
Møteinnkalling

Til: Instituttstyret

Kopi til: Ledergruppen ILU

Om: Møte i instituttstyret 7.6.2018

Møtetid: Styremøte 09.00-12.30 Møtested: Scandic Nidelven, [Trondheim](#) (kart i lenke)
Lunsj 12.30-13.30
Styreseminar fra kl 13.30
(egen innkalling)

Eksterne styrerepresentanter:

May-Brith Ohman Nielsen (styreleder), professor, Universitetet i Agder
Vegard Iversen, fylkesdirektør utdanning, Trøndelag fylkeskommune

Studentrepresentanter:

Kristian Vinnelrød
Camilla Sagelv Øyen

Representanter for fast vitenskapelig ansatte:

Torkel Haugan Hansen
Berit Bungum
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
og Anita Brækken (referent)

Meldt forfall:

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	E.C. Dahls gate 2	+47 73590400	Anita Brækken anita.brakken@ntnu.no Tlf: 73559396

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

Styremøte (se egen innkalling til styreseminaret)

ORIENTERINGSSAKER

ILU 10/18

Orientering om virksomheten*Hensikt:* Instituttledelsen orienterer.

- Omfang kvalifiseringsordninger på ILU
- Campus
- Skolelaboratoriet
- Søkning til studiene og uteksaminerte kandidater
- Forberedelser til stor økning i veiledning av masteroppgaver

VEDTAKSSAKER

ILU 12/18

Strategisk personalplan 2018*Hensikt:* Strategisk personalplan er en langsiktig plan for utvikling av interne ressurser og rekruttering utenfra til vitenskapelige og administrative stillinger. I tillegg skisseres et system for kompetanseutvikling.

Vedlegg:

- Saksnotat med vedlegg

Pause 15 min

DISKUSJONSSAKER

ILU 8/18

Oppfølging etter evaluering av utdanningsforskning

(Saken er utsatt fra forrige styremøte)

Hensikt: Norsk utdanningsforskning er evaluert av et internasjonalt panel. NTNU får forholdsvis god evaluering som institusjon, men en mer kritisk evaluering av forskningsgrupper. Fra NTNU inngår ILU (tidligere PLU og FLT) og Institutt for pedagogikk og livslang læring i evalueringen. Det vil bli en prosess på flere nivå om hvordan evalueringen skal følges opp. Det legges opp til en første diskusjon som kan bidra i oppfølgingsprosessene.

Lenke til evalueringen fra Forskningsrådet:

<http://bit.ly/omutdanningsforskning>

ILU 13/18

Tertialrapportering økonomi

Hensikt: Instituttene på NTNU lager virksomhetsrapporter hvert tertial med gjennomgang av budsjettavvik og med prognoseberegning for året. Det gir informasjon om hvor godt budsjettene blir fulgt og det gir grunnlag for vurderinger av mulige omdisponeringer for å utnytte de økonomiske ressursene best mulig.

Vedlegg:

- Saksnotat med vedlegg

Eventuelt

Møtedatoer for høsten 2018 og våren 2019 ligger på instituttstyrets side

<https://www.ntnu.no/ilu/datoer>.

Instituttstyret ILU

Sak ILU V12/18 Strategisk personalplan 2018

Hensikt:

Strategisk personalplan er en langsiktig plan for utvikling av interne ressurser og rekruttering utenfra til vitenskapelige og administrative stillinger.

Forslag til vedtak:

«Instituttstyret vedtar strategisk personalplan for 2018 som foreslått med de endringer som framkom i møtet.»

Strategisk personalplan ved institutt for lærerutdanning

Det viktigste arbeidet med strategisk personalplan i 2018 har foregått i fagseksjonene, de nasjonale sentrene og administrasjonen (heretter kalt «enhetene»). Enhetene har utarbeidet egne strategiske personalplaner. Instituttets SPP følger i stor grad disse, men etter vurderinger fra et instituttperspektiv. Et viktig hjelpeverktøy til å prioritere mellom fagenhetene er ressursmodellen som sammenligner undervisningsbehov og –kapasitet mellom fagseksjonene. I tillegg er det en selvstendig strategisk vurdering på instituttnivå basert på instituttets strategi.

Proessen for utarbeidelse av Strategisk personalplan (SPP) for 2018 har vært som følger:

- Diskusjonstema på ledersamling på Falstad 22. - 23. januar.
- Prosess i enhetene var sak i ledermøtet 29. januar. I notatet til ledermøtet står det blant annet:
Det er behov for medvirkning i hver enkelt enhet. Fagseksjonslederne, senterlederne og kontorsjef er ansvarlige for å legge til rette for dette.
Tidsfristen for enhetene ble satt til 10. april.
- Utkast til SPP for instituttet var sak i ledermøtet 23. april.
- Utkast til SPP som nå legges fram for instituttstyret ble sendt til dekan 26. april.

Vedlegg:

SPP for 2018

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	E.C. Dahls gate 2	+47 73590400	Anita Brækken anita.brakken@ntnu.no Tlf: 73559396

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Strategisk personalplan for Institutt for lærerutdanning 2018

Første utkast, 18.04.2018

Innhold

1. Innledning	2
2. Beskrivelse av profilen på gruppen med fast tilsatte på instituttet	2
2.1. Samlet beskrivelse av instituttet.....	2
2.2. Situasjonen i hver enhet	4
3. Vurdering av kompetansebehov.....	8
3.1. Innledning	8
3.2. Vurderinger i hver enhet.....	9
4. Undervisningsbehov og –kapasitet.....	13
5. Kobling til instituttets strategiplan	15
6. Samlete vurderinger for instituttet.....	15
6.1. Kompetanse som ikke naturlig tilhører en bestemt enhet.....	16
6.2. Prioriteringer for hver enhet.....	18
7. Kompetanseutvikling tilsatte i undervisnings- og forskningsstillinger.....	25
Vedlegg: Strategisk personalplanlegging 2019-222 i hver enhet	27
Administrasjonen	27
Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk	30
Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett.....	34
Fagseksjon matematikk	39
Fagseksjon for naturfagene	41
Fagseksjon for norsk	44
Fagseksjon for pedagogikk.....	47
Fagseksjon for samfunnsfagene	50
Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse	52
Matematikkssenteret	54
Skrivesenteret.....	57

1. Innledning

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.» Langsiktig perspektiv betraktes som at planen skal omhandle fast tilsatte medarbeidere, både tilsetninger og kompetanseutvikling.

De strategiske vurderingene i denne strategisk personalplanen (SPP) tar inn over seg instituttets nylig vedtatte strategi.

Fakultetet krever at SPP oppdateres årlig, og har bedt om at instituttene gjør det i god tid før 1. mai i 2018. Dette dokumentet er et saksdokument til instituttstyret og er behandlet på instituttets ledermøte 23. april 2018. Inneværende plan ser fram mot 2020, men stillinger som ikke er utlyst vil bli jevnlig vurdert, i hvert fall minst en gang i året i forbindelse med arbeidet med SPP.

Det viktigste arbeidet med strategisk personalplan foregår i fagseksjonene, de nasjonale sentrene og administrasjonen (heretter kalt «enhetene»). Enhetene har utarbeidet egne strategiske personalplaner, som er inkludert som vedlegg. Instituttets SPP følger i stor grad disse, men etter vurderinger fra et instituttperspektiv. Den samlede SPP for ILU skiller seg derfor noe fra det som følger direkte fra enhetenes prioriteringer. I tillegg må instituttets SPP prioritere mellom enhetene. For å støtte disse vurderingene er det utført en omfattende arbeid for å sammenligne undervisningsbehov og –kapasitet mellom fagseksjonene.

Denne planen inkluderer også vurderinger av mulige virkemidler for kompetanseheving i den vitenskapelige staben. Det viktigste kompetansehevingsarbeidet foregår i enhetene, i fagmiljøene og i forskningsgruppene og er beskrevet i enhetenes SPP. Virkemidler på instituttnivå, og bruk av disse, er beskrevet i kapittel 7.

