenskafé) på instituttseminarets første dag. Gruppediskusjonen foregikk i tre runder med 25 minutter til hver gruppe. Følgende fem tema ble diskutert:

1. Overordnede ambisjoner (fire bord)
2. Struktur på strategiplanen (fire bord)
3. Utdanning (fem bord)
4. Forskning (fire bord)
5. Organisasjon (fire bord)

Under følger en stikkordsmessig oppsummering av innspillene som kom fra gruppediskusjonene. Bordvertenes egne oppsummeringer av diskusjonene er vedlagt saken.

1. Navn og innledning

- Forslag til visjoner/navn på strategiplanen
 - Kunnskap, kompetanse og ferdigheter for en bedre skole
 - Strategiplan for Institutt for lærerutdanning – for en bedre skole (og barn og unges beste)
 - Glade, aktive og samfunnsengasjerte barn
 - Samarbeid for en mangfoldig skole og lærerutdanning
- Strategiplanens utforming på være tilpasset både ansatte ved instituttet (internt) og eksterne samarbeidspartnere og interessenter
- Innholdet må reflektere hele bredden i virksomheten ved ILU
 - Undervisning, forskning og faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid og formidling
 - Faglig bredde i hele utdanningsløpet 1.–13. trinn
 - Praksisfeltet – både i skolen og i næringslivet
 - Profesjonsfag og disiplin fag

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	Jonsvannsveien 82 Rotvoll alle 1	+47 73591990	

- Noen tema som går igjen i flere av gruppene er
 - Læring
 - Mangfold
 - Profesjonsutdanning
 - Kritiske og kreative profesjonsutøvere
 - ILUs rolle i den nasjonale debatten om skoleutvikling
 - Danning – demokrati, integrering, medborgerskap

2. Struktur

Et av bordene anbefaler en oppgavebasert struktur, mens de andre tre bordene diskuterer fordeler og ulemper ved oppgavebasert og temabasert struktur.

- Temabasert strategiplan
 - synliggjør tydelig hvilke valg instituttet gjør
 - gir oss mulighet til å prioritere tema som er vanskelig å måle
 - gjør det enklere å holde fram primæroppgavene våre
 - styrker tverrfaglig samarbeid
 - muliggjør helhet på tvers av virksomhetsområdene
 - må være solid begrunnet, relevante, varige og forskningsbaserte
 - kan være en trussel mot små fag og fri forskning
 - gir fare for «silotenking»
 - vil gjøre det utfordrende å finne tema som instituttet kan enes om
- Forslag til tema
 - Danning
 - Fagkompetanse
 - Generell kompetanse
 - Barn og ungdom
 - Praksis
 - Skoleutvikling
- Oppgavebasert strategiplan
 - gir en handlingsorientert, aktiv strategiplan
 - er den mest vanlige formen for struktur i en strategiplan
 - gir en mer varig struktur enn en temabasert plan
- Forslag til oppgaver
 - Forskning
 - Undervisning
 - Utdanning
 - Praksis
 - Formidling
 - Innovasjon/utvikling

3. Utdanning

- Utvikle lærerutdanningene
 - Bedre kunnskap om egne utdanninger for vite hva som gir god kvalitet – forskning på egen virksomhet
 - System for kollektiv utvikling av lærerutdannere – utvikle ILU som organisasjon og gjøre oss til en rollemodell for skolebasert kompetanseutvikling
 - Universitetsskolene som arena for å utvikle lærerutdanningen
 - Ulike tradisjoner for forholdet mellom disiplin-fag og profesjonsfag i utdanningene (lektor og grunnskolelærerutdanningene)
 - Bevare et mangfold av lærerutdanninger – rom for ulikhet
- Praksis
 - Styrke samarbeidet med praksisfeltet gjennom å videreutvikle mulighetene som ligger i partnerskapsmodellen
 - Veilederkompetanse
- Undervisning
 - Bruk av digitale verktøy i undervisningen for å styrke undervisningskvaliteten
 - Utfordringer knyttet til innføring av masterutdanning i GLU – veilederkompetanse
 - Styrke samarbeidet med disiplin-instituttene
 - Øke studentenes arbeidsinnsats – holde læringstrykket oppe i alle fag
- Samarbeid og tverrfaglighet
 - Samarbeid innad i fagene, på tvers av studieprogrammer og mellom fag – her spiller både fagenhetene og programråd/programleder viktige roller
 - Bedre helheten i utdanningene – tverrgående temaer, praktisk tilrettelegging
 - Se til hva kunstfagene og idrett allerede har gjort for å fremme samarbeid mellom utdanningene
- Rekruttering
 - Enhetlig rekrutteringsprofil
 - Styrke rekrutteringen av mannlige studenter, særlig til GLU 1–7
 - Styrke rekrutteringen av søkere fra ulike kulturer
 - Tiltrekke oss høyt motiverte søkere

4. Forskning

- Strategiplanen må også omfatte mål og strategier for formidling
- Kunstnerisk utviklingsarbeid må også inkluderes i strategiplanen
- Vi bør definere hva vi legger i begrepene
 - forskning
 - FoU
 - forskningsbasert undervisning
- Øke rekruttering til ph.d.-utdanningen
- Nettverk: Bruke praksisfeltet og universitetsskolene for å forske på praksis
- Definere 4–5 strategiske satsingsområder for instituttet heller enn mål for forskning

- Gode og tydelige rammer for forskning, blant annet knyttet til annuum, forskningsmidler, forskningsterminer, støtte til søknad om opprykk og forskningsadministrasjon
- Eksempler på forslag til satsingsområder:
 - Literacy
 - Vurdering
 - Skolebasert kompetanseutvikling
 - Universitetsskolene
 - Danning
 - Demokrati, menneskerettigheter, medborgerskap
 - Utdanning for et bedre samfunn
 - Skrivning og skriveforskning
 - Skoleutvikling
 - Muntlighet
 - Alternative læringsarenaer
 - Satsingsområder med utgangspunkt i aktørene i skolen:
 - Eleven og elevens praksiser, kunnskaper, ferdigheter og kompetanser
 - Læreren og lærerens praksiser, kunnskaper, ferdigheter og kompetanser
 - Skolen og skolens praksiser, kunnskaper, ferdigheter og kompetanser
 - Lærerutdanning og lærerutdanningens praksiser, kunnskaper, ferdigheter og kompetanser
- Formidling
 - Vi må forvente og stimulere til formidling som ikke gir publikasjonspoeng
 - Delta i den offentlige debatten
 - Publisere i tidsskrift som ikke gir publikasjonspoeng, men som er tilgjengelige for lærere
 - Internasjonal formidling og publisering

5. Organisasjon

- Campus/samlokalisering:
 - Alle gruppene fremhever at å samlokalisere fagenhetene og instituttet er viktig
 - Campus må legge til rette for mange møteplasser – «vannhull»
 - Samlokalisering har betydning for arbeidsmiljøet
 - Prosessen så langt har vært uklar og med for liten mulighet til medvirkning
- Organisasjonsutvikling
 - Prioritere å få på plass like arbeidsbetingelser for alle ansatte
 - Kompetanseutvikling:
 - Heve flere til førstekompetanse og styrke de ansattes profesjonsfaglige kompetanse
 - Plan for kompetanseutvikling både for faglige og administrativt tilsatte
 - Styrke samhandlingen mellom faglig/vitenskapelig ansatte og administrasjon
 - Utvikle ILU til å bli en lærende organisasjon
 - Bibliotekstjenesten, praksis og etter- og videreutdanning bør være del av strategiplanen

- Medvirkning
 - Stort institutt gjør at medvirkning blir mer utfordrende
 - Tydelige strukturer, beslutningslinjer og beslutningsgrunnlag er avgjørende for å sikre medvirkning
 - Tid er avgjørende for reell medvirkning – i dag er det for høyt arbeidspress og for mange og hurtige prosesser
- Rekruttering
 - Strategiplanen bør si noe om hvilke prosesser som ligger til grunn for rekruttering
 - Strategiplanen er styrende for rekrutteringen
 - Sikre et mangfold av kompetanser
 - Redusere bruk av midlertidig ansatte
- Arbeidsmiljø
 - Det fysiske arbeidsmiljøet har stor betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet
 - Flere bord uttrykker uro med tanke på utstrakt bruk av felleskontorer på ny campus
 - Strategiplanen bør ha som mål å utvikle en felles identitet ved Institutt for lærerutdanning
 - Tid og rom til å møtes og se hverandre – både i jobbhverdagen og på sosiale tiltak – er viktig for et godt arbeidsmiljø
 - Høyt arbeidspress er en trussel mot arbeidsmiljøet

Strategi

Strategi 2011–2020 for Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet – NTNU

Vedtatt av NTNUs styre 30. mars 2011

Kunnskap for en bedre verden

NTNU – internasjonalt fremragende



Innhold

Visjon: Kunnskap for en bedre verden	5
Samfunnsoppdrag	8
Overordnede mål og veivalg	12
Forskning og kunstnerisk virksomhet	14
Utdanning og læringsmiljø	16
Innovasjon og nyskaping	18
Formidling og kommunikasjon	20
Ledelse, medvirkning og ressurser	22

Forsiden: Studenter fra NTNU har i fire år på rad (2008–2011) deltatt i Shell Eco-maraton, som er verdens største miljøbilløp. Målet med konkurransen er å bygge kjøretøy som går lengst mulig på minst mulig drivstoff. I 2009 gikk NTNU-laget helt til topps i sin klasse og satte verdensrekord med å kjøre 1246 km på én liter bensin. Siste år (2011) kom NTNUs bil på andreplass, i konkurranse med 212 lag fra 27 ulike land. Bildet viser bilen som ble bygget av NTNU-studenter i 2010.

Illustrasjon/Foto: Geir Mogen/NTNU Info

Visjon: Kunnskap for en bedre verden

NTNU skal legge premisser for kunnskapsutviklingen og skape verdier – økonomisk, kulturelt og sosialt. Vi skal utnytte vår teknisk-naturvitenskapelige hovedprofil, faglige bredde og tverrfaglige kompetanse til å møte de store, sammensatte utfordringene Norge og verdenssamfunnet står overfor.

NTNUs egenart som universitet er en styrke. Vårt mål er å være internasjonalt fremragende. Vår forskning og utdanning skal være høyt ansett i internasjonale fagevalueringer. På utvalgte områder skal vi ha fagmiljøer som hevder seg i internasjonal toppklasse. NTNU skal være en ettertraktet samarbeidspartner for ledende kunnskapsmiljøer og bedrifter nasjonalt og internasjonalt. Vi skal ha et attraktivt utdanningstilbud som beriker studentenes utvikling som mennesker og bidrar i dannelsen av demokratiske og ansvarlige samfunnsborgere. Kandidatene våre skal være etterspurt av arbeidsmarkedet fordi de har en relevant utdanning med høy kvalitet.

NTNU skal ha en moderne forskningsinfrastruktur og et lærings- og arbeidsmiljø som tiltrekker seg de dyktigste studentene og medarbeiderne. Trondheim skal være kjent som landets beste studieby.

TYIN Tegnastue arbeider humanitært gjennom arkitektur. Firmaet ledes av to tidligere NTNU-studenter og har som mål å forbedre livene til mennesker som lever under harde kår. TYIN har arbeidet i fattige områder i Thailand, Burma, Haiti, Uganda og Sumatra. Blant prosjektene finner vi barnehjem, lekeplasser, bibliotek og badehus – alt bygd av lokale materialer og i samarbeid med lokalbefolkningen.



Verdier

KREATIV

Vi skal våge å gi oss i kast med de mest utfordrende spørsmålene i vitenskapen og søke innovative løsninger. Vi skal utdanne mennesker som er i stand til å møte morgendagens nasjonale og globale utfordringer. Vi skal verdsette og stimulere nyskapende undervisning, forskning og kunstnerisk virksomhet.