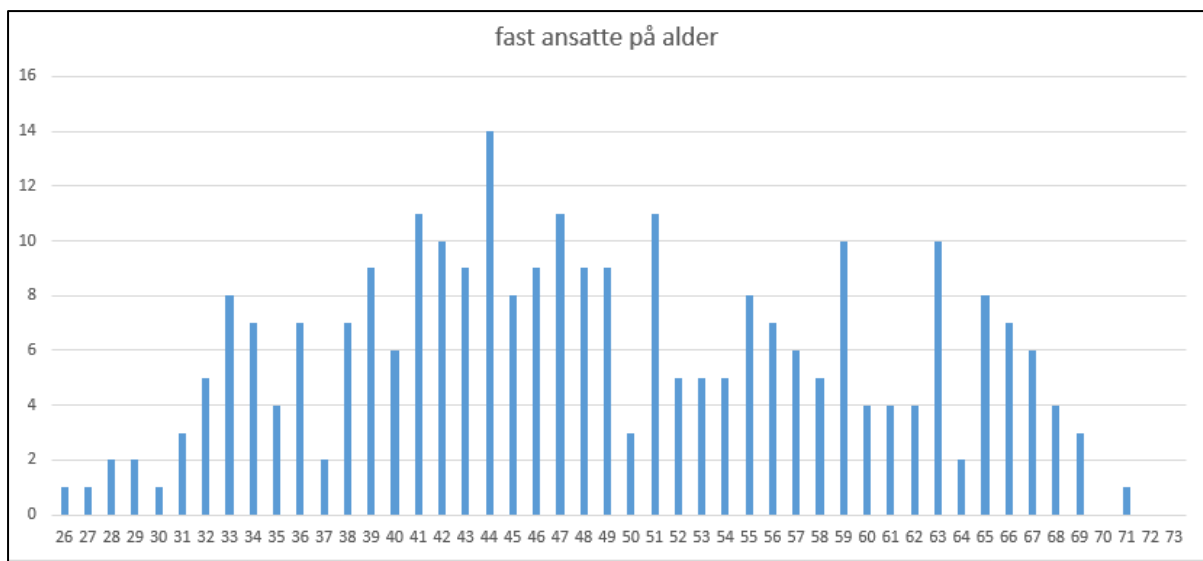
2. Beskrivelse av profilen på gruppen med fast tilsatte på instituttet

2.1. Samlet beskrivelse av instituttet

Det gis en her beskrivelse av alderssammensetning, kjønnsfordeling og kompetanseprofil på de fast tilsatte på instituttet. All informasjon er hentet i Paga den 10. mars 2018. Det betyr at framstillingen nedenfor er et «øyeblikksbilde» denne dagen. Den viser den reelle arbeidsaktivitet og ikke kontraktsfestet arbeidsaktivitet. Kontraktsfestet arbeidsaktivitet vil være høyere på grunn av ulike typer fravær som permisjoner, sykefravær, etc. Tilsatte som ikke er i arbeid denne dagen, for eksempel på grunn av permisjon eller ikke startet i ny stilling, er derfor ikke inkludert. Oversikten omfatter 276 tilsatte.

Figur 1 presenterer alderssammensetningen. Det er ikke hensyntatt stillingsprosent i denne figuren, men det store flertallet fast tilsatte har 100 % stilling. Figuren gir et bilde av omfanget på pensjonerings de nærmeste årene. Den vanligste alderen på instituttet er 44 år, noe 14 personer er. Det er 21 personer i aldersgruppen 66 år og eldre.

Figur 1. Aldersfordeling fast tilsatte



Blant fast tilsatte på instituttet er det 63 % kvinner og 37 % menn.

Stillingskategoriene som brukes på instituttet fremgår av tabellen under. Det er til sammen 212 årsverk i undervisnings- og forskerstillinger, og noen av disse er på de nasjonale sentrene. 117 årsverk (60 %) er på førstekompetansenivå, inkludert de nasjonale sentrene. Eksklusive sentrene, så er 64 % av årsverkene på førstekompetansenivå. Når det gjelder teknisk-administrative stillinger pluss stillinger uten masterkompetanse, så er det 44,6 årsverk på hele instituttet, der 12,8 av disse er på de nasjonale sentrene.

Tabell 1. Årsverk i stillingskategorier, reell arbeidsaktivitet

Stillingskategori	Årsverk	Stillingskategori	Årsverk
Universitetslektor	85,15	Avdelingsdirektør/Kontorsjef/ Instituttleder/Prosjektleder	4,00
Førstelektor	15,55	Førstekonsulent	10,50
Førsteamanuensis	82,40	Høgskolelærer/øvingslærer	6,80
Dosent	10,00	Konsulent	2,70
Professor	18,00	Rådgiver	5,90
Forsker	1,00	Seniorkonsulent	10,70
		Seniorrådgiver	4,00
SUM	212,10	SUM	44,60

2.2. Situasjonen i hver enhet

For mer detaljert informasjon presenteres alderssammensetning, kjønnsfordeling og stillingskategorier for hver enhet. De to første tabellene viser størrelsen målt med årsverk i undervisnings- og forskerstilling med minst masterkompetanse, andelen med førstekompetanse og andelen med toppkompetanse i hver enhet. Det er 211 årsverk i enhetene som er inkludert i tabellen (i tillegg er det noen administrative årsverk i de nasjonale sentrene). Utover disse 211 årsverkene er det 31,8 årsverk i administrasjonen og ytterligere 12,8 årsverk i de nasjonale sentrene. På instituttet utføres altså 252,8 årsverk av de 276 tilsatte med fast stilling. Fagseksjon for pedagogikk er størst med 33,9 årsverk fast tilsatte, mens Skrivesenteret er minst med 4,5 årsverk.

Tabell 2. Enhetsstørrelse, førstekompetanse og toppkompetanse. Fast tilsatte i undervisnings- og forskerstilling

Fagseksjon	Årsverk	Andel 1.stilling	Andel toppstilling
Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk	15,15	66 %	13 %
Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett	20,75	48 %	10 %
Fagseksjon for matematikk	28,00	55 %	0 %
Fagseksjon for naturfagene	24,15	80 %	12 %
Fagseksjon for norsk	25,80	66 %	19 %
Fagseksjon for pedagogikk	33,90	51 %	10 %
Fagseksjon for samfunnsfagene	20,65	76 %	19 %
Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse	26,20	65 %	30 %
Matematikkssenteret	11,80	17 %	0 %
Skrivesenteret	4,50	0 %	0 %
Total	210,90	60 %	13 %

For å få et inntrykk av hvordan midlertidig tilsatte (inkl. rekrutteringsstillingskategoriene stipendiater og postdoktorer) påvirker sammensetning av formalkompetansen, er disse inkludert i tabellen under. Fordi midlertidig tilsatte nesten utelukkende ikke har førstekompetanse, reduseres denne fra 60 % til 46 % når de midlertidige inkluderes. En sammenligning av tabellen viser at 43,95 årsverk utføres av midlertidig tilsatte, ekskl. administrasjonen, det vil si 17,2 %. Mange av disse stillingene er altså rekrutteringsstillinger.

Tabell 3. Enhetsstørrelse, førstekompetanse og toppkompetanse. Alle tilsatte i undervisnings- og forskerstilling

Fagseksjon	Årsverk	Andel 1.stilling	Andel toppstilling
Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk	16,60	60 %	12 %
Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett	25,90	41 %	8 %
Fagseksjon for matematikk	32,10	50 %	0 %
Fagseksjon for naturfagene	27,80	71 %	11 %
Fagseksjon for norsk	29,30	58 %	17 %
Fagseksjon for pedagogikk	39,20	44 %	9 %

Fagseksjon for samfunnsfagene	30,95	51 %	13 %
Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse	31,60	54 %	25 %
Matematikksenteret	14,4	15%	0 %
Skrivesenteret	7,00	2 %	2 %
Total	254,85	46%	11%

Tabellen under viser antall tilsatte og kjønnsfordeling på hver enhet. For hele instituttet er det til sammen 175 kvinner, noe som utgjør 63,4 %. Kvinneandelen varierer mellom fagene om lag som i sektoren for øvrig. Kvinneandelen er høyest i engelsk og fremmedspråk (88 %) og i administrasjonen (85 %), og den er lavest i samfunnsfagene (34 %) og kunstfagene, kroppsøving og idrett (43 %).

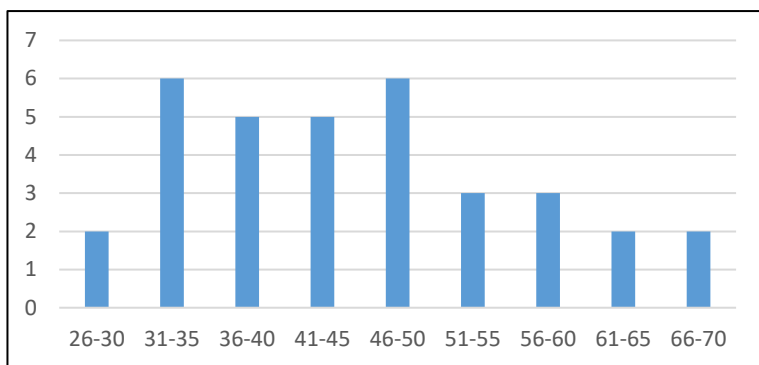
Tabell 4. Kjønnsfordeling

Enhet	Antall fast tilsatte	Andel kvinner
Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk	17	88 %
Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett	23	43 %
Fagseksjon for matematikk	28	53 %
Fagseksjon for naturfagene	27	48 %
Fagseksjon for norsk	28	67%
Fagseksjon for pedagogikk	35	80 %
Fagseksjon for samfunnsfagene	23	34 %
Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse	28	64 %
Matematikksenteret	23	61 %
Skrivesenteret	8	75 %
Administrasjonen	34	85 %
Total	276	63 %

Resten av dette kapitlet presenterer aldersfordeling og fordeling i stillingskategorier i hver enhet. Det første måles i antall og det siste i årsverk. Det er også her situasjonen 10. mars 2018 som gjengis, altså reell arbeidsaktivitet denne dagen og ikke kontraktsfestet arbeidsaktivitet.

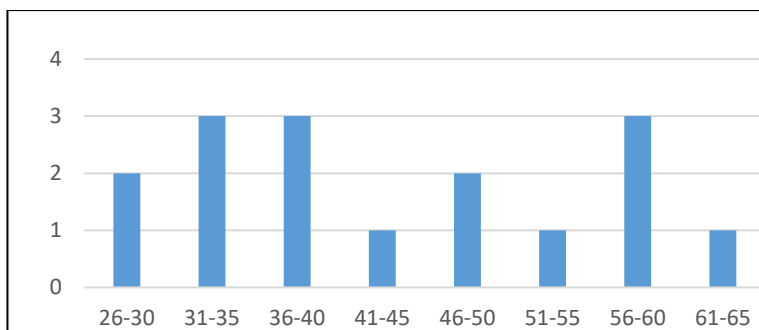
Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse har flest tilsatte over 65 år (fire personer) og flest med toppkompetanse (åtte personer), mens fagseksjon for matematikk har flest tilsatte under 35 år (10 personer) og færrest med toppkompetanse (ingen fast tilsatte). I den førstnevnte fagseksjonen blir det flere avganger i årene framover, mens i fagseksjon for matematikk er det en utlyst professorstilling.

Administrasjonen (administrativt tilsatte på Matematikk- og Skrivesenteret er ikke inkludert)



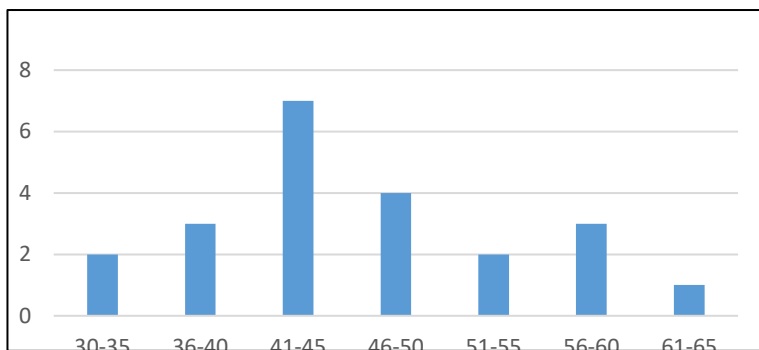
Stillingskategori, årsverk	
Konsulent	2,70
Førstekonsulent	9,50
Seniorkonsulent	8,70
Rådgiver	5,90
Seniorrådgiver	3,00
Kontorsjef	1,00
Instituttleder	1,00
Sum	31,80

Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk



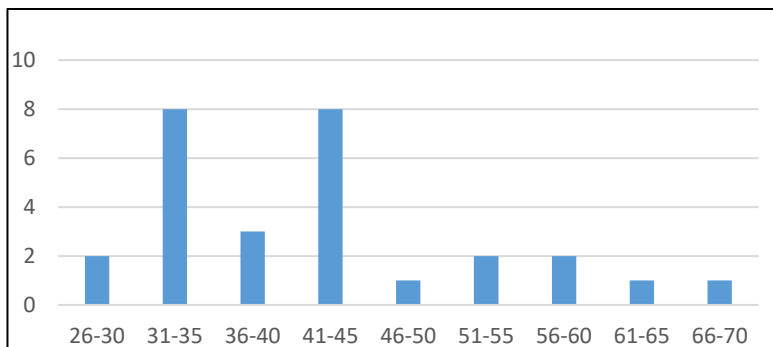
Stillingskategori, årsverk	
Universitetslektor	5,15
Førstelektor	1,00
Dosent	2,00
Førsteamanuensis	7,00
Professor	1,00
Sum	16,35

Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett



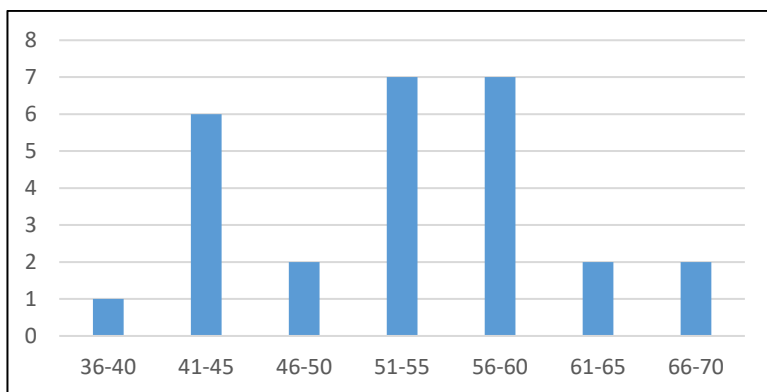
Stillingskategori, årsverk	
Universitetslektor	10,75
Førstelektor	5,00
Førsteamanuensis	3,00
Professor	2,00
Sum	20,75

Fagseksjon for matematikk



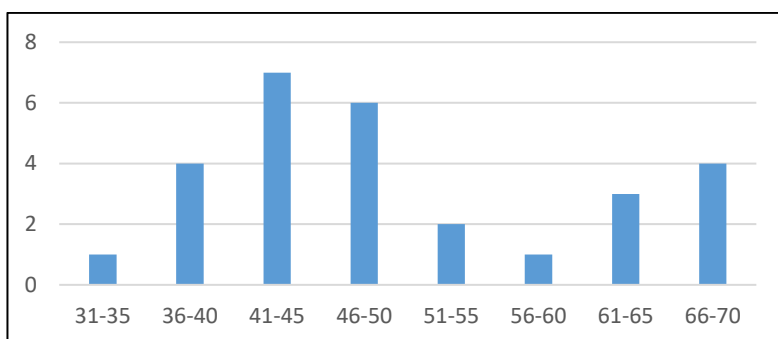
Stillingskategori, årsverk	
Universitetslektor	12,00
Førsteamanuensis	16,00
Sum	28,00

Fagseksjon for naturfagene



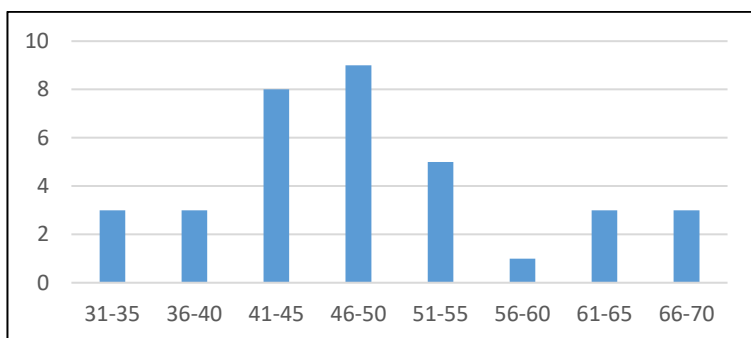
Stillingskategori, årsvik	
Universitetslektor	4,70
Førstelektor	1,85
Dosent	1,60
Førstemanuensis	15,00
Professor	1,00
Sum	24,15

Fagseksjon for norsk



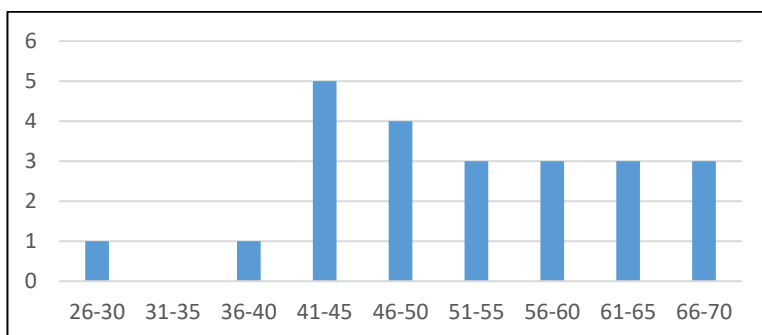
Stillingskategori, årsvik	
Universitetslektor	8,60
Førstelektor	1,00
Dosent	2,00
Førstemanuensis	11,20
Professor	3,00
Sum	25,80

Fagseksjon for pedagogikk



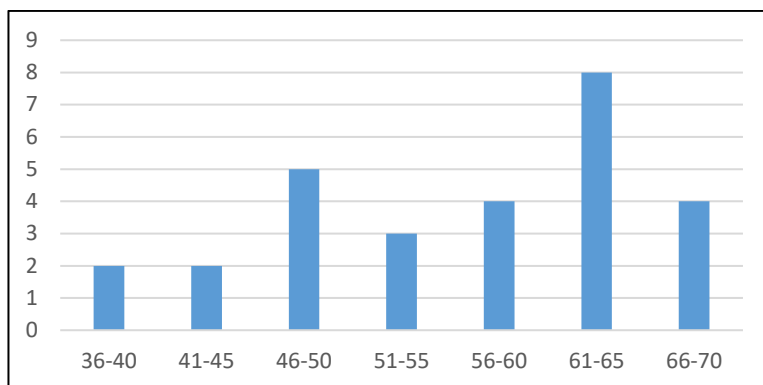
Stillingskategori, årsvik	
Universitetslektor	16,50
Førstelektor	3,00
Dosent	1,40
Førstemanuensis	11,00
Professor	2,00
Sum	33,90