KONSTRUKTIV

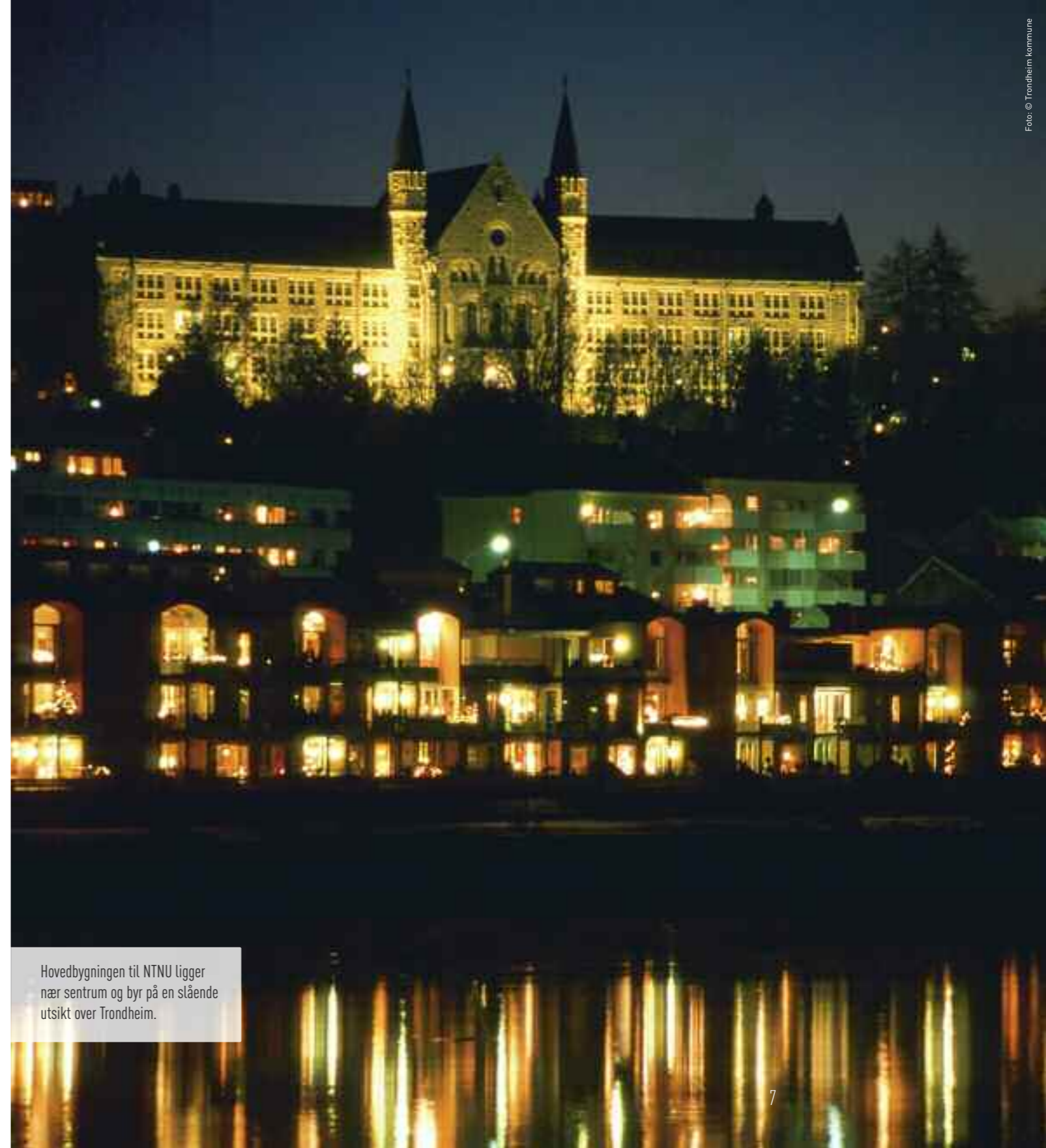
Vi skal være i åpen og konstruktiv dialog internt og med omverdenen. Vi skal ta samfunnsansvar og påvirke samfunnsutviklingen gjennom aktuell og relevant utdanning, forskning, kunstnerisk virksomhet og formidling.

KRITISK

Vi skal bygge på grunnleggende demokratiske verdier og representere en fordomsfri og uavhengig stemme. Vi skal utfordre konvensjonelle ideer og løsninger, søke ny kunnskap og utøve vår gjerning i tråd med normene for god etikk.

RESPEKTFULL OG OMTENKSOM

Vi skal vise respekt for ulike fagtradisjoner og disipliner. Vi skal fremme likeverd og kreve toleranse på tvers av livssyn, kultur og kjønn. Vi skal bidra til mangfold og likestilling i arbeidsliv og egen virksomhet. NTNU skal være en ettertraktet arbeidsplass for studenter og ansatte. Arbeids- og læringsmiljøet skal preges av respekt og omtanke. Sammen skal vi legge forholdene til rette for personlig vekst og kompetanseutvikling.



Hovedbygningen til NTNU ligger nær sentrum og byr på en slående utsikt over Trondheim.

Samfunnsoppdrag

Samfunnsoppdraget rommer både de forventninger nasjonen og verdenssamfunnet har til NTNU, og de samfunnsoppgavene universitetet selv ønsker å løse. Dette er styrende for vår virksomhet.

VÅRT GENERELLE OPPDRAG

Som universitet har NTNU et særlig ansvar for langsiktig, grunnleggende forskning og fagutvikling. Vi skal tilby forskningsbasert utdanning på alle nivåer, med vekt på høyere grads studier og doktorgrad. Vi skal formidle kunnskap og forvalte kompetanse om natur, kultur, samfunn og teknologi. NTNU skal være en kulturbærer og bidra til nyskaping i samfunn, næringsliv og offentlig virksomhet.

VÅRT SPESIELLE OPPDRAG

Vår teknisk-naturvitenskapelige hovedprofil gir oss et særskilt oppdrag om å utvikle det teknologiske grunnlaget for fremtidens samfunn. NTNU har et tyngdepunkt i profesjonsutdanning på masternivå.

Vi skal også arbeide i skjæringspunktene mellom teknologi, naturvitenskap, medisin, arkitektur, humaniora og samfunnsvitenskap. NTNU har et ansvar for å tilby universitetsutdanning innen kunst og drive kunstnerisk utviklingsarbeid.

Vi skal bruke vår faglige bredde og tverrfaglige kompetanse til å løse sammensatte problemer og øke forståelsen for sammenhengene mellom teknologi, samfunn og miljø. Vi skal utnytte våre spesielle forutsetninger for å fremme innovasjon og utvikle kunnskapsgrunnlaget for bærekraftig verdiskaping og et konkurransedyktig næringsliv.

VÅRT DEMOKRATISKE OG SOLIDARISKE OPPDRAG

Det er universitetets oppgave å delta i en kunnskapsbasert offentlig debatt om viktige samfunnsproblemer. Vi skal bruke vår viten til beste for samfunnet, og bidra til kompetansebygging i utviklingsland. Vi skal engasjere oss i å løse globale utfordringer innenfor helse og velferd, energi og klima, miljø og ressursutnyttning. Vår virksomhet skal fremme menneskerettigheter og tverrkulturell dialog.



Edvard og May-Britt Moser er forskerpåret bak NTNUs Senter for hukommelsesbiologi. Senteret har nå status som Kavli-institutt. Forskerne her har har vunnet internasjonalt ry for oppdagelsen av hvordan vår indre stedsans fungerer.



Nordlys farger kveldshimmelen over Gløshaugen campus.

Overordnede mål og veivalg

INTERNASJONALT FREMRAGENDE

NTNU tar mål av seg til å bli et fremragende universitet i internasjonal målestokk. Det krever at vi selv har fagmiljøer i verdensklasse, og at vi søker samarbeid med andre ledende kunnskapsmiljøer i verden. På områder som er sentrale for samfunnsoppdraget, vil NTNU ta ansvar for å bygge fremragende miljøer. Vi må prioritere ressursene slik at vi kan gi de beste lærerne, forskerne og faggruppene utviklingsmuligheter, uavhengig av område.

Våre fagmiljøer må konsentrere sin virksomhet for å skape robuste grupper med kvalitet på internasjonalt nivå. De må skape tilstrekkelig rom for den langsiktige, grunnleggende forskningen og utnytte mulighetene som tverrfaglig samarbeid gir til å skape unike resultater innen eget fag. Fagmiljøene må videreføre det nære samarbeidet med næringsliv og offentlig sektor om å utvikle den kompetansen samfunnet trenger.

Motiverte ansatte og studenter er en betingelse for at NTNU når sine mål. Alle har selvstendig ansvar for å bidra til et fruktbart og godt arbeids- og læringsmiljø, og til at NTNU løser sitt samfunnsoppdrag.

Jakten på forståelse av hvordan skip og installasjoner til havs oppfører seg i åpent hav – det er kjernen i den tverrfaglige forskningen ved Centre for Ships and Ocean Structures (CeSOS). Forskerne her bruker både teoretiske og eksperimentelle metoder, og ikke minst de marinteknologiske laboratoriene som er av verdensklasse.

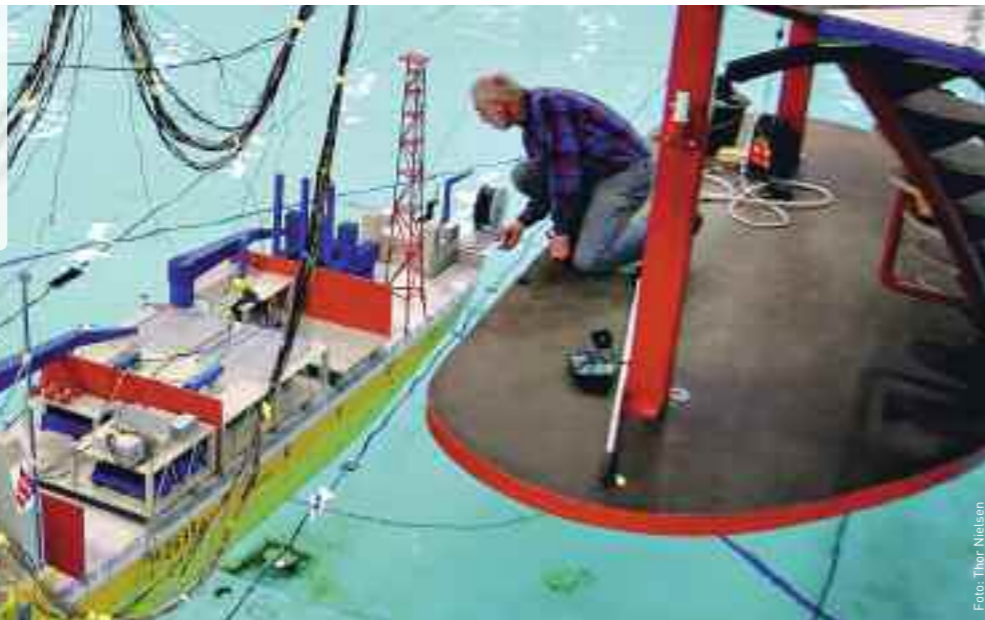


Foto: Thor Nielsen

MÅL

- Hele virksomheten holder kvalitet på høyt internasjonalt nivå og flere fagmiljøer er i internasjonal toppklasse, målt gjennom internasjonale fagfellevurderinger.
- NTNU har førsteklasses laboratorier og infrastruktur for forskning og utdanning.
- Vår hovedprofil og egenart er et fortrinn i den akademiske konkurransen nasjonalt og internasjonalt, og i samarbeidet med næringsliv og offentlig virksomhet.
- Vi tiltrekker oss de beste studentene og medarbeiderne, og er internasjonalt kjent for vårt gode studentmiljø.
- Studenter og medarbeidere kjenner tilhørighet til og er stolte av NTNU.

VEIVALG

- Vi skal prioritere langsiktig, grunnleggende forskning og muliggjørende teknologier, og skape en god infrastruktur for dette.
- Vi skal prioritere forskningsbasert utdanning for fremtidens arbeidsliv, og være en drivkraft i bærekraftig nyskaping.
- Vi skal skape robuste fagmiljøer med høy kvalitet og tydelig profil gjennom prioritering og faglig konsentrasjon.
- Vi skal skape handlingsrom og virkemidler for å utvikle fagmiljøer i internasjonal toppklasse og styrke tverrfaglighet.
- Vi skal legge større vekt på samarbeid med ledende kompetansemiljøer i og utenfor Norge, og bygge videre på den strategiske alliansen med SINTEF og St. Olavs Hospital.
- Vi skal prioritere arbeids- og læringsmiljøet og befeste Trondheims posisjon som ledende studieby.