Fagseksjon for samfunnsfagene



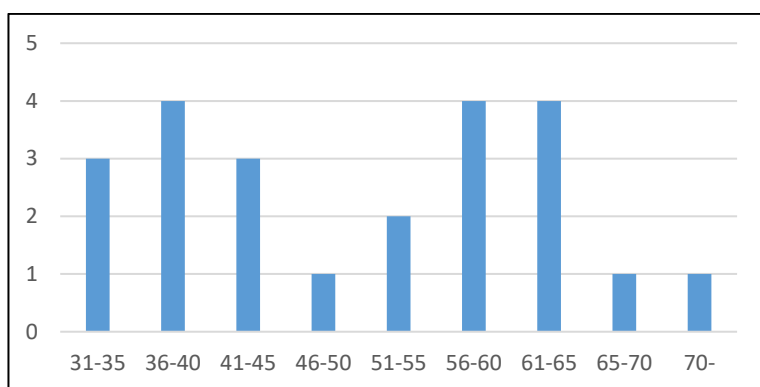
Stillingskategori, årsvik	
Universitetslektor	4,95
Førstelektor	1,50
Førstemanuensis	10,20
Professor	4,00
Sum	20,65

Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse



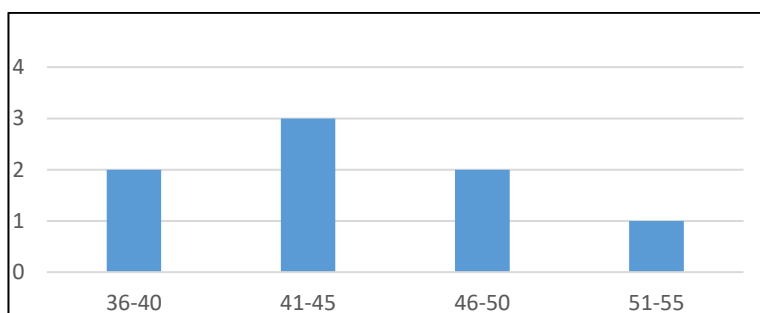
Stillingskategori, årsverk	
Universitetslektor	8,00
Førstelektor	2,20
Dosent	3,00
Førsteamanuensis	7,00
Professor	5,00
Forsker	1,00
Sum	26,20

Nasjonalt senter for matematikk i opplæringen (Matematikkenteret)



Stillingskategori, årsverk	
Universitetslektor	9,80
Førsteamanuensis	2,00
Høgskolelærer	5,20
Seniorrådgiver	1,00
Seniorkonsulent	1,00
Førstekonsulent	1,00
Avdelingsdirektør	1,00
Sum	21,00

Nasjonalt senter for skriveopplæring og skriveforskning (Skrivesenteret)



Stillingskategori, årsverk	
Universitetslektor	4,5
Seniorkonsulent	1
Øvingslærer	1,6
Sum	7,1

3. Vurdering av kompetansebehov

3.1. Innledning

Dette kapittelet gir en kort beskrivelse av hver enkelt enhet og enhetenes planer framover. Disse beskrivelsene bygger i hovedsak på de strategiske personalplanene for hver enkelt enhet. De 11 planene er vedlagt som vedlegg, og samlet utgjør disse vedleggene den viktigste delen av instituttets strategiske personalplan. De inkluderer konkrete planer og ønsker for ansettelser og

kompetanseutvikling og –oppbygging. Disse planene gjengis ikke her, men de er det viktigste grunnlaget for instituttets samlede plan for ansettelse og kompetanseoppbygging i kapittel 6.

3.2. Vurderinger i hver enhet

Administrasjonen

På grunn instituttets størrelser er det en stor administrasjon. Administrasjonens arbeid er helt avgjørende for kvaliteten på vår virksomhet. I forbindelse med NTNUs «avbyråkratisering» er størrelsen på administrasjonen blitt redusert i forhold til summen av administrasjonene på gamle PLU og FLT. Samtidig har fusjonen ført til noe ekstra arbeidsoppgaver, samt delvis svakere administrative støttesystemer. Strategisk bemanningsplanlegging for administrasjonen må gjøres ut fra kunnskap om instituttets helhetlige utvikling, både fra administrasjonens egen kunnskap og fra ledelsesevalueringer.

Det er to tilsatte over 65 år og noe pensjonering kommer i den strategiske planleggingsperioden. Dette handlingsrommet skal brukes til en helhetlig vurdering av kompetansebehov for administrasjonen.

Endringer på utdanningsområdet gir utslag i kompetansebehov og –kapasitet. Økningen som kommer innenfor både grunnskolelærerutdanning og EVU vil også gi behov for økt kapasitet. Det er også ønskelig å øke kapasiteten innen kommunikasjon. Bruk av våre nettsider og sosiale medier er viktig for kommunikasjonen både internt og eksternt, og innsatsen i arbeidet med studentrekruttering innen lærerutdanning må øke for å oppfylle NTNUs utviklingsavtale med Kunnskapsdepartementet.

Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk

Fagseksjonen har hatt stor vekst i videreutdanning de siste årene, noe som har ført til økning i antall fast tilsatte og uønsket mange midlertidig tilsatte i perioder. I 2018 fikk en forskningsgruppe ved fagseksjonen tilslag på et stort forskningsprosjekt i Norges Forskningsråd. Fagseksjonen har en tilsatt over 65 år.

Fagseksjonen ønsker å styrke undervisningen og forskningen først og fremst knyttet til tidlige skoleår. Begynneropplæring er viktig, og instituttet har økende videreutdanning på dette feltet. Dette er et viktig felt også for engelsk. Barnelitteratur er et annet felt der det er lite spesifikk kompetanse, og som vil passe godt til fagmiljøet i litteratur i fagseksjonen. Tysk og fransk er små undervisningsfag på instituttet og har for liten undervisningskapasitet i dag. Det er planer om å etablere forskningssamarbeid med kunstfagdidaktikk.

Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett

Fagseksjonen omfatter flere fagfelt innenfor det som i grunnskolen ofte omtales som praktiske og estetiske fag og som i videregående opplæring er egne utdanningsprogram, samt kunstpedagogiske og kunstfagovergripende didaktiske fag- og forskningsfelt. Det inkluderer kroppsøving, idrettsfag, musikk, dans, drama&teater, film&mediefag, visuell kunst, kunst&håndverk, musikkpedagogikk og kunstfagdidaktikk. Fagseksjonen har ingen tilsatte over 65 år. I flere av fagene i fagseksjonen er det en stor andel universitetslektorer. Andelen varierer noe mellom fagene, men kompetansekravene i

studietilsynsforordningen om andel førstekompetanse og toppkompetanse gjelder alle undervisningsfag.

Det er stor interesse i fagseksjonen for kvalifisering til førstekompetanse og det arbeides systematisk med kompetanseheving. Økt omfang på forskning og kunstnerisk virksomhet jevnt over er et viktig mål, og derfor har fagseksjonen behov for økt veilederkompetanse. Det er en strategisk prioritering i fagseksjonen å øke kompetansen innen mangfold, inkludering og flerkulturalitet. Dette påvirker den strategiske personalplanleggingen og er en kompetanse som er relevant for alle fagområdene i fagseksjonen.

Fagseksjon for matematikk

Det har vært stor vekst i videreutdanning i matematikk de siste årene. Det er for tiden utlyst faste stillinger i fagseksjonen, inkludert en professorstilling. Det er kjent at veksten i videreutdanning innen matematikk fortsetter i 2019 og 2020. Omfanget på veiledning vil øke mye og fagseksjonen har behov for økt veilederkompetanse. Det er flere aktive forskningsgrupper i fagseksjonen, blant annet knyttet til argumentering og bevis i lærerutdanning og i småskolen og FINNUT-prosjektet «Mathematical reasoning with cognitive technology». Det er en tilsatt over 65 år.

Kompetansen til å undervise i de ulike emnene i matematikdidaktikk er god. Det er i utgangspunktet ikke behov for eksplisitt spesialkompetanse i noen emner. Fordi veiledningsomfanget vil øke mye framover, både i den nye lærerspesialistutdanningen og i grunnskolelærerutdanningen, er det generell førsteamanuensiskompetanse som er nødvendig å rekruttere.