Forskning og kunstnerisk virksomhet

Samfunnsutviklingen er avhengig av kulturell fornyelse og forskningsbasert kunnskap. Forskningen skal gi innsikt i teknologi, samfunn og kultur. Den skal bidra til å løse aktuelle problemer og sette oss i stand til å møte fremtidens utfordringer. Sammen- satte problemstillinger kan bare løses med dyp disiplinkunnskap og tverrfaglig samarbeid. Det må være en balanse og et samspill mellom anvendt og langsiktig, grunnleggende forskning.

NTNUs forskning og kunstneriske virksomhet er del av det internasjonale fagfelleska- pet, og alle våre fagmiljøer har et ansvar for å bidra aktivt til fag- og disiplinutviklingen. Norge som kunnskapsnasjon må holde tritt med den internasjonale forskningen, og som et stort universitet skal vi ha ambisjoner om å sette spor etter oss.

Internasjonalisering er en betingelse for utvikling av høy kvalitet. Synlighet nasjonalt og internasjonalt gjør oss attraktive for samarbeid med de beste. Dette krever robuste fagmiljøer med en tydelig profil, klare prioriteringer og faglig konsentrasjon. Miljøene må identifisere morgendagens fremragende forskere og kunstnere, og motivere studenter for forskning. Doktorgradsutdanning er et sentralt virkemiddel for å fornye forskningen og styrke samfunnets kunnskapsbase.



Musikkutdanningen ved NTNU regnes som landets beste. Både band og soloartister fra Jazzlinja har fått stor internasjonal oppmerksomhet.

MÅL

- All forskning og kunstnerisk virksomhet holder høyt internasjonalt nivå, og flere vitenskapelige og kunstneriske miljøer er i internasjonal toppklasse.
- Forskningsmiljøene har en tydelig profil som bygger opp under utdanning og nyskaping, og som utnytter tverrfaglige koblinger.
- Forskningen er langsiktig og grunnleggende. Den bidrar til internasjonal kunnskapsutvikling og skaper grunnlag for fremtidig nyskaping.
- NTNUs doktorgradsutdanning er etterspurt og holder høy internasjonal standard.

VEIVALG

- Vi skal prioritere internasjonalisering og bygge opp kompetansen på å initiere, delta i og lede internasjonale forskningsprosjekter.
- Vi skal identifisere og bygge opp talenter innen forskning og kunst, og etablere mekanismer for å opprettholde og utvikle fagmiljøer i internasjonal toppklasse.
- Vi skal konsentrere forskningen gjennom robuste fagmiljøer med høy kvalitet og tydelig fagprofil.
- Vi skal styrke den grunnleggende, langsiktige forskningen og muliggjørende teknologier som IKT, bioteknologi og nanoteknologi.
- Vi skal arbeide for at offentlig virksomhet og næringsliv etterspør og verdsetter kandidater med doktorgrad.

Utdanning og læringsmiljø

Behovet for mennesker med høy kompetanse som kan løse sammensatte samfunnsutfordringer, øker. Konkurransen om studentene tilspisser seg i det globale utdanningsmarkedet, og fleksibilitet og endringsevne er viktig. Skal vi tiltrekke oss de dyktigste studentene og faglærerne, må NTNU utnytte egenarten og utvikle en tydelig, ambisiøs profil på studieporteføljen. Utdanningen må skje i et rikt og inkluderende læringsmiljø. Den må bygge på god forskning og stimulere til kritisk refleksjon og nyskaping.

Allianser med sterke fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt skaper attraktive studie-tilbud, øker kvaliteten i utdanningen og styrker studentmobiliteten. For å utvikle samfunnsrelevante studieprogram og forberede studentene på det arbeidsmarkedet de møter både under og etter studiet, trengs tett dialog med næringsliv og offentlig virksomhet. Kompetansekravene endrer seg kontinuerlig. Dette krever tilpassede læringsaktiviteter og livslang læring.

Studentene må ta ansvar for egen læring og involvere seg i utviklingen av utdannings-tilbud, undervisning og læringsmiljø. NTNU må gi studentene tett oppfølging og læringsfremmende evalueringer. Ledere av utdanning, undervisning og læringsmiljø skal ha klare roller og tydelig ansvar. Kvalitetskulturen i fagmiljøene må utvikles videre og utdanningskvaliteten følges opp kontinuerlig.



Foto: Arild Juv/NTNU SA

MÅL

- NTNUs kandidater har relevant og anerkjent høy kompetanse. De er etterspurt nasjonalt og internasjonalt.
- All utdanning er preget av kvalitet på høyt internasjonalt nivå, faglig og pedagogisk.
- Undervisningen stimulerer studentenes kritiske refleksjon, og øker interessen for forskning og nyskaping.
- NTNU har motiverte studenter som er rekruttert nasjonalt og internasjonalt, og som kan arbeide på tvers av faggrenser og læringskulturer.

VEIVALG

- Studiene skal gi tydelige og dokumenterte kvalifikasjoner for nasjonalt og internasjonalt arbeidsliv.
- Fagmiljøene skal konsentrere studieporteføljen for å styrke kvaliteten og gi internasjonalt samarbeid høyere prioritet.
- Vi skal tilby undervisning som har tett kobling til forskning og innovasjon og som stimulerer til tverrfaglighet.
- Vi skal involvere studentene sterkere i å forbedre utdanningskvaliteten og skape et variert og godt læringsmiljø.
- Alle fagmiljøer skal utvikle god utdanningsledelse og kvalitetskultur med bruk av systematisk evaluering og god oppfølging.
- Vi skal øke omfanget av og kvaliteten på etter- og videreutdanningen.

Innovasjon og nyskaping

NTNU har bidratt til å bygge det moderne Norge. Vår ambisjon er å være en minst like stor bidragsyter til bærekraftig verdiskaping i fremtiden. Vi må stimulere til økt innovasjon og nyskaping i hele bredden av NTNUs fagområder. Dette skal komme klart frem i våre utdanningstilbud. Vår tverrfaglige profil og erfaring i samarbeid med samfunnet og bedrifter gir NTNU et konkurransefortrinn innenfor nyskaping.

Vår nyskappingsaktivitet springer ut av utdanning, forskning og kunstnerisk virksomhet. Hele prosessen fra idé til nye produkter og tjenester må fungere optimalt, og kapasiteten i utdanning av entreprenører må øke. I samarbeid med andre aktører må NTNU legge til rette for flere nyetableringer og utvikling i eksisterende virksomheter.

Effektiv nyskaping krever tettere, sterkere og mer profesjonalisert samhandling med næringsliv og offentlig virksomhet. En bred forskningsbase er grunnlaget for samfunnsnyttige, kommersialiserbare ideer. Vi må styrke tverrfaglig forskning på nyskappings- og innovasjonsprosesser, og motivere studenter og ansatte for nyskaping.



MÅL

- NTNU er en drivkraft for omstilling, bærekraftig innovasjon og nyskaping i samfunnet.
- NTNU er internasjonalt fremragende innenfor forskningsbasert innovasjon og samarbeid med næringsliv og offentlig virksomhet.
- Studenter og ansatte i hele fagbredden tar del i entreprenørskap og innovasjon.
- NTNU har et velfungerende internt system for nyskaping, fra idé til nyetablering.

VEIVALG

- Vi skal profesjonalisere og videreutvikle eksterne relasjoner internasjonalt, nasjonalt og regionalt.
- Vi skal øke forskningsinnsatsen på prosesser knyttet til nyskaping og entreprenørskap.
- Nyskappingsarbeidet ved NTNU skal vektlegge tverrfaglighet og samarbeid med nærings- og samfunnsnivå.
- Vi skal tilby infrastruktur og profesjonelle støttefunksjoner for ansatte, studenter og oppstartsbedrifter.

Formidling og kommunikasjon

Universitetene skal bidra til en kunnskapsbasert offentlig debatt, formidle innsikt og gi allmennheten forståelse for forskningens relevans.

NTNU ønsker å stimulere til en god samfunnsutvikling gjennom formidling av kunnskap og kompetanse. Vår formidling og kommunikasjon skal favne vitenskap, samlinger, kunst og kultur. Vi tar et særlig ansvar for teknologi og naturvitenskap. Formidlingen må speile at kunnskapen er under stadig endring.

Allmennrettet forskningsformidling må skje i åpen dialog med samfunnet. Tilbakemeldinger fra omverdenen skal ha innvirkning både på forskning og utdanning og dermed øke relevansen av virksomheten vår. Forskningsformidlingen konkurrerer om oppmerksomheten i informasjonssamfunnet. NTNU må utvikle og ta i bruk nyskapende virkemidler og medier.

Et godt formidlings- og kommunikasjonsarbeid styrker institusjonens omdømme. Dette kan bidra til å rekruttere dyktige ansatte og studenter, og gjøre oss til en attraktiv samarbeidspartner for næringsliv og kunnskapsinstitusjoner.



MÅL

- Kunnskapsformidling er en integrert del av NTNUs virksomhet, og våre studenter og medarbeidere er aktive bidragsyttere i den offentlige debatten.
- NTNU bistår beslutningstakere nasjonalt og internasjonalt med forskningsbasert kompetanse.
- Vi driver effektiv formidling av våre resultater innen forskning, utdanning og nyskaping, og skaper interesse for naturvitenskap og teknologi.
- NTNU er synlig og har et godt omdømme nasjonalt og internasjonalt.

VEIVALG

- Vi skal etablere og delta på strategiske arenaer for kontakt med samfunnet.
- Vi skal ta et særlig ansvar for å øke samfunnets kunnskap om teknologi og naturvitenskap.
- Vi skal profilere våre kunstfaglige miljøer sterkere i vår formidling og kommunikasjon.
- Vi skal sikre vitenskapelige samlinger og gjøre dem mer tilgjengelig.
- Vi skal styrke internasjonal formidling og kommunikasjon.
- Vi skal øke innsatsen for å skape en samlende NTNU-identitet hos studenter, medarbeidere og alumni.

Ledelse, medvirkning og ressurser

Organisasjon og ressurser skal støtte opp under kjernevirksomheten. Bedre tjenester, lett tilgjengelig informasjon og gode støttesystemer bidrar til dette. NTNU må sørge for en miljøforsvarlig virksomhet.

Rammevilkårene endrer seg raskt, og dette stiller store krav til god ledelse og til organisasjonens omstillingsevne. Lederne må foreta krevende strategiske valg for å utvikle virksomheten og legge til rette for et raust og trygt arbeidsmiljø. De har et særskilt ansvar for å styrke arbeidet med helse, miljø og sikkerhet (HMS) ved sine enheter.

Et internasjonalt fremragende universitet er avhengig av aktiv medvirkning fra studenter og medarbeidere. Dette forutsetter inkluderende ledelse og godt samarbeid med studentdemokratiet og de ansattes organisasjoner.

En av NTNUs store utfordringer er å rekruttere høyt kompetente og motiverte personer til vitenskapelige og teknisk-administrative stillinger. På prioriterte områder må vi søke medarbeidere med kompetanse fra internasjonalt ledende fagmiljøer, og ha egnede virkemidler for dette. NTNU har en spesiell utfordring i å rekruttere flere kvinner til teknologi og naturvitenskap.



Campus Dragvoll.

MÅL

- NTNU har ledere med evne til å sette mål, skape entusiasme og bidra til faglig utvikling.
- NTNU har et raust og sikkert arbeidsmiljø med bred medvirkning fra studenter og medarbeidere.
- NTNU er et universitet med gjennomgående miljøforsvarlig virksomhet.
- Organisasjonen har høy kompetanse og god ressursstyring i alle ledd.
- NTNU har effektive støttefunksjoner og informasjonssystemer som er tilpasset primæroppgavene og studentenes læring.

VEIVALG

- Vi skal utvikle lederrollen og heve kompetansen til NTNUs ledere.
- Vi skal føre en aktiv personalpolitikk som bidrar til gode arbeids- og læringsmiljøer, med vekt på rekruttering, utvikling av medarbeidere og likestilling.
- Vi skal styrke det systematiske HMS-arbeidet blant studenter og medarbeidere.
- Vi skal ta større ansvar for det ytre miljøet.
- Vi skal skape større handlingsrom for strategiske prioriteringer i alle ledd.
- Vi skal drive en aktiv eiendomsforvaltning der vi prioriterer fornying av bygningsmassen og den vitenskapelige infrastrukturen.
- Vi skal etablere bedre tjenester og utvikle støttesystemer slik at studenter og medarbeidere får mer tid til sine hovedoppgaver.