Fagseksjon for naturfagene

Fagseksjonen inkluderer ulike fagfelt innenfor det som i grunnopplæringen inngår i læreplanene naturfag og som separate programfag i videregående opplæring. Det er først og fremst biologi, kjemi og fysikk. Det er behov for både solid disiplinærkompetanse og fagdidaktisk kompetanse i fagseksjonen. Skolelaboratoriet, som har mye utadrettet eksterntfinansiert virksomhet rettet mot skoler og kommuner, er en del av fagseksjonen. Skolelaboratoriet er i dag lokalisert på Gløshaugen. Det forventes at en del av fagpersonene og en del av aktiviteten på Skolelaboratoriet overføres til Fakultet for naturvitenskap, mens den delen som blir på Institutt for lærerutdanning vil bli lokalisert på Kalvskinnet. Denne omorganisering kan få betydning for strategisk personalplanlegging framover.

Fagseksjonen har to tilsatte over 65 år og vil ha behov for noe erstatning for avgang i årene framover.

Fagseksjonen har mange tilsatte med disiplinær bakgrunn og førstekompetanse. Det er nødvendig med kompetanseoppbygging i fagdidaktikk både internt og ved nyrekruttering. Førstekompetanse i naturfag (eller en av naturvitenskapene) fagdidaktikk har imidlertid vist seg vanskelig å rekruttere.

Fagseksjon for norsk

Fagseksjonen har hatt vekst og har to stillinger til ansettelsesvurderinger vinter/vår 2018. Veksten er i stor grad knyttet til økt EVU-aktivitet. Fagseksjonen har tre store fagområder (språk, litteratur, literacy). Det er i dag en rimelig balanse mellom disse fagområdene, men fagområdet for språk har

ingen rekrutteringsstillinger knyttet til seg. Forskningsgruppen som var med i evalueringen av humanistisk forskning i Norge («The interdisciplinary writing research group») fikk meget god vurdering.

Fagseksjonen har fire tilsatte over 65 år, og derfor forventet pensjonering som gir behov for tilsettelser i de nærmeste årene. Pensjoneringen vil også redusere omfanget på toppkompetanse i fagseksjonen. Det betyr også at disse personene må erstattes med personer med førstekompetanse.

Fagseksjonen vil arbeide for kvalifisering til toppkompetanse i gruppen med førstekompetanse, og kompetanseheving generelt. Det er sterk forskningsorientering i fagseksjonen. Tematisk er det behov for ansettelser innen alle de tre store fagområdene.

Fagseksjon for pedagogikk

Dette er den største fagseksjonen på instituttet. I tillegg er det tilsatte i fagseksjonen for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse som underviser i pedagogikkemner. Det gjøre det litt uoversiktlig å planlegge undervisningen, men bidrar til at pedagogikkperspektiver inngår i flere deler av instituttet. Fagseksjonen har 3 tilsatte over 65 år.

I studieåret 2017/18 har det vært en sterk skjevbelastning på undervisning ved at det har vært betydelig større undervisningsbelastning på høsten enn om våren. Det er krevende å gjøre tilsvarende skjevbelastning for universitetslektorer fordi de har mye undervisningstid i stillingene. Det vil bli bedre med innfasingen av MGLU. Det har også vært krevende å tilsatte vikarer.

Viktig fagfelt som krever kompetanse også fra andre fagseksjoner er matematikk-, lese- og skrivevansker. Dette er viktig for begynneropplæring og er felt der det er behov for økt kompetanse på nasjonalt - og også på instituttet - både knyttet til forskning, ordinær utdanning og EVU.

Det har over tid vært forholdsvis få søkere til førsteamanuensisstillinger og forholdsvis mange søkere til faste universitetslektorstillinger i pedagogikk. Samtidig er det stor interesse blant universitetslektorer å kvalifisere seg til førstekompetanse. Det blir en viktig satsning framover. Denne situasjonen betyr at det må være en balansert fordeling i stillingskategorier ved utlysning.

Fagseksjon for samfunnsfagene

Fagseksjonen inkluderer ulike fagfelt innenfor det som i grunnopplæringen inngår i læreplanene i samfunnsfag, KRLE og som separate programfag i videregående opplæring. Det er først og fremst historie, sosiologi, statsvitenskap, geografi og religionsvitenskap. I tillegg er det noe spesialkompetanse innenfor feltet arkiv- og samlingsforvaltning. Det er tre faste ansettelser i prosess i fagseksjonen. Disse vil erstatte pensjonering i 2017 og bruk av midlertidig tilsatte og innleie. Det er tre tilsatte over 65 år.

Det foregår omfattende kompetanseoppbygging i fagseksjonen, og det er stor interesse for å intensivere dette. Det illustrerer at det er stillinger med førstekompetanse som er ønskelig ved utlysninger framover. Det er knyttet til arbeidet med økt forskningsaktivitet og pensjonering av noen seniorer som vil komme. Det er også knyttet til videreutdanning i arkiv- og samlingsforvaltning og arbeidet med å opprette et masterstudie på feltet.

Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse

Fagseksjonen har kompetansen knyttet til utdanning av yrkesfaglærere på instituttet. Det inkluderer både fagdidaktikere og pedagoger. Instituttets fagmiljø i organisasjon og utdanningsledelse er i denne fagseksjonen. I tillegg bidrar tilsatte i fagseksjonen tungt i utdanning og prosjekter som er knyttet til veiledning og skoleutvikling. I fagmiljøet tilknyttet skoleutvikling og utdanningsledelse er formalkompetansen høy, og det er mye forskning som gir publisering i fagfelleverderte kanaler. I fagmiljøet tilknyttet yrkesfagene er det en større andel universitetslektorer. Over 40 % av de tilsatte er over 60 år, og fire er over 65 år. Det må forventes avgang på 3-5 personer de neste 2-3 årene.

Den relativt store avgangen i nærmeste årene vil føre til en fornying i fagseksjonen. For utlyst stilling i organisasjon og utdanningsledelse er det flere godt kvalifiserte søkere. Det forventes økt etterspørsel etter den type kompetanse som er i fagseksjonen, både knyttet til skolebasert kompetanseutvikling, ledelse og veiledning.

Nasjonalt senter for matematikk i opplæringen (Matematikksenteret)

Matematikksenteret er i stor grad finansiert av eksterne midler, og har en relativt sett mindre statlig rammebevilgning sammenliknet med instituttet. De nasjonale senterne har en grunnbevilgning som i budsjettåret 2018 er gitt som en øremerket tildeling til NTNU og som er særskilt omtalt i tildelingsbrevet til NTNU for 2018.

Dette betyr at aktivitetsnivået i årene framover er mer usikkert enn for fagseksjonene. Matematikksenteret har hatt god tilgang til prosjekter, som blant annet har betydd at senteret har god økonomi. Andelen av de tilsatte med førstekompetanse er lav, noe som følger av egenarten av senterets primære oppgaver. Senteret har to tilsatte over 65 år, men forventer at minst tre personer vil pensjonere seg i løpet av de neste to årene.

Det er et sterkt ønske om å øke forskningskompetansen og forskningsaktiviteten, noe som det er blitt bedre muligheter for etter at det «faglige ansvaret» for senterets virksomhet er lagt til NTNU og Institutt for lærerutdanning fra 1.1.2018. Det vil gi behov for noen erstatningsstillinger. Det er likevel usikkerhet om hvor mange nye ansettelse som bør gjennomføres fordi finansieringen av senteret fra 2020 er per i dag noe usikker.

Nasjonalt senter for skriveopplæring og skriveforskning (Skrivesenteret)

Skrivesenteret er i stor grad finansiert av eksterne midler, og har en relativt sett mindre statlig rammebevilgning sammenliknet med instituttet. De nasjonale senterne har en grunnbevilgning som i budsjettåret 2018 er gitt som en øremerket tildeling til NTNU og som er særskilt omtalt i tildelingsbrevet til NTNU for 2018.

Dette betyr at aktivitetsnivået i årene framover er mer usikkert enn for fagseksjonene. Skrivesenteret har hatt god tilgang til prosjekter, som blant annet har betydd at senteret har god økonomi. Senteret har ikke tilsatte med førstekompetanse utover senterleder, noe som følger av egenarten av senterets primære oppgaver. Senteret har to tilsatte over 55 år, men forventer likevel at det vil bli noe avgang de nærmeste årene.

Det er et sterkt ønske om å øke forskningskompetansen og forskningsaktiviteten, noe som det er blitt bedre muligheter for etter at det «faglige ansvaret» for senterets virksomhet er lagt til NTNU og Institutt for lærerutdanning fra 1.1.2018. Senteret har flere strategier for å oppnå dette. Det kan gi behov for noen erstatningsstillinger. Det er likevel usikkerhet om hvor mange nye ansettelser som bør gjennomføres fordi finansieringen av senteret fra 2020 er per i dag noe usikker.

4. Undervisningsbehov og –kapasitet

Arbeidet med strategisk personalplan ved ILU har tatt utgangspunkt i en matrise som viser timebehov og tilgjengelig timeressurs for alle undervisere ved instituttet (universitetslektor, førstelektor, dosent, førsteamanuensis, professor og stipendiater).