Strategidokument



NTNU – Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

NTNU har hovedansvar for den høyere teknologiutdanningen i Norge. I tillegg til teknologi og naturvitenskap har vi et rikt fagtilbud i samfunnsvitenskap, humanistiske fag, realfag, medisin, lærerutdanning, arkitektur og kunstfag.



Strategi

Strategi 2015 - 2020 for NTNU Program for lærerutdanning - PLU

Vedtatt av PLUs styre 20. november 2014

Kunnskap for en bedre skole og utdanning

NTNU Program for lærerutdanning

Utgitt av Program for lærerutdanning NTNU, Januar 2015

Fremsidedesign: Kolbjørn Skarpnes

Fremsidefoto: Nora Sitter

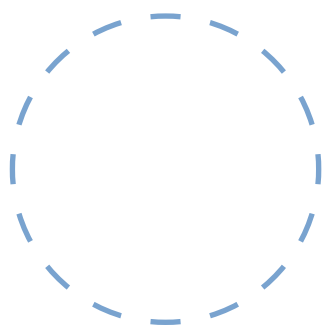
Innholdsdesign: Monika S. Nyhagen og Marit Torsethaugen Moseng

Trykk: NTNU-trykk

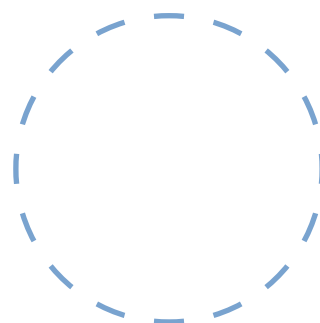
Innhold

Kunnskap for en bedre skole og utdanning	3
Visjon og verdier	4
Samfunnsoppdrag	6
Overordnede mål, veivalg og tiltak	7
FoU (forskning og utvikling)	8
Utdanning og læringsmiljø	10
Innovasjon og nyskapning	12
Ledelse, medvirkning, ressurser og organisasjon	14
Kommunikasjon og formidling	16

Kunnskap for en bedre skole og utdanning

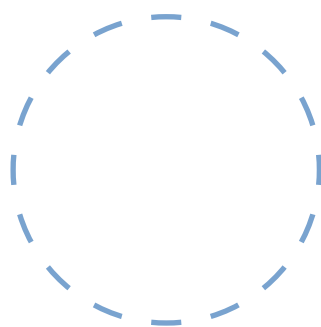


praksisnærhet og sammenheng
konsentrasjon



innovasjon

samarbeid og samhandling



arbeidsmiljø

Visjon og verdier

PLUs visjon: Kunnskap for en bedre skole og utdanning

I grunnutdanningen utgjør disiplinfag, profesjonsfag og praksis deler av en helhet som underbygger hverandre gjennom et nært tverrfakultært samarbeid. Høy kvalitet og oppdatert kunnskap kjennetegner alle deler av utdanningen, og PLU samarbeider nært med skoleeiere for å sikre høy og jevn kvalitet i opplæringen. Studentene utvikler handlingskompetanse slik at de kan gi god undervisning som lærere i dagens skole, men erverver også solid FoU-kompetanse med et kritisk og konstruktivt blikk, slik at de kan videreutvikle egen praksis og egen skole. Et bredt tilbud av videreutdanning for lærere og ledere i skolen bidrar til livslang læring og profesjonsbygging hos den enkelte lærer. Skolebaserte prosjekter bidrar til kompetanseutvikling i hele kollegiet og til utvikling av skolen som organisasjon.

Basert på forskning og felles kunnskapsutvikling bidrar skolen og lærerutdanningen til gjensidig utvikling av hverandres organisasjoner. PLU har et lærings- og arbeidsmiljø som trekker til seg de beste lærer- og lektorstudentene og de beste arbeidstakerne. PLUs studenter er ettertraktet på arbeidsmarkedet, og på utvalgte områder er vår forskning og undervisning på internasjonalt toppnivå.

Verdier

PLU deler NTNUs verdier slik de er beskrevet i NTNUs strategiplan Kunnskap for en bedre verden – NTNU – internasjonalt fremragende. Strategi 2011-2020 for NTNU. Vedtatt av NTNUs styre 30. mars 2011: kreativ, konstruktiv, kritisk, respektfull og omtenkksom (<http://www.ntnu.no/ntnu-2020>).



Foto: Bård Knutsen

Samfunnsoppdrag

PLUs hovedoppdrag er å utdanne lærere (8-13-skolen), ledere og forskere som fremmer elevenes og lærlingenes faglige og sosiale læring og utvikling. Vi skal medvirke til innovasjon og nyskaping innen undervisning og til arbeid med læring og danning i skolen.

PLUs samfunnsoppdrag må ses i lys av to store områder for utvikling av lærerutdanning i Europa:

Det første er utvikling av en systematisk, livslang læring for lærere og ledere i skolen, som også skal bidra til å utvikle lærerprofesjonen. Dette inkluderer, i tillegg til grunnutdanningen, et varig system for etter- og videreutdanning av lærere og ledere. Veilederutdanning for lærere som skal være mentorer for nyutdannede lærere og veiledere for studenter i praksis er en viktig del av dette tilbudet.

Det andre området for utvikling er knyttet til en forskningsbasert lærerutdanning, med tett kobling til praksis i skolen og i lærerutdanningen. Dette innebærer å utvikle en forskningsinformert lærerutdanning, å legge vekt på vitenskapelige metoder for å bygge studentenes FoU-kompetanse og å stimulere til forskning på egen virksomhet innenfor UH-sektoren.

Overordnede mål, veivalg og tiltak

MÅL

- PLU tilbyr utdanning av høy kvalitet og relevans innen grunnutdanning av lærere og etter- og videreutdanning av lærere og skoleledere.
- PLU har høy kvalitet på FoU-arbeid, og deltar i forskningsgrupper som markerer seg på internasjonalt toppnivå.
- PLU bidrar til en kunnskapsbasert utvikling av egen utdanning og til utvikling av skolen som lærende organisasjon.

VEIVALG OG TILTAK

- Vi skal utvikle sterke fagmiljø gjennom nasjonale og internasjonale nettverk som samarbeider om forskning på høyt internasjonalt nivå.
- Vi skal ha et nært samarbeid med skoleeiere regionalt om utdanning og om FoU.
- Vi skal sikre praksisnærhet i utdanning og forskning, og slik bidra til å utvikle lærerprofesjonen i skolen og lærerutdanningsprofesjonen i UH-sektoren.

FoU (forskning og utvikling)

MÅL

- PLUs forskning holder høyt internasjonalt nivå, og er på utvalgte områder i internasjonal toppklasse.
- PLU har en praksisnær forskningsprofil og har innflytelse på utvikling av opplæring og lærerutdanning.
- Minst 50 prosent av PLUs forskning er finansiert av eksterne kilder.



VEIVALG OG TILTAK

- Vi skal legge til rette for større forskningsgrupper som samarbeider på tvers av faggrupper, og som styrker vår forskningsprofil i retning av praksisnær FoU.
- Vi skal bidra til kunnskapsutvikling i opplæringen gjennom FoU i praksisfeltet.
- Vi skal prioritere forskning på lærerutdanning internt, nasjonalt og internasjonalt, og bidra til økt kunnskap om lærer- og skolelederutdanning som egen profesjon.
- Vi skal øke publiseringen i vitenskapelige tidsskrift på nivå 1 og nivå 2.
- Vi skal innhente flere eksterne forskningsmidler gjennom Norges Forskningsråd og EU-prosjekter og sikre nødvendig støtte til forskergrupper som fremstår som internasjonalt fremragende.
- Vi skal styrke vår tilknytning til internasjonale miljøer gjennom tilsetting av II-er stillinger og gjennom utvikling av robuste internasjonale nettverk knyttet til forskning og undervisning.

Utdanning og læringsmiljø

MÅL

- PLU utdanner høyt kvalifiserte lærere for en mangfoldig skole, som kan tilrettelegge for læring og utvikling for alle elever.
- PLU utdanner skoleledere som kan lede læring og skolebasert kompetanseutvikling i en mangfoldig skole.
- PLUs studenter er anerkjente for sin høye FoU-kompetanse, og PLU har høyt kvalifiserte fagmiljøer som er attraktive samarbeidspartnere og som bidrar til utvikling i enkeltskoler og i universitetsskoler.



VEIVALG OG TILTAK

- Vi skal utvikle læringsarenaer og undervisningsformer som er varierte, bevegende, multimodale og problembaserte, og som kan være eksemplariske for studentene.
- Vi skal tilby en lærerutdanning der studentene utvikler handlingsorientert kunnskap, og som samtidig ivaretar utvikling av kritiske og konstruktive perspektiver.
- Vi skal ha gode samarbeidsprosjekter for studentene på tvers av fag ved PLU, spesielt med henblikk på yrkesfagene.
- Studentenes FoU-arbeid skal være relevant for framtidig lærerarbeid og for kontinuerlig utvikling av egen undervisning.
- Vi skal bidra til utdanning av gode veiledere i våre praksisskoler, og gjennom samarbeid med skolene bidra til nær forbindelse mellom teori og praksis.
- Innenfor fagområdene språk, samfunnsfag, realfag, yrkesfag, skoleledelse, pedagogikk og kunstoffag skal vi tilby profesjonsrelatert utdanning på masternivå.
- Vi skal utnytte kompetanse på tvers av fagmiljøer for å kunne tilby utdanning til lærere og skoleledere gjennom hele yrkeskarrieren.

Innovasjon og nyskaping

MÅL

- Basert på forskning utvikler PLU nye måter og arenaer å undervise på.
- PLU bidrar til å utvikle lærerutdanning som et kunnskapsfelt med egen profesjonsidentitet.

VEIVALG OG TILTAK

- Vi skal, i samarbeid med aktuelle fakulteter og skoleeiere, utvikle universitetsskoler som kan være en felles læringsarena der lærere, studenter og lærerutdannere arbeider sammen for å utvikle ny kunnskap.
- Vi skal utforske mulighetene for økt læring som sosiale medier, innovativ bruk av datateknologi og bruk av et utvidet skolerom kan gi.
- Vi skal anvende ny kunnskap om lærerutdanning som profesjon for å utvikle egen utdanning.
- Vi skal sikre støtte til enkeltpersoner og miljøer som utvikler undervisning i internasjonal toppklasse.



Ledelse, medvirkning, ressurser og organisasjon

MÅL

- Arbeidsmiljøet ved PLU er kjennetegnet ved verdiene kreativ, konstruktiv, kritisk, respektfull og omtensksom.
- PLU har høy kompetanse på administrasjon og ledelse og god ressursstyring i alle ledd.
- Ledelsen praktiserer mulighetsledelse der den enkelte ansattes muligheter og egenutvikling utforskes gjennom medvirkning, samtidig som den enkeltes plikt til å bidra til helheten vektlegges.
- PLU sikrer studentenes medvirkning gjennom systematisk kontakt med studenttillitsvalgte.
- PLU har en organisasjon som legger til rette for å utvikle internasjonalt anerkjente fagmiljø.

VEIVALG OG TILTAK

- Vi skal utvikle arbeidsformer som bidrar til at vi lærer sammen og av hverandre.
- Vi skal gjøre NTNUs verdier til våre egne og utvikle en etisk plattform for PLU som bygger på våre verdier, og som sikrer trygge arbeidsforhold for alle.
- Vi skal ha en balanse mellom undervisning og forskning, slik at begge deler blir ivaretatt på en god måte og i tråd med stillings-type.
- Vi skal ha med studentrepresentanter på møter og utvalg der studentrelaterte saker behandles.
- Vi skal arbeide for å koble fagmiljø regionalt og nasjonalt nærmere sammen for å styrke forskning og utviklingsarbeid ved PLU.
- Vi skal ha en kvalifiseringskultur med to stolper – både den vitenskapelige og den undervisningsrettede – der vi i løpet av strategiperioden oppnår samme andel førstestillinger og toppstillinger som gjennomsnittsnivået ved NTNU.