Undervisningsbehovet er beregnet ved å bruke instituttets ressursbudsjett. 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. Forskningstid er summen av det som er avtalt med hver enkelt av dagens tilsatte og planlagt for tilsetninger i utlyste stillinger. Alle har tid til administrasjon, og det satt av tid til en del andre aktiviteter som er nødvendig på instituttet (studieprogramledelse, mentorordning, etc.). Dessuten inngår tid som er finansiert av eksterne midler. Ett eksempel på det er prosjektet DigGiLU, der mange tilsatte skal få opplæring i 2019 og 2020. Tid som er finansiert i DigGiLU utgjør i seg selv 30-35 årsverk totalt over de tre årene prosjektet pågår (2018-2020).

Det er et viktig mål at tilgjengelige timeressurser til undervisning er større enn 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 midlertidige tilsatte.

Oversikten over behov og kapasitet kommer fra ressursbudsjettet og arbeidsplanene for hver fagseksjon. Arbeidsplanene er utarbeidet fagseksjonsvis og gir en oversikt over alle arbeidsoppgaver hver enkelt tilsatt 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.

Tabell 5 under oppsummerer beregningene.

Kolonnen «Behov 2018/19» viser behovet i årsverk som den enkelte fagseksjon/fag trenger for å dekke alle oppgaver i studieåret. Ressursbudsjettet inkluderer FoU og administrasjon, timeressurs til emner, veiledning og praksisoppfølging, i tillegg til annen avtalt bruk av undervisningsdelen av stillingene. Det siste gjelder for eksempel frikjøp til eksternfinansierte forskningsprosjekter og interne kvalifiseringsordninger. Undervisningsbehovet er størst i pedagogikk og lavest i fremmedspråk.

Kolonnen «Kapasitet fast tilsatte 2018/19, timer» viser antall årsverk som er tilgjengelig blant fast tilsatte i hver fagseksjon/ fag neste studieår. Tid til forskning, ledelse, administrasjon etc. er også

inkludert her. Kolonnen «Kapasitet fast ansatte 2018/19, prosent av behov» er av betydning for vurderingen av nyansettelser. Den viser kapasitet av fast tilsatte i prosent av behov.

De neste kolonnene, «Kapasitet midlertidig tilsatte 2018/19» og «Avtalt bruk av midlertidige 2018/19, prosent av behov» viser tilgjengelig kapasitet fra midlertidig tilsatte som er kjent i april 2018. Den største bruken av midlertidig tilsatte er innen matematikk og samfunnsfag, men i prosent av behovet, er den størst innen yrkesfag. Dette inkluderer undervisningsplikten til stipendiater, vikarer og andre midlertidig tilsatte. Det vil bli flere nye midlertidige tilsetninger før studiestart.

Kolonnen «Behov 2018/19 normal fordeling undervisnings- og forskningstid fast tilsatte» viser årsverksbehovet hvis alle fast tilsatte har undervisnings-, forsknings og administrasjonstid som er normalt for den aktuelle stillingstypen. For eksempel betyr det henholdsvis 46 %, 46 % og 8 % for alle førsteamanuenser. I tillegg er tildelt tid til kompetanseheving inkludert (arbeid med ph.d. og førstelektorsøknad) og tid til ledelse inkludert (nestledere, fagseksjonsledere, studieprogramledere). Det betyr at tid til eksterne og interne prosjekter (inkludert DigGiLU) ikke er hensyntatt fordi de har begrenset levetid. En viktig årsak til reduksjon i «behov» fra den første kolonnen er at forskningstid til stipendiater og postdoktorer er utelatt.

De to siste kolonnene gjelder studieåret 2019/20. De viser kapasiteten blant de fast tilsatte i 2019/20 og denne i prosent av behovet i tredje siste kolonne. Her er alle utlysninger av faste stillinger og tilsetninger som er i prosess i april 2018 inkludert. Ulikheter mellom fagene og fagseksjonene i siste kolonne er viktig for vurderingen av nyansettelser.

Pensjonsalder i instituttets bemanningsplan er satt til ut det året den tilsatte fyller 70 år, men enkelte kan ha signalisert at de forventer å avslutte arbeidsforholdet tidligere. Da er det hensyntatt.

Tabell 5. Undervisningsforpliktelser og kapasitet fast tilsatte

Fag	Behov 2018/19	Kapasitet fast tilsatte i 2018/19	Kapasitet fast tilsatte 2018/19, prosent av behov	Kapasitet midlertidig tilsatte i 2018/19	Avtalt bruk av midlertidige i 2018/19, prosent av behov	Behov 2018/19 normal fordeling og undervisnings- og forskningstid fast tilsatte		Forventet kapasitet alle fast tilsatte 2019/20, prosent av normal fordeling
						Kapasitet fast tilsatte i 2019/20	Kapasitet fast tilsatte i 2019/20	
Engelsk	15,5	15,7	102 %		0 %	14,7	16,2	110 %
Fremmedspråk	3,2	3,1	98 %		0 %	3,1	3,1	100 %
Kunst og håndverk	5,7	5,0	88 %	1,0	18 %	4,6	5,0	109 %
Musikk	5,8	5,0	87 %	1,0	17 %	4,6	5,0	109 %
Kunsthøgskole	6,3	3,6	58 %	1,4	23 %	4,3	3,6	85 %
Kroppøving og idrett	11,7	11,0	93 %	0,2	2 %	10,5	11,0	104 %
Matematikk	33,8	30,4	90 %	4,4	13 %	27,6	30,9	112 %
Naturfagene	22,9	21,5	94 %	3,4	15 %	19,6	21,5	110 %
Norsk	31,7	29,0	92 %	2,0	6 %	28,6	28,5	100 %
Pedagogikk	43,0	40,5	94 %	3,0	7 %	37,9	41,5	109 %
Samfunnsfagene	30,5	26,8	88 %	6,2	20 %	25,3	26,8	106 %
Yrkesfag	9,4	7,0	75 %	3,2	34 %	8,2	7,0	86 %
Skoleutv/-ledelse	20,8	19,2	92 %	1,4	7 %	19,9	19,2	96 %
SUM	240,2	217,8	91 %	27,3	11 %	208,9	219,3	105 %

5. Kobling til instituttets strategiplan

Instituttstyret vedtok instituttets strategi 5. april 2018 for perioden 2018-2025.

Strategien påpeker at utover i strategiperioden skal kvaliteten på og bredden i undervisningsfag og studieprogram gjøre instituttet attraktivt for studenter. Forskningsbasert undervisning i skole og utdanning er et satsningsområde. Dette betyr at instituttet må rekruttere godt i stor faglig bredde for å ha tilstrekkelig kompetanse og kapasitet innen alle fagområder.

Strategien påpeker at utover i strategiperioden skal forskning og kunstnerisk virksomhet holde høyt nivå og ha en praksisnær og profesjonsrettet forskningsprofil. Den legger vekt på å utvikle sterke forskningsgrupper og et systematisk arbeid med kompetansebygging. En implikasjon av satsningsområdet om forskningsbasert undervisning er økende andel tilsatte med førstekompetanse.

Strategien påpeker at utover i strategiperioden skal instituttet bidra til innovasjon og skoleutvikling og være en nasjonal pådriver for skolebasert kompetanseutvikling. Den legger vekt på at instituttet skal være en attraktiv samarbeidspartner. Det betyr at instituttet må besitte solid kompetanse på fagområder der skoler og kommuner har behov for kompetanseutvikling og innovasjoner.

Satsningsområdene forskningsbasert undervisning er nevnt. I tillegg er blant annet internasjonalisering et satsningsområde. Det betyr at instituttet bør gjøre noe internasjonal rekruttering.

6. Samlete vurderinger for instituttet

I den samlede vurderingen er det lagt vekt på følgende forhold:

1. Instituttets vedtatte strategi
2. Undervisningskapasitet i forhold til undervisningsforpliktelser som hensyntar NOKUTs studietilsyns forskrift
3. Prioriteringer i fagseksjonene, de nasjonale sentrene og administrasjonen
4. Vurderinger av kompetanse som ikke naturlig tilhører en bestemt enhet

Punkt 2 er viktig for kvalitet og bredde i utdanningen, og følger derfor fra strategien. Punkt 3 og 4 er også vurderinger som er gjort i lys av strategien.

Det betyr at det ikke er tatt eksplisitt hensyn til den store økningen i masterveiledning som vil komme fra 2021/22. Det å skape ressurser til kompetanseoppbygging er den viktigste forberedelsen nå til denne økningen som kommer. Instituttet arbeider med planlegging av hvordan spesifikk veiledningskompetanse kan utvikles, og hvordan den store økningen i masteroppgaver best kan møtes. Dette må bli et viktig tema i framtidige strategiske personalplaner

Prioriteringene av nye faste stillinger er oppsummert i tabellen nederst i dette kapittelet. Stillingene er gruppert i tre prioriteringsgrupper. Det er krevende, og unødvendig, og gi veldig presis prioritering. Stillingene som er i gruppen med første prioritert planlegges å lyses ut først, og bør lyses ut så fort som mulig. Stillingene som er i gruppen med andre prioritert kan bli vurdert på nytt i neste års strategiske personalplan, men rangeringen mellom dem må uansett vurderes i lys av eventuell ny informasjon før utlysninger blir foretatt. Stillingene i gruppen med tredje prioritet vil sannsynligvis bli vurdert på nytt i neste års strategiplan. Tabellen kan dermed også leses som en plan med faser av utlysninger. Det er sammenfall mellom planlagt år for utlysning og prioriteringer.

Instituttet har god økonomi. Inntektsanslaget økte betydelig ved årsskiftet 2017/18. Instituttet må tilsette i mange midlertidige stillinger neste studieår for å bruke midlene. Det forventes ytterligere vekst fordi det er signalisert økt EVU av lærere og økt finansiering av det siste året i MGLU. I tillegg er det naturlige avganger hvert semester på grunn av instituttets størrelse. Det blir derfor mange nye utlysninger av faste stillinger det nærmeste halve året, men antallet avhenger av grundigere økonomiberegninger og fakultetets prioriteringer.

6.1. Kompetanse som ikke naturlig tilhører en bestemt enhet

Begynneropplæring. Både fagseksjonene for matematikk og norsk påpeker kompetansebehovet i begynneropplæring, som er relatert til blant annet matematikk-, lese- og skrivevansker. Fagseksjon for pedagogikk er i dag ansvarlig for emner som inkluderer disse temaene i grunnskolelærerutdanninga. Skrivesenteret ønsker å øke kompetansen ved å lyse ut stilling på skrive- og lesevansker. Ingen av fagseksjonene ønsker å lyse ut stillinger på disse temaene, men ønsker i stedet å bygge denne kompetansen selv. Det blir viktig å etablere forskningsgruppe(r) på disse temaene som utvikler kompetansen.

Skriveforskning. Forskningsgruppen «Interdisciplinary Writing Research Group» fikk best mulig samlet vurdering («excellent») i Forskningsrådets evaluering av humanioraforskning fra 2017. Denne forskningsgruppen har hovedvekten av forskere på instituttets Fagseksjon for norsk. En tilbakemelding fra evalueringspanelet er at «Where such excellence exists, it is a challenge to maintain it». Fagmiljøet søker aktivt etter ekstern finansiering for videreutvikling av forskningen. Dette er et sterkt forskningsmiljø som har kompetanse til å drive forskningen videre og i nye retninger. Det kan imidlertid synes som å være et uutnyttet potensiale i allmennrettet formidling fra dette fagmiljøet.

Det foreslås å lyse ut en stilling knyttet til skriveforskning, ut over det som følger av behovet for undervisningskapasitet. Dette vil kunne styrke samgangen mellom Fagseksjon for norsk og Skrivesenteret og allmennrettet formidling. Som en strategisk satsning kan det være naturlig å holde denne stillingen utenfor beregninger av undervisningskapasitet i SPP de neste tre årene. Det er ingen rekrutteringsstillinger innen skriveforskning for øyeblikket, og det bør også prioriteres.

Tre forskningsgrupper fra instituttet er inkludert i evalueringen av utdanningsforskning. Selv om individuelle vurderinger av disse ikke foreligger, er det klart at de ikke har fått en tilsvarende god evaluering som forskningsgruppa i skriveforskning.

Skolebasert kompetanseutvikling og veiledning. Det er økt etterspørsel fra skoler og kommuner etter skolebasert kompetanseutvikling. Instituttet har bygget kompetanse på dette temaet i noen år, men har i dag knapphet på slik kompetanse. I videreutdanning i lærerspesialist inngår profesjonsutvikling og veiledning i tilbudet, og i «Ny desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skolen» (DEKOM) vil skolebasert kompetanseutvikling være helt sentralt i arbeidet med kompetansenettverkene. I tillegg er det økt etterspørsel etter videreutdanning i veiledning. Dette er viktige tema for å bidra til innovasjon og skoleutvikling, og en stilling i slik kompetanse bør derfor prioriteres. Instituttet lyser våren 2018 ut en midlertidig universitetslektorstilling på disse temaene, og denne stillingen vil gi kunnskap om både kompetanse som kan rekrutteres og hvordan den kan brukes internt.

Internasjonale nettverk. Internasjonalisering er et viktig satsningsområde. Instituttet har i dag både en vitenskapelig og en administrativt tilsatt som arbeider med internasjonal nettverksbygging og søking etter EU-midler, men disse når pensjonsalder i løpet av 1-2 år. Disse stillingene har vært avgjørende for at instituttet har blitt involvert i en lang rekke Erasmus+ prosjekter. De har i forholdsvis liten grad blitt brukt til studentutveksling og utveksling for vitenskapelig tilsatte. For å opprettholde aktiviteten med internasjonale nettverk og søking til EU-prosjekter kan disse stillingene erstattes av en universitetslektorstilling der deler av undervisningstiden benyttes til internasjonalt nettverksarbeid.

Fagnær IT-støtte. Digital kompetanse og kapasitet blir stadig viktigere i forskning og undervisning. I Fagseksjon for matematikk er det en forskningsgruppe som våren 2018 fikk tilslag på finansiering av to rekrutteringsstillinger fra Forskningsrådet. Forskningsstemaet for forskningsgruppen er blant annet å utvikle en webplattform og tilhørende interaktivt didaktisk innhold. Effektiviteten i forskningen vil forbedres betydelig ved å knytte fagnær IT-støtte til prosjektet. Slik kompetanse er også etterspurt på andre deler av instituttet. Instituttet har forskningsprosjektet «Literacy og fagligheit i skole og arbeidsliv», finansiert av NTNU. Dette prosjektet vil ha stor nytte av å etablere databaser for multimodale elev- og studenttekster fra mange fag som er enkelt tilgjengelig for forskning og masteroppgaver. Tekstdatabaser er også viktig for miljøet i skriveforskning.

En stilling med arbeidsområde fagnær IT vil også kunne bidra til å videreutvikle digitale verktøy som framstår som viktig i prosjektet DigGiLU. Kapasiteten til en slik stilling vil bli prioritert til prosjekter som legger finansiering av denne kompetansen inn i eksternfinansierte prosjekter.

Det er en spesifikk utfordring med å prioritere denne stillingen høyt: Den kan konkurrere med administrative stillinger i ordningen for avbyråkratisering som NTNU har valgt. Dette avhenger av valg av stillingskode (Teknisk-administrativ stilling eller faglig-vitenskapelig stilling). Dersom en teknisk stilling velges, vil dette avhenge av hvordan tekniske stillinger behandles i vurderingen av forholdet mellom faglig-vitenskapelige og administrative stillinger (i forbindelse med normering av administrative ressurser i omstillingsarbeidet høsten 2016 ble flere tekniske stillinger unntatt effektiviseringskravet).

Prosjektstøtte som kan utføres av studentassistenter gjøres ikke av fast tilsatte på instituttet. Det gjelder blant annet transkribering.

6.2. Prioriteringer for hver enhet

Det må bli vekst i fagenhetene knyttet til det femte året i nye GLU. Noe av den veksten bør starte nå fordi det er kommet finansiering til det. Det er også vekst i videreutdanning som gir økt behov for stillinger.

I teksten nedenfor vil det blir referert til forventet undervisningskapasitet i forhold til behov (siste kolonne i tabell 5).

De nasjonale sentrene skal rekruttere etter prosjekttilgang og finansiering. Det er usikkerhet om framtidig finansiering fordi det blir en omlegging fra finansiering fra Utdanningsdirektoratet til desentralisert finansiering i DEKOM. Hvis det viser seg at finansieringen bli lavere enn antatt, kan det for noen stillinger være slik at den tilsatte har stillingsvern på instituttet. Tilsetninger bør derfor i noen grad vurderes i forhold til hva som er ønsket kompetanse i relevante fagseksjoner. Begge sentrene har i dag god økonomi med relativt store avsetninger (egenkapital), som må bygges ned ifølge NTNU økonomistyringssystem.

Administrasjonen

Antall stillinger i administrasjonen er bestemt av et normtall fastsatt av fakultetet i forbindelse med NTNUs avbyråkratisering. Det ga en nedgang i administrasjonen i forbindelse med etableringen av instituttet 1.1.2017, noe som har ført til en stor belastning på administrasjonen i etterkant. I 2018 har NTNU laget en åpning for at administrasjonen kan vokse i samme takt som instituttet samlet.