Kommunikasjon og formidling

MÅL

- PLU bistår beslutningstakere regionalt og nasjonalt med forskningsbasert kunnskap.
- PLU driver effektiv formidling av våre resultater innen forskning, utvikling, utdanning og nyskaping, og skaper interesse for lærer- og skolelederutdanning og skoleutvikling.
- PLU er synlig i samfunnsdebatten og har et godt omdømme nasjonalt og internasjonalt.

VEIVALG OG TILTAK

- Vi skal styrke nasjonal og internasjonal formidling av FoU-resultater.
- Vi skal rekruttere studenter med en mangfoldig bakgrunn.
- Vi skal fremheve utveksling av studenter og fagansatte som har internasjonale samarbeidspartnere.
- Vi skal delta på strategiske arenaer for kontakt med samfunnet, og ta særlig ansvar for å øke samfunnets kunnskap om behovet for yrkesfaglærerutdanning.
- Vi skal øke innsatsen for å skape en samlende PLU-identitet hos studenter og medarbeidere.



STRATEGISK PLAN FOR HiST-ALT 2010-2015

Vedtatt av avdelingsstyret i møte 15. juni 2010, sak 25/10.

Revidert av avdelingsstyret i møte 30. september 2013, sak 15/13.

I Visjon

Kunnskapsbasert kommunikasjon og læring i ei ny tid.

II Virksomhetsidé

Vi driver forskningsbasert utdanning av grunnskolelærere og tolker og andre kandidater som har behov for vår spesialkompetanse innenfor skole, tegnspråk og tolkefag på bachelor- og masternivå. De profesjonsrettede bachelorutdanningene er tyngdepunktet i utdanningsvirksomheten, og omfanget av virksomheten på masternivå skal økes gradvis i takt med den nasjonale utviklingen. Lærer- og tolkeutdanningsmiljøene skal være i front nasjonalt. Det stiller krav både til faglig bredde og dybde i virksomheten. Vi har som ambisjon å bidra til å videreutvikle samfunnet regionalt og nasjonalt gjennom

- faglig trygge, utviklingsorienterte og etisk reflekterte grunnskolelærere og tolker
- etter- og videreutdanningstilbud tilpasset utdanningssektorens og tegnspråkfeltets behov
- utvikling og formidling av ny profesjonskunnskap
- å øke statusen til lærerutdanningen

Vi videreutvikler studietilbudet og kvaliteten i virksomheten i samarbeid med skoleeiere, partnere innenfor tegnspråkfeltet, andre universiteter og høyskoler og Skrivesenteret.

Vi arbeider etter vedtatte styrende dokumenter og sentrale anbefalinger, hvor disse nevnes som særskilt viktige:

- Rammeplaner for grunnskolelærerutdanningene med tilhørende forskrifter
- Retningslinjer for grunnskolelærerutdanningene
- Stortingsmelding 2008-09 nr. 11 Læreren. Rollen og utdanningen
- Stortingsmelding 2007-08 nr. 35 Mål og mening
- Rapporter fra følgegruppen for grunnskolelærerutdanning

III Verdigrunnlag

Virksomheten ved Høgskolen i Sør-Trøndelag er forankret i akademiske og humanistiske idealer med fokus på kvalitet, likeverd og samarbeid. Disse verdiene skal prege alle møter med studenter, tilsatte og samarbeidspartnere.

IV Utdanning

Mål

HiST-ALT skal

- utdanne kandidater innenfor de to grunnskolelærerutdanningene (GLU) 1-7 og 5-10 som er attraktive i arbeidsmarkedet. De to programmene skal ha høy kvalitet som forskningsbaserte profesjonsutdanninger. Sentrale delmål i utviklingsarbeidet:
 - o Programkvaliteten skal utvikles slik at HiST styrker sin posisjon som nasjonal utdanningsinstitusjon for grunnskolelærere.
 - o Våre studenter skal gis tilbud om studier på årsnivå i alle skolefag innenfor begge utdanningsløp, enten ved HiST-ALT eller tilrettelagt hos samarbeidspartnere.
 - o Studietilbudet ved HiST-ALT skal bygge på styrker avdelinga har innenfor utvalgte fag og emner, fagdidaktikk og praksis. Profesjonsorientering, tverrfaglighet, praktisk-estetiske fag, praksisnærhet, studentaktive arbeidsformer og andre kvaliteter som har gjort utdanningsmiljøet attraktivt, skal ivaretas i de nye spesialiserte utdanningsløpene.
 - o Studiekvaliteten skal videreutvikles slik at arbeid med grunnleggende ferdigheter framstår som vår særskilte styrke som lærerutdanningsinstitusjon.
 - o Bevisstheten om Norge som et flerkulturelt samfunn skal prege arbeidet i begge programmer og alle fag.
- videreutvikle studietilbudene innenfor tegnspråk og tolkefag i takt med samfunnsutviklingen og på en måte som sikrer stabil rekruttering og møter nye utfordringer.
- gi attraktive tilbud innenfor relevante studieprogram på masternivå ved HiST eller i samarbeid med våre partnere.
 - o Vi skal tilby attraktive masterstudier for 1-7. og 5-10. trinn.
 - o Vi skal forberede på forventet innføring av femårig lærerutdanning med mastergrad, blant annet gjennom kompetanseoppbygging av fagpersonale og gjennom SAK-samarbeid.
 - o Vi skal legge grunnlag for å etablere utdanningstilbud på PHD-nivå innenfor lærerutdanning.
- utvikle en bachelorutdanning i arkiv- og samlingsforvaltning.

Utdanningene ved HiST-ALT skal synliggjøre dannelsesperspektivet gjennom å vektlegge faglig refleksjon, vitenskapelig tenke- og arbeidsmåte samt yrkesetisk og kulturell kompetanse.

Tiltak

GLU-reformen:

- Følge opp SAK-samarbeidet¹ med HiNT og andre innenfor grunnskolelærerreformen.

¹ SAK, som står for samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon, er vektlagt av regjeringa som et styringsprinsipp innenfor høyere utdanning som et alternativ til Stjernøutvalgets forslag til strukturendring. I forbindelse med gjennomføringa av grunnskolelærerreformen er HiST, som et ledd i gjennomføringa av regjeringas politikk, forpliktet til å samarbeide regionalt med HiNT.

- Utvikle bacheloroppgaven som et redskap for å heve studentenes profesjonskompetanse.
- Videreutvikle begynneropplæring som et tverrfaglig og praksisnært samarbeidsområde i 1-7.
- Utvikle helhetlige planer for hvordan grunnleggende ferdigheter skal ivaretas i begge lærerutdanningsløpene.
- Videreutvikle og integrere eksemplariske og studentaktive vurderingsformer i utdanningsløpene.

Praksis:

- Styrke den profesjonsdidaktiske virksomheten med hensyn til oppøving av et kritisk perspektiv i møtet med grunnskolen og tolkenes praksisfelt.
- Innen 2015 gjennomføre en evaluering av praksisopplæringa i GLU-programmene og TT med utgangspunkt i tilbakemeldinger gjennom studieevaluering.
- Sørge for et godt og tilstrekkelig tilbud om utdanning innen veiledningspedagogikk.
- Sørge for god samhandling mellom praksisfeltet og ALT, som er avgjørende for god kvalitet i praksis.
- Bruke praksislærermøtet som arena for faglig utvikling og samarbeid.

Studiekvalitet:

- Studenttilfredshet
 - o Følge opp resultatet av aktuelle studieevalueringer og undersøkelser.
 - o Sørge for god kontakt med studentene gjennom dertil egnede organ.
- Internasjonalisering
 - o Reetablere og legge til rette for 3 mnd-utveksling gjennom EU for både GLU og TT.
 - o Videreføre satsing på praksis i utlandet.
 - o Utvikle internasjonalisering som et felles arbeidsområde innenfor GLU og TT.
- Flerkulturell kompetanse
 - o Utvikle og sette i verk en plan for økt rekruttering av studenter som gjenspeiler mangfoldet i befolkningen.
 - o Iverksette tiltak og innen 2014 evaluere hvorvidt GLU-programmene gir studentene kompetanse til å arbeide i flerkulturelle klasserom.
 - o Sørge for samarbeid mellom lærer- og tolkeutdanningene om arbeid med flerkulturell kompetanse.
- Utvikle og prøve ut felles undervisningsopplegg for lærerutdanninga og tolkeutdanninga innen utvalgte faglige tema som for eksempel yrkesetikk og visuell kommunikasjon.

Masterutdanninger

- Stimulere bruk av masterstudenter som ressurspersoner i undervisningen av studenter på bachelornivå.
- Stimulere involvering av masterstudentene i relevant FOU-arbeid.
- Prioritere rekruttering til masterstudiene. Strategien skal utvikles i samarbeid med våre partnere i arbeidslivet.
- Vurdere og klargjøre hvilke nye mastertilbud som skal utvikles og sette i gang det langsiktige arbeidet mot akkreditering.

Forskerutdanning

- Utvikle planer for en fremtidig etablering av utdanningstilbud på PHD-nivå innenfor lærerutdanning.

Utvikling av EVO-porteføljen:

- Videreføre arbeid med videreutdanningstilbud innenfor *Kompetanse for kvalitet* og andre regionale og nasjonale program som skal styrke kompetansenivået innenfor grunnskolen i tråd med grunnskolelærerreformen. HiST-ALTs faglige styrke skal prege tilbudene.
- Fortsatt tilby ledige studieplasser i lærerutdanningsfag i 4.studieår som videreutdanningsfag for ferdigutdanna lærere.
- I tråd med etterspørsel fortsatt tilby etter- og videreutdanning som oppdrag- eller bidragsaktivitet.
- Fortsatt tilby videreutdanning i tilpasset opplæring i tilknytning til mastertilbudet.
- Tilby EVO i forbindelse med etableringen av Norsk helsearkiv og Arkivverkets fellesdepot.

E-læring og digital kompetanse

- Gjennomføre et utviklingsprosjekt med formål å utvikle studentenes digitale kompetanse som er forankret i HiSTs strategiske plan for IKT.
- Følge opp arbeidet med digital kompetanse som grunnleggende ferdighet i GLU og gjennomføre en evaluering av opplegget.
- Utarbeide en kompetanseutviklingsplan om IKT-didaktikk som sikrer tilstrekkelig faglig kompetanse både innenfor GLU- og TT-miljøet.
- Etablere pedagogisk brukerstøtte for bruk av digitale medier i undervisning og oppgradere infrastrukturen, slik at avdelinga kan drive eksemplarisk undervisning med hjelpemidler som multimedieverktøy, interaktive tavler og videokonferanseutstyr.

V FoU

Mål

HiST-ALT skal arbeide systematisk med kompetanseheving gjennom nyrekruttering, intern kompetansebygging, og utvikling av robuste FoU-miljø.

HiST-ALT skal prioritere praksisnær FoU som

- styrker yrkesutøvelsen til lærere og tolker og andre som har behov for spesialkompetanse innenfor skole, tegnspråk og tolkefag.
- bidrar til økt studiekvalitet i avdelingas studieprogram og dermed øker studentenes læringsutbytte.
- styrker det faglige samarbeidet og markerer HiST-ALT som et interessant kompetansemiljø regionalt, nasjonalt og internasjonalt.
- styrker de tilsattes kompetanse og prioritere FoU-søknader som fører til vitenskapelig publisering og gir ekstern bidragsfinansiering.

Tiltak

Faglige fokusområder

- Bidra til at skriving i ulike fag og profesjoner fortsatt skal være et satsingsområde på HiST-nivå og videreføre samarbeidet med NTNU om å støtte virksomheten ved det nasjonale skrivesenteret.
- Satse på FoU innenfor tegnspråk og tolkefag.

Kompetanseutvikling

- Videreføre arbeidet med førstelektorprogrammet.
- Prioritere kompetanseutvikling til første- og toppstillingsnivå og første- og toppkompetanse i tråd med behov knyttet til mastersatsinger.
- HiST-ALT skal bidra i utviklinga av den nasjonale forskerskolen innen lærerutdanning (NAFOL) og sammen med Skrivesenteret samarbeide med NTNU om opplæring innenfor skriveforskning.
- Legge til rette for økt publisering gjennom tiltak som skrivekurs, kollegaveiledning og skjerming av skriveperioder.

Sikre at det legges til rette for FoU-arbeid i konsentrerte perioder.

Organisering

- Prioritere ressurser og utvikle rutiner som gjør at HiST-ALT tar et institusjonelt ansvar for at avdelingen klarer å tiltrekke seg sentrale HiST-ressurser og midler fra nasjonale FoU-programmer innenfor våre fagfelt.

- Prioritere søknader som involverer flere tilsatte og/eller inngår i en plan for utvikling av robuste FoU-miljø.
- Utnytte avdelingens førstestillinger i søknadsarbeid og arbeid med å utvikle FoU-miljøer.

VI Samfunn og arbeidsliv

Mål

HiST-ALT skal tilby EVO etter samfunnets behov.

- Kvalitet og relevans i EVO-tilbudet skal sikres gjennom tett samhandling med aktører i praksisfeltet.
- EVO-virksomheten skal være en viktig og synlig del av vår totale virksomhet lokalt og nasjonalt. EVO-virksomheten skal bidra positivt til at avdelingen oppfyller sin rolle i samfunnet, til å bygge avdelingens omdømme og til å øke samfunnskontakten ved å være en sterk aktør for bygging av kompetanse.
- Ha kompetanse og samarbeidsstrategier som gjør HiST-ALT til en etterspurt tilbyder av oppdragsvirksomhet innenfor våre fagfelt.
- Tilrettelagte tilbud med fleksible læringsmodeller skal være en del av avdelingens virksomhet slik at man kan møte studentgrupper som søker et livslangt læringsperspektiv.

Tilsatte ved HiST-ALT skal være synlige i samfunnsdebatten og i faglige fora innenfor våre fagfelt.

Tiltak

- Kontinuerlig videreutvikle modeller for samarbeid med partnere innenfor arbeidslivet. Ha regelmessige møter med skoleeierne i regionen og oppdragsgivere innenfor tegnspråkfeltet.
- Samarbeide med skoleeierne om å utvikle ny modell for kompetanseutvikling for praksislærere i tråd med GLU-reformen. Samarbeidet med skoleeierne skal adressere spørsmålet om kompetanseheving innenfor fagdidaktikk i tillegg til veiledningspedagogikk.

VII Organisasjon og ressurser

Satsingsområder 2010-2015

Begrepet «satsingsområde» skal forstås som profileringsområde, dvs. områder der HiST-ALT ønsker å framstå med en særlig faglig tyngde sammenlignet med andre tilsvarende institusjoner. Med faglig tyngde menes at vi har høy akademisk og profesjonsrettede kompetanse og at denne kompetansen kommer til uttrykk i undervisningstilbud, FoU og formidling.

HiST-ALT har i perioden 2010- 2015 følgende satsingsområder (i uprioritert rekkefølge):

- Skriveopplæring og skriveforskning
- Begynneropplæring
- Tegnspråk og tolkefag

- Realfaglærerutdanning

Skriveopplæring og skriveforskning

Videre satsning innen området skal bidra til

- å øke kunnskapen om skriving i skolen.
- å øke kunnskapen om skriving i utdanningene ved HiST-ALT.
- samarbeid mellom fagmiljøene i HiST-ALT om systematisk opplæring i skriving som grunnleggende ferdighet i våre utdanningsprogram.
- å videreføre skriving som satsingsområde på HiST-nivå og derigjennom sikre avdelingas bidrag inn mot fellesskapet når det gjelder skriving i ulike fag og profesjoner.
- i samarbeid med NTNU bidra til at virksomheten ved Skrivesenteret er forankret i praksisnær forskning.
- god rekruttering og kompetanseutvikling som befester HiSTs og Trondheismiljøets nasjonale/internasjonale posisjon innenfor fagområdet.

Begynneropplæring

Videre satsning innen området skal bidra til

- å sikre god rekruttering til grunnskolelærerutdanninga for 1-7.trinn ved HiST-ALT ved at tilbudet utmerker seg gjennom kvalitet og relevans.
- å øke antallet klasseromsstudier innenfor begynneropplæringa.
- at HiST-ALT over tid kan oppnå økt ekstern finansiering av FoU innenfor området.
- god rekruttering av fagpersonale med særskilt kompetanse retta mot barnetrinnet.

Tegnspråk og tolkefag

Videre satsing innen området skal bidra til

- å styrke den forskningsbaserte kunnskapen innenfor praksisfeltet.
- profilering av vår tegnspråk- og tolkeutdanning som det ledende fagmiljø på nasjonalt nivå samtidig som samarbeidet med andre aktuelle fagmiljøer nasjonalt og internasjonalt styrkes.

Realfaglærerutdanning

Videre satsing innenfor området skal bidra til

- å styrke rekrutteringa av lærere i grunnskolen med solid realfagskompetanse.
- å legge et grunnlag for et eventuelt forsøk med 5-årig integrert grunnskolelærerutdanning innenfor 5-10 med matematikkdiridaktikk som masterfag og solide innslag av naturfag.
- Nasjonal profilering av realfagssatsing i HiST-ALT.
- å opprettholde trykket på didaktisk FoU innenfor realfag med tanke på å gi ansatte utfordrende oppgaver og å tiltrekke oss mer ekstern finansiering på området.

Organisering

For at satsingsområdene skal få den betydningen for HiST-ALTs videre utvikling som de er tiltenkt, er det nødvendig at satsingsområdene blir prioritert i hele avdelingens virksomhet. Satsing innebærer at ledelsen og kollegiet må vie områdene spesiell oppmerksomhet innen så vel undervisning på alle nivå (bachelor og master), som FoU og formidling.

- Milepælsplaner for det enkelte satsingsområdet som følges opp videre i avdelingas årsplan, budsjett og årlige fordeling av FoU- ressurser.
- Satsingsområdene skal også promoteres overfor HiSTs ledelse på virksomhetsnivå og prioriteres i forbindelse med søknad om ulike typer strategiske midler.

Personal

Kompetanseutvikling

ALT skal arbeide for

- et bredt sammensatt fagpersonale med balanse mellom faglig dybde og bredde og praktisk skoleerfaring.
- en rekrutteringspolitikk som reflekterer avdelingens ambisjoner.
- en positiv karriereutvikling for den enkelte ansatte med mulighet for fordypning innenfor relevant område for avdelingen.
- tilrettelegging for emeriti.

Arbeidsmiljø

ALT skal

- sørge for fortsatt bruk av HMS-forum.
- sørge for gjennomføring av jevnlige vernerunder med vekt på det psykososiale arbeidsmiljøet.

Kultur

Ved ALT skal

- et engasjement og et ønske om å undervise studenter være et overordnet mål ved tilsettinger.
- studentene stå i fokus hos personalet.

Campus

I arbeidet med campussaken skal det

- sørges for forankring i personalet og gi muligheter for medvirkning.
- opprettes en bredt sammensatt arbeidsgruppe ved ALT.
- sikres lojalitet mot høyskolestyrevedtaket om flytting, herunder klausulen i vedtaket om å sikre tilstrekkelige adekvate vilkår for ALT ved ny campus.
- være et mål at Campus Kalvskinnet skal bidra til økt status for lærer- og tolkeutdanningen.

Instituttstyret ILU

Sak ILU V-03/17 Strategisk personalplan

Hensikt:

Strategisk personalplan er en langsiktig plan for utvikling av interne ressurser og rekruttering utenfra til vitenskapelige stillinger. Instituttet har behov for å lyse ut faste stillinger. Det er en prioritering mellom fagområder i den strategiske personalplanen. I tillegg skisseres et system for kompetanseutvikling.

Forslag til vedtak:

«Utlysning av faste vitenskapelige stillinger prioriteres som foreslått i saksnotatet. Instituttleder må avvente den interne medvirkningsprosessen om system for kompetanseutvikling før det kan tas i bruk. Innspillene fra styret tas med i det framtidige arbeidet med strategisk personalplan.»

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	Rotvoll Allé 1, Ranheim	+47 73590400	Anita Brækken anita.brakken@ntnu.no Tlf: 73559396

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Strategisk personalplan for Institutt for lærerutdanning høsten 2017

1. Innledning

Dekanen bestilte i brev av den 7. april 2017 (ephorte 2017/13072) en strategisk personalplan (SPP), som skal leveres av alle institutter ved SU. I bestillingen heter det:

«Den strategiske personalplanen skal være begrunnet i fakultetets og instituttens langsiktige strategier for studieprogram og forskning. SU-fakultetet er inne i en pågående strategiprosess, samtidig som det foregår dialoger med instituttene rundt studiekvalitet, studieprogramportefølje, forskningsledelse, mm. Det vil være naturlig å se revidering av de strategiske personalplanene i sammenheng både med gjeldende strategiplaner, arbeidet med ny strategiplan og de pågående dialogene.

I og med at SU-fakultetet er et nytt fakultet med nye institutter, vil instituttene i ulik grad ha ferdige strategiplaner å ta utgangspunkt i. For nye enheter (ILU, ISA, IPL) ber vi om at det utarbeides en strategisk personalplan basert på pågående dialoger og foreløpige strategier.»

I tråd med føringene i bestillingen fra dekanen, er administrativt ansatte ikke inkludert i denne oversikten. Det forventes at faste stillinger i administrasjonen vil bli inkludert i framtidige personalplaner

Ifølge styringsreglementet på NTNU skal instituttstyre behandle «strategiske personalplaner». Det heter at «Hensikten med strategisk personalplanlegging er å koordinere” anskaffelse, bruk og vedlikehold” av menneskelige ressurser i et langsiktig perspektiv.»

Den strategiske vurderingen i denne strategisk personalplanen er begrenset av at instituttet foreløpig ikke har en egen strategi. Det er to forhold som er vektlagt i planleggingen nå.

- Studentoppfølgingen skal være uavhengig av studieprogram og tidligere institusjonsgrenser. Det betyr at instituttet legger like store ressurser i like emner, samme type veiledning, m.m., uavhengig av studieprogram. Detaljene i denne vurderingen er konkretisert i instituttets ressursbudsjett.
- Kompetansen i utdanningen skal utvikles slik at den uten tvil oppfyller kravene i «Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften)» i alle studieprogram.

Dette betyr at denne strategiske personalplanen ikke tar hensyn til blant annet spesielle forskningssatsninger.

Strategisk personalplan vil oppdateres jevnlig, og minst en gang i året. Det forventes at neste versjon vil ferdigstilles våren 2018. Endringer knyttet til avgang, nye utdanningsoppdrag, endringer i studieprogramporteføljen (inkludert det femte året i den nye grunnskolelærerutdanningen), ferdigstilling av instituttets strategi, m.m., vil bli tatt hensyn til i arbeidet med strategisk personalplan fra og med neste år og årene deretter.

Denne strategiske personalplanen inkluderer også vurderinger av mulige virkemidler for kompetanseheving i den vitenskapelige staben. Disse virkemidlene er for tiden på høring på instituttet, sammen med en rekke andre personalspørsmål.

2. Undervisningsforpliktelser og undervisningskapasitet

Analysen under har tatt utgangspunkt i en matrise som viser undervisningsbehov og tilgjengelig undervisningsressurs for alle undervisere ved instituttet (universitetslektor, førstelektor, dosent, førsteamanuensis og professor).

Undervisningsbehovet er beregnet ved å bruke ressursbudsjettet som instituttleder vedtok i vår. Ressursbudsjettet viser hvor stor timeressurs som gis som et minimum til ulike undervisningsaktiviteter. Dette skal sikre en enhetlig beregning på tvers av alle studieprogrammene og fagseksjonene. Enkelte forhold er inkludert i ressursbudsjettet ved samme type beregning som tidligere. Det gjelder blant annet praksisundervisning og styrking av enkelt emner i grunnskolelærerutdanningen. Dette kan bli endret før neste studieår. En evaluering av systemet i 2018 kan også føre til endringer.

Det er et viktig mål at tilgjengelige undervisningsressurser er større et det minimale behovet som følger av ressursbudsjettet. Det vil gi fagseksjonslederne mulighet til å styrke noe aktivitet og ta hensyn til forhold der ressursbudsjettet er for rigid. Det vil også gi fleksibilitet til å håndtere noe permisjoner og sykmeldinger uten bruk av midlertidig ansatte og vikarer.