Det tas sikte på å ha et uforandret totalt antall årsverk i administrasjonen. Stillingene som er inkludert i tabellen under sammenfaller med vurderingene fra kontorsjef og bør være mulig innenfor dagens normtall for totalt antall årsverk i administrasjonen. Prioriteringen av stillingene sammenfaller i utgangspunktet med tidspunkt for forventede avganger som gir rom for nyansettelser. Gitt tilsetning i takt med forventet avgang, inneholder tabellen under to stillinger utover dagens bemanningsnorm. Det bør likevel være mulig å holde total bemanning innenfor totalt antall årsverk i normtall fra 2016, på grunn av at det til enhver tid er fravær i administrasjonen av ulikt omfang (permisjoner, sykefravær, etc.). I tillegg til dette er det lagt inn en stilling innenfor fagnær IT (se over), som kan måtte regnes innenfor administrasjonens bemanningsnorm avhengig av stillingsinnhold og –kode, og som kan forsvares med at instituttet har vokst.

Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk

Det er gjennomført flere tilsettingsprosesser det siste året i seksjonen, noe som har ført til en rimelig balanse mellom undervisningsforpliktelser og –kapasitet (110 %). Det legges opp til utlysning i 2019 knyttet til kompetanse i begynneropplæring i engelsk.

Undervisningsbehovet i fremmedspråkene vil bli søkt løst i samarbeid med Institutt for språk og litteratur (ISL), og det ligger derfor ingen utlysninger i tysk, fransk eller spansk i planen. Dette vurderes på nytt neste år i lys av samarbeidsrelasjonen med ISL.

Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett

I beregningen av undervisningsbehov er fagseksjonen delt opp i flere fag. Kapasiteten framstår som lavest i kunstfagdidaktikk (85 %). Dette fagmiljøet er forholdsvis lite og bidrar med relativt mye generisk undervisning på 2-årig master og ph.d. Om lag 60 % av undervisningsressursene er knyttet til 2-årig master og ph.d. Innholdet i begge disse utdanningene vil bli vurdert det nærmeste året som følge av endringsprosesser som er startet. I tillegg bidrar en person tungt i DigGiLU, som er et prosjekt som er avsluttet i 2021. Det vurderes derfor som at det i påvente av avklaringer om framtidig utdanningstilbud ikke er grunn til å lyse ut fast stilling nå. En stilling ligger inne for 2019, men må vurderes i lys av vurderingene for 2-årig master og ph.d. En stilling er under ansettelse, som ligger inne i planene i tabell 5 over.

Kunst og håndverk har rimelig dekning (109 %), men får en ekstra belastning våren 2019 fordi man tar sikte på oppøring i DigGiLU for flertallet av de tilsatte. For musikk ligger det nå inne i planene økt etterspørsel fra studentene, men det er likevel rimelig dekning (109 %). Veksten er usikkert, og med samme etterspørsel som i 2017/18 er undervisningen rimelig dekket neste studieår. For kroppsøving og idrett er det også rimelig balanse (104 %). Det er en tilsettingsprosess for professor i kroppsøving, som ligger inne i planene i tabell 5.

For alle disse undervisningsfagene vil det komme en vekst med det femte året i MGLU. Det er rom for å øke kapasiteten med fast tilsetting i nærmeste framtid, men det må da prioriteres mellom fagene. I planen prioriteres kroppsøving og idrett, som ser ut til å fortsette å være populære fag. Det gir økt kapasitet til 114 %

Fagseksjon for matematikk

Fagseksjonen har hatt en stor vekst i videreutdanning, og den fortsetter neste studieår. Neste studieår utvides utdanningen i lærerspesialist med flere nye tilbud der fagseksjonen er involvert. Undervisningen i videreutdanningen er forventet å øke neste studieår med kapasiteten til to førsteamanuenser. Det er en tilsettingsprosess for to universitetslektor våren 2018 som vil ta høyde for dette. Det er også en tilsettingsprosess i professorstilling. Dette ligger inne i planene i tabell 5. I tillegg er det i 2019 opplæring i DigGiLU og noe permisjoner. Videre forventes veiledning til master i lærerspesialist til å starte opp våren 2019. Det ligger ikke inne i ressursbudsjettet i tabell 5 fordi omfanget er usikkert.

Det synes å være rimelig balanse mellom undervisningsforpliktelser og –kapasitet (112 %). Det er imidlertid underskudd på kapasitet neste studieår (90 %), noe som i stor grad skyldes permisjoner. Det fører til mye bruk av midlertidig tilsatte. Det er grunn til å tro at det vil fortsette med relativt mye permisjoner. Sammen med det økte veiledningsbehovet i lærerspesialist gir det grunnlag for nytilsetninger. En nytilsetninger vil øke kapasiteten til 116 %, og vil avhjelpe underskuddet på tilsatte som har vært i fagseksjonen i en lengre periode. Veiledningsbehovet i lærerspesialist ligger ikke inne i beregningene, og derfor er ytterligere en førsteamanuensisstilling prioritert i planen.

Fordi ansettelsesprosessene våren 2018 er for universitetslektorer og professor, prioriteres førsteamanuensis framover.

Fagseksjon for naturfagene

I denne fagseksjonen har det vist seg vanskelig å rekruttere didaktikere med førstekompetanse i de enkelte naturvitenskapene. Det utdannes imidlertid nå doktorgradskandidater i naturfagdidaktikk, som er en etterspurt kompetanse i grunnskolelærerutdanningen.

Det synes å være rimelig balanse mellom undervisningsforpliktelser og –kapasitet (110 %), men det vil bli noe pensjonering i fagseksjonen framover som ikke ligger inne her. I tillegg er det usikkerhet knyttet til Skolelaboratoriets organisering. Fagseksjonen trenger generelt å styrke forskningskompetansen innen fagdidaktikk. Det ser ut til å være potensiale for økt forskningsomfang i fagseksjonen. En stilling i fagdidaktikk må bidra til generelt økt forskningsaktivitet i fagseksjonen og øke kapasiteten til 115 %.

Fagseksjonen har høyest andel førstekompetanse på instituttet. En neste utlysningen i denne fagseksjonen bør derfor være universitetslektor for å styrke undervisningskapasiteten.

Fagseksjon for norsk

Fagseksjonen har hatt en stor vekst i videreutdanning, og den fortsetter neste studieår. Neste studieår utvides utdanningen i lærerspesialist med tilbud i begynneropplæring der fagseksjonen er sentral. Undervisningen i videreutdanningen er forventet å øke neste studieår med kapasiteten til nesten tre førsteamanuenser. Det er en tilsettingsprosess for to førsteamanuenser våren 2018 som ble bestemt før denne veksten i videreutdanningen var kjent. Disse stillingene ligger inne i planene i tabell 5. Det kommer pensjonerings i fagseksjonen innen forholdsvis kort tid.

Undervisningskapasiteten i forhold til behovet er relativt lavt (100 %), hensyntatt pensjonering. For at undervisningskapasiteten i forhold til forpliktelsene skal komme opp på om lag samme nivå som andre fagseksjoner, synes det som at det de nærmeste par årene vil være behov for om lag 6 førsteamanuenser (eller 4 universitetslektorer). Det ligger inne i prioriteringene. I gruppa med førsteprioritet er det 3 stillinger, som gir en kapasitet på 110 %. Fagseksjonen ønsker å kun ansette i førsteamanuensisstillinger. Det vil gjøre det krevende å dekke undervisningsforpliktelsene. I tillegg er det et spørsmål om rekrutteringspotensialet. Fagseksjonen har ansatt 2 førsteamanuenser det siste året og har ytterligere 2 stillinger i prosess. Derfor er en av de tre nye stillingene under førsteprioritet foreslått som universitetslektor.

Fagseksjon for pedagogikk

Fagseksjonen har hatt noe avgang og sykmeldinger, kombinert med utfordringer med å rekruttere vikarer og midlertidige tilsatte. Det har vist seg krevende å få mange gode søkere til førsteamanuensisstillinger, men derimot har det vært god søkning til stillinger som universitetslektorer. Våren 2018 er det to stillinger som førsteamanuensis i prosess, som ligger inne i planene i tabell 5.

Dette er en stor fagseksjon, og dermed er det alltid noe avgang. Undervisningskapasiteten i forhold til behov er om lag som for de andre fagseksjonen (109 %). Innen spesialpedagogikk er det mangel på kompetanse i dag. Det må starte en prosess på fakultetsnivå som ser på kompetansen og kapasiteten knyttet til masterspesialiseringen i spesialpedagogikk i MGLU i forhold til den 2-årige masteren i spesialpedagogikk på Institutt for pedagogikk og livslang læring.

Andelen førstekompetansen er forholdsvis lav i fagseksjonen, men det er stor interesse for førstekompetanse kvalifisering. Arbeidet med styrket forskningskompetanse som gir grunnlag for økt forskningsaktivitet i fagseksjonen er viktig.

Det må gjøres flere tilsetninger for å redusere bruken av midlertidige tilsatte i fagseksjonen. De to stillingene som ligger inne med førsteprioritet vil øke kapasiteten til 115 %.

Fagseksjon for samfunnsfagene