Oversikten over undervisningsbehov og undervisningskapasitet kommer fra ressursbudsjettet og arbeidsplanene for hver enkelt ansatt på hver fagseksjon.

Arbeidsplanene er utarbeidet seksjonsvis og gir en oversikt over alle arbeidsoppgaver hver enkelt ansatt skal utføre. Noen fagseksjoner er delt opp i flere fag fordi fagene er så ulike at de som underviser innen ett fag ikke uten videre kan undervise på andre fag. Et unntak er arkiv- og samlingsforvaltning (A&S). Det er et bachelorstudium hvor fagpersonene som underviser tilhører fagseksjon for samfunnsfagene, og der det er en del faglig overlapp slik at noen underviser både på A&S og GLU.

Tabellen under (tabell 1) oppsummerer beregningene. Det reflekterer situasjonen per 1. september 2017. Det er stadig endringer, knyttet til blant annet forhold enkeltpersoner kan bruke undervisningstiden til. De to siste kolonnene er benyttet til å vurdere behov for nye faste vitenskapelige stillinger. Først blir innholdet i de andre kolonnene forklart.

Den første kolonnen viser antall studiepoeng den enkelte fagseksjon / fag har ansvar for. Det er ikke tatt hensyn til antall klasser for emnene. Eksempelvis vil et 7,5 studiepoengsemne som undervises i 6 klasser, telles som 7,5 studiepoeng. Det er flest studiepoeng innen norsk og færrest innen skoleutvikling.

Kolonnen «Behov undervisning» viser det antall timer den enkelte fagseksjon/fag trenger for å dekke undervisningen inneværende studieår, slik det framkommer per 1.september. Ressursbudsjettet for timeressurs til emner, veiledning og praksisoppfølging inngår i denne beregningen, i tillegg til annen avtalt bruk av undervisningsdelen av stillingene. Det siste gjelder for eksempel frikjøp til eksterntfinansierte forskningsprosjekter.

Undervisningsbehovet er størst i pedagogikk og matematikk, og lavest innen skoleutvikling, fremmedspråk og arkiv- og samlingsforvaltning.

Det legges i det videre til grunn at det beste anslaget for undervisningsbehov neste studieår er behovet inneværende studieår. Det er foreløpig kun en kjent endring som skal gi markert økning i undervisningsbehovet neste studieår. Bacheloren i arkiv- og samlingsforvaltning tok opp de første studentene høsten 2016, og er ikke fullt utbygd før neste studieår. Da skal de første starte på det 3. året. Det betyr at det skal undervises i flere emner neste studieår enn i år. Dette er ikke hensyntatt i tabellen, men er det i diskusjonen etter tabellen. Det kan komme ny informasjon om endret undervisningstilbud på et senere tidspunkt, blant annet i

forbindelse med utdanningsdirektoratets beslutninger om videreutdanningstilbud neste studieår.

Kolonnen «Kapasitet undervisning fast ansatte 2017/18» viser det antall timer til undervisning som er tilgjengelig i hver fagseksjon/ fag inneværende studieåret. Timer til forskning, ledelse, administrasjon etc. er altså ikke tatt inn her, og heller ikke permisjoner.

Kolonnen «Avtalt undervisning midlertidig ansatte 2017/18, timer» viser tilgjengelig undervisningsressurs fra midlertidige ansatte. Den største bruken av midlertidig ansatte er innen samfunnsfag, mens i forholdet til undervisningsbehovet er den størst innen fremmedspråk og kunstfagene. Den neste kolonnen viser bruken av midlertidig ansatte i prosent. For instituttet samlet dekkes hele 18 % av det minimale undervisningsbehovet av midlertidig ansatte inneværende studieår. Dette inkluderer blant annet stipendiater med undervisningsplikt i stillingene.

For en vurdering av hvilke fagseksjoner og fag der det er størst behov for nye ansettelser i faste stillinger må det også tas hensyn til undervisningskapasiteten til personer som ikke underviser inneværende studieår.

Neste kolonne viser hva som maksimalt kunne vært brukt til undervisning for ansatte som er i permisjon. Disse er altså ikke tilgjengelig for undervisning i studieåret 17/18, men når de kommer tilbake fra permisjon vil de inngå som fast undervisningskapasitet i det timetall som er oppgitt. Det er ulike former for permisjoner, blant annet fødselspermisjoner, forskningstermin og permisjon for å prøve stilling hos annen arbeidsgiver. Noen har langvarig permisjon, som det er flere årsaker til det. Blant annet er det flere ansatte som har redusert undervisning over flere år for å arbeide med phd.

Det er et par faste stillinger i ansettelsesprosess, og det er vurdert omfang må forventet pensjonering fram til sommeren 2018. Pensjonsalder i instituttets bemanningsplan er satt til ut det året den ansatte fyller 70 år, men enkelte kan ha signalisert at de forventer å avslutte arbeidsforholdet tidligere. Både permisjoner, nyansettelser og forventet pensjonering (i løpet av inneværende studieår) er hensyntatt i de to siste kolonnene. Den nest siste kolonnen oppgir forventet undervisningskapasitet av fast vitenskapelig ansatte neste studieår. Den siste kolonnen oppgir forventet undervisningskapasitet i en situasjon uten permisjoner.

De to siste kolonnene er benyttet til å vurdere behovet for nyansettelser. De viser forventet undervisningskapasitet blant fast ansatte i forhold til forventet minimalt undervisningsbehov, for neste studieår og «på lang sikt». Den siste andelen bør være over 100 % fordi det alltid vil være ansatte som har permisjoner av ulike årsaker, og fordi instituttets ressursbudsjett bruker knappe satser.

Tabell1: Undervisningsbehov og kapasitet undervisning

Fag	Studie- poeng totalt	Behov under- visning, timer	Kapasitet undervisning fast ansatte i 2017/18, timer	Avtalt undervisning midlertidige ansatte i 2017/18, timer	Avtalt bruk av midlertidige i 2017/18, prosent av behov	Permisjoner 2017/18, timer	Forventet	Forventet
							kapasitet alle fast ansatte 2018/19, prosent av behov	kapasitet når alle fast ansatte tilbake, prosent av behov
Norsk	535	19 000	15 500	2 700	14 %	3 900	96 %	104 %
Naturfagene	475	17 500	18 800	1 400	8 %	800	107 %	112 %
Matematikk	510	21 700	21 200	3 500	16 %	2 000	107 %	107 %
Pedagogikk	428	29 400	29 500	3 800	13 %	2 600	107 %	109 %
Engelsk	435	10 300	8 900	2 200	22 %	2 300	94 %	117 %
Fremmedspråk	75	1 500	300	1 200	82 %	1 900	143 %	143 %
Yrkesfag	158	7 400	6 100	1 500	20 %	700	93 %	93 %
Skoleledelse	170					MANGLER BUDSJETT		
Skoleutvikling	30	1 000	1 100	400	36 %	1 200	227 %	227 %
Samfunnsfag	470	12 800	10 700	4 600	36 %	1 600	90 %	96 %
KRLE	150	3 100	2 500	400	13 %		83 %	83 %
A&S	120	2 100	1 100	900	41 %	800	53 %	90 %
Kunst og håndverk	175	4 200	4 700	-	0 %		112 %	112 %
Musikk	175	3 700	3 800	500	13 %	800	124 %	124 %
Kunsthøgskole	170	3 100	1 600	1 600	52 %	400	63 %	63 %
Kroppsøving og idrett	240	9 000	7 000	900	10 %	2 000	92 %	100 %
SUM	4 315	145 800	132 700	25 500	18 %	20 800	101 %	106 %

Noter

- Studiepoeng er målt i emner og ikke i klasser
- For skoleledelse mangler budsjett for oppdraget for Utdanningsdirektoratet

3. Formalkompetanse i fagene

Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning (studietilsynsforskriften), stiller krav om kompetanse til de som underviser i studieprogrammene. For masterprogram, inkludert hele løpet i 5-årige integrerte program, er kravet at minst 50 % av undervisningen skal gjennomføres av personer med førstekompetanse, og minst 10 % av personer med toppkompetanse (professor og dosent). Dette oppfylte instituttet i forbindelse med opprettelsen av grunnskolelærerutdanningene høsten 2016.

Formålet her er ikke å beregne i detalj hvordan formalkompetansen er i de enkelte studieprogrammene og de enkelte spesialiseringene og fagene i programmene. Vi velger i stedet å vise sammensetningen av kompetanse i de ulike fagseksjonene.

Tabell 2 viser antall årsverk i hver fagseksjon, andel årsverk i førstilling (1.lektor, dosent, 1.amanuensis, professor) og andel årsverk i toppstilling (dosent og professor) i hver fagseksjon. Antall årsverk inkluderer stipendiater, post doc, forsker og prosjektlederstillinger, i tillegg til universitetslektorer og ansatte med førstekompetanse.

Tabellen viser at det formelle kompetansenivået er lavere enn ønskelig innen fagseksjon for matematikk og fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett. Når det gjelder pedagogikk er kravene til formalkompetanse i grunnskolelærerutdanningen lavere enn for undervisningsfagene. Tabellen skjuler en del ulikheter innen fagseksjonene som rommer flere fag.

Tabell 2: Andel førstestillinger og toppstillinger

Fagseksjon	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling
Engelsk og fremmedspråk	16,15	61,9 %	24,8 %
Matematikk	29,60	48,0 %	0,7 %
Naturfagene	27,55	75,0 %	8,7 %
Norsk	29,65	59,4 %	16,9 %
Pedagogikk	39,25	44,6 %	7,6 %
Kunnsfag, kroppsøving og idrett	25,70	41,6 %	8,6 %
Samfunnsfagene	29,15	51,1 %	13,7 %
Skoleledelse og yrkesfag	30,30	54,1 %	23,8 %
Total	227,35	53,6 %	12,3 %

Note.

- Tallene er hentet fra instituttets bemanningsplan pr 1. september.

4. En kort vurdering av kapasitet og kompetanse i fagseksjonene

Fagseksjon for norsk

Det er to nye ansettelser i førsteamanuensisstilling i prosess i fagseksjonen. Disse er begrunnet delvis i økt omfang på videreutdanning og delvis i mindre undervisningskapasitet i fagseksjonen. Likevel vil de fast ansatte ikke dekke undervisningsbehovet neste studieår (forventet dekning er 96 %, og da er omfanget på eventuelle nye permisjoner vurdert). Fagseksjonen har tilfredsstillende kompetansenivå. Fire ansatte er over 65 år.

Fagseksjon for naturfagene

Fagseksjonen har i dag relativt få midlertidig ansatte. Undervisningskapasiteten neste år er noe usikker, blant annet fordi situasjonen for Skolelaboratoriet er usikker. Dette er det ikke tatt hensyn til i beregningen av framtidig undervisningskapasitet. Det ser ut som at kapasiteten neste studieår hos fast ansatte vil bli noe lav (107 %), men bedre enn i flere andre fagseksjoner. To ansatte er over 65 år. Fagseksjonen består av kompetanse i flere undervisningsfag, og kapasiteten er for øyeblikket lavest innen kjemi. Fagseksjonen har god dekning på førstekompetansenivå.

Fagseksjon for matematikk

Det ser ut som at kapasiteten neste studieår hos fast ansatte vil bli noe lav (107 %), men bedre enn i flere andre fagseksjoner. Kompetansen i fagseksjonen vil øke etter hvert som flere avlegger doktorgrad, men det er nødvendig med økning i toppkompetanse.

Fagseksjon for pedagogikk

Denne fagseksjonen har hatt problemer med å dekke undervisningsforpliktelsene i høst. Det er en utfordring at undervisningen i fagseksjonen er skjevfordelt mellom vår og høst, med mye større belastning om høsten. Situasjonen er også noe komplisert ved at noen personer i fagseksjonen for yrkesfagene, skoleutvikling og skoleledelse har undervisning i pedagogikk, men det er det tatt hensyn til så lang som mulig i beregningene. En ansatt har permisjon ut over 3 år og kan derfor ikke erstattes med vikar. Kapasiteten neste studieår hos fast ansatte noe lav (107 %, før permisjoner), men bedre enn i flere andre fagseksjoner. Tre ansatte er over 65 år. Kompetansen i fagseksjonen er litt for lav. NOKUT stiller mindre formelle krav til kompetansen i pedagogikk enn i undervisningsfag i grunnskolelærerutdanningen, men det bør ikke instituttet legge vekt på.

Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk

Innen engelsk ser fagseksjonen ut til å lav dekning neste studieår (94 %), men det er flere som har langsiktig permisjon fra undervisning som ikke uten videre kan erstattes med vikar. Innen fremmedspråk er situasjonen at det er mye permisjoner og mye bruk av midlertidig ansettelse i dag. Det er behov for kompetanse i både tysk og fransk.

Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og skoleledelse

Innen yrkesfag ser undervisningskapasiteten blant ansatte ut til å bli lav neste studieår (93 %). Det har i 2017 vært lyst ut stilling i fagdidaktikk innen teknikk og industriell produksjon, som ikke ble besatt. Utdanning innen skoleutvikling er i stor grad emner i veiledning. De som underviser her underviser også typisk i pedagogikk, men det er det tatt hensyn til i beregningene over. Kapasiteten synes å være god. Utdanningen innen skoleledelse gjøres i stor grad etter kontrakt med Utdanningsdirektoratet. Det er foreløpig ikke laget et tilfredsstillende budsjett for denne utdanningen, og det er derfor ikke grunnlag til vurdere undervisningsbehovet. I denne fagseksjonen er kompetansen god. Fire ansatte er over 65 år.

Fagseksjon for samfunnsfagene

Innen KRLE har det nettopp vært oppsigelse og delvis pensjonering. Det har ført til at undervisningskapasiteten hos fast ansatte neste studieår er lav (83 %). Arkiv- og samlingsforvaltning (A&S) er under oppbygging. Neste år kommer kull 3 i studiet, som vil øke undervisningsbehovet. Kapasiteten hos fast ansatte neste år før man tar hensyn til det er lav (53 %), men dette må sees i sammenheng med kompetansen på resten av fagseksjonen. Innen samfunnsfag er det utstrakt bruk av midlertidige stillinger i dag. Kapasiteten hos fast ansatte neste studieår ser ut til å bli lav (90 %). Kompetansen er rimelig god, tatt i betraktning at kompetansekravene er lavere i A&S fordi det er et bachelorstudie. To ansatte er over 65 år.

Fagseksjonen for kunstfagene, kroppsøving og idrett

Fagseksjonen består av flere undervisningsfag der kompetansen i ett fag ofte vanskelig kan brukes i et annet fag. Undervisningskapasiteten hos fast ansatte neste studieår ser ut til å bli god innen musikk og kunst og håndverk (henholdsvis 124 % og 112%). Innen kunstfag er det utstrakt bruk av midlertidige ansatte i dag, og lav kapasitet neste år (63 %). For kroppsøving og idrett vil de fast ansatte ikke dekke undervisningsbehovet neste studieår (92 %). Kompetansenivået er lavere enn

ønskelig i fagseksjonen, men det varierer mellom de ulike undervisningsfagene.

5. Prioriterte nye faste vitenskapelige stillinger

Tabell 3 presenterer forslaget til nye faste vitenskapelige stillinger. Forslaget bygger på analysene og vurderingene over, og begrunnelsene er noe utdypet i siste kolonne. Det er altså forholdsvis lite kvalitative vurderinger her, noe som skyldes at det i dag er forholdsvis mye bruk av midlertidige stillinger og instituttet har enda ikke en instituttstrategi. Stillingene er klassifisert i tre kategorier, fra 1. til 3. prioritet.

Tabell 3. Prioriterte nye faste vitenskapelige stillinger

Prioritet og stilling	Hovedbegrunnelse	Detaljer
1. Førsteamanuensis drama/teater	Redusere bruk av midlertidig ansatte	Undervisningskapasiteten innen kunsthøgskolefagene vil øke fra 63 % til 89 %. Resten ser ut til å kunne dekkes av stipendiat(er) og innleie av spesiell kompetanse.
1. Førsteamanuensis KRLE	Erstatte oppsigelse	Undervisningskapasiteten vil øke fra 83 % til 109 %.
1. To førsteamanuenser samfunnsfag	Redusere bruk av midlertidig ansatte	Stillingene innen samfunnsfag og bachelorstudiet A&S sees her i sammenheng. Undervisningskapasiteten vil samlet sett øke fra 85 % til 96 % neste studieår, og fra 95 % til 106 % på «lang sikt». Kompetansebehovet i stillingene må konkretiseres, og vil være innen samfunnskunnskap og historie.
1. Universitetslektor yrkesfag, 50 %	Redusere bruk av midlertidig ansatte	Det er krevende å rekruttere kompetanse i yrkesfagdidaktikk, og behovet er ikke fulle stillinger. Situasjonen er prekær innen teknikk og industriell produksjon. Ved forrige utlysning lyktes det ikke å få til ansettelse. Undervisningskapasiteten vil øke fra 93 % til 101 %.
2. Professor matematikk	Mangler toppkompetanse	Matematikdidaktikk er et stort fag i lærerutdanninga, men instituttet mangler fast ansatte med toppkompetanse. Fagseksjonen tror det skal være mulig å rekruttere. Undervisningskapasiteten vil øke fra 107 % til 111 %.

2. Professor, evt. førsteamanuensis kroppsøving	Liten undervisnings- kapasitet	Undervisningskapasiteten vil øke fra 92 % til 101 % neste studieår, og fra 100 % til 109 % på «lang sikt». Dette er et fagområde der instituttet mangler toppkompetanse. Det skal gjøres en grundig vurdering av om det er sannsynlig å tiltrekke toppkompetanse. Hvis ikke må det lyses ut førsteamanuensisstilling.
2. Førsteamanuensis norsk	Redusere bruk av midlertidig ansatte	Undervisningskapasiteten vil øke fra 96 % til 100 % neste studieår, og fra 104 % til 108 % på «lang sikt». Det må gjøres en grundig vurdering av konkret kompetansebehov før utlysning. Det vil bli nødvendig med grundigere avklaringer neste år av behov. Tre ansatte er over 65 år, men det er også flere i langsiktige permisjoner.
3. Førsteamanuensis pedagogikk	Erstatte permisjon	En person har permisjon i fire år og kan ikke erstattes med vikar. Fagseksjonen har en utfordring med skjevbelastning av undervisning, som er krevende å håndtere. Tre personer i fagseksjonen er over 66 år. Undervisningskapasiteten vil øke fra 107 % til 110 % neste studieår, og fra 109 % til 112 % på «lang sikt». «Lang sikt» tar ikke hensyn til pensjonering.
3. Universitetslektor engelsk	Liten undervisnings- kapasitet	Undervisningskapasiteten vil øke fra 94 % til 106 % neste studieår, og fra 117 % til 129 % på «lang sikt». Det er tre personer som har langvarig permisjon og som ikke vil være tilbake for undervisning de neste 3-4 årene.

6. Kompetanseutvikling vitenskapelig ansatte

Et forslag til system for kompetanseutvikling er til høring internt på instituttet. Utdrag av dette gjengis her.

«Kompetanse må fornyes kontinuerlig. For vitenskapelig ansatte er faglig oppdatering en viktig del av *forskningstiden* i stillingen. Den enkelte ansatte er forpliktet til å vedlikeholde og utvikle sin kompetanse. I tillegg skal forskningstiden brukes til å oppnå merittering. Det er forventet av ansatte i førstestillinger med forskningstid på minst 40 % at forskningstiden brukes til blant annet merittering som gir grunnlag for kompetansoppykk til professor/dosent.

For administrativt ansatte skal det være tid til opplæring i nye arbeidsoppgaver, nye administrative systemer, og andre forhold. Det skal *tilrettelegges* for ansatte som ønsker å ta relevant videreutdanning.

Formell kompetanseheving er en del av strategisk personalplan. Dette kapittelet kan derfor bli revidert i forbindelse med arbeid med strategisk personalplan. Omfanget på formell kompetanseheving må vurderes i forhold til den økonomiske situasjonen og muligheten til å rekruttere kompetanse eksternt.

Instituttet må **prioritere kvalifiseringsordninger** på fagområder der kompetansen er svakest. NOKUTs kompetansekrav er viktig i en vurdering av dette.

Den viktigste ressursinnsatsen fra instituttet er å gi ansatte **tid** til kompetanseheving. I tillegg må det avsettes tid og ressurser til veiledning og eventuelt andre forhold. Ansatte i kvalifiseringsordninger vil i størst mulig grad bli skjermet fra administrative oppgaver.

Det er 3 typer vitenskapelige kvalifiseringer. De er beskrevet sammen med virkemidler nedenfor. Disse kalles heretter «**stipendordning**».

- **Universitetslektor → Førstelektor**
 - Økt forskningstid fra 20 % til 40 % i inntil 3 år.
 - Tildelt veileder/mentor med ressurser til å bidra.
 - Søke å utnytte NAFOLs førstelektordager og konferanser.
 - Rektor foreslår et kvalifiseringstilbud for NTNU.
- **Universitetslektor → Førsteamanuensis**
 - Krever opptak på relevant ph.d.-program.
 - Økt forskningstid fra 20 % til 50 % i inntil 6 år.
 - Søke å utnytte NAFOLs tilbud.
 - Det vil alltid bli gitt permisjon fra fast universitetslektorstilling på instituttet for å gå inn i stipendiatstilling ved instituttet ved tilbud om dette etter ekstern åpen utlysning.
- **Førstelektor → Dosent og Førsteamanuensis → Professor**
 - Økt forskningstid til inntil 65 % i inntil 3 år
 - Tildelt intern og ekstern mentor med ressurser til å bidra
 - Prioritet ved tildeling av forskningstermin

Den siste kvalifiseringsordningen vil bli lite brukt fordi slik kompetanseopptrykk normalt skal skje ved god bruk av egen forskningstid.

Tildeling av stipendordning vil skje etter intern utlysning. Kriteriene for tildeling er følgende. De er rangert etter viktighet, der det første kriteriet vil bli tillagt størst vekt, osv.

1. Instituttets kompetansebehov, spesielt relevans for instituttets utdanningsprogram og kobling til praksisfeltet.
2. Søkers motivasjon.
3. Hvor mye som gjenstår for å oppnå kompetansenivået.
4. Kvalitet på prosjektbeskrivelse.»

Forslag til vedtak:

«Utlysning av faste vitenskapelige stillinger prioriteres som foreslått i dette notatet. Instituttleder må avvente den interne medvirkningsprosessen om system for kompetanseutvikling før det kan tas i bruk. Innspillene fra styret tas med i det framtidige arbeidet med strategisk personalplan.»

Instituttstyret ILU

Sak ILU V-04/17 Møteplan 2017/2018

Instituttstyret skal vedta møteplan for 2017/2018. Det skal ifølge styringsreglement holdes minimum 2 møter per semester.

Følgende møteplan foreslås:

Tid	Større saker
5.10.2017 kl. 9-13	Orientering om virksomheten (diskusjon) Strategisk personalplan (vedtak) Strategi for instituttet (diskusjon)
14.12.2017 kl. 9-13	Budsjett (vedtak) Arbeid med strategi for instituttet (orientering) Årsplaner og handlingsplaner (diskusjon)
1.2.2018 kl. 9-15 eller 8.2.2018 kl. 9-15	Strategi for instituttet (diskusjon) Årsplaner og handlingsplaner (vedtak) Studiekvalitet og studieprogram (diskusjon)
5.4.2018 kl. 9-13 eller 12.4.2018 kl. 9-13	Studieprogramendringer (vedtak) Strategi for instituttet (vedtak) Personalspørsmål (diskusjon) Forskningsspørsmål (diskusjon)
31.5.2018 eller 7.6.2018 eller 14.6.2018 Bør ha god tid her, og avslutte med middag	Styremøte: Strategisk personalplan (vedtak) Styreseminar, for styremedlemmer, varamedlemmer og fagseksjonsledere: Forskningsbasert utdanning Internt ressursbudsjett Handlingsplaner for 2019

Forslag til vedtak:

«Møteplanen godkjennes med de forslag som framkom i møtet.»

Postadresse7491 Trondheim
Norway**Org.nr. 974 767 880**postmottak@su.ntnu.no
www.ntnu.no/ilu**Besøksadresse**

Rotvoll Allé 1, Ranheim

Telefon

+47 73590400

SaksbehandlerAnita Brækken
anita.brakken@ntnu.no
Tlf: 73559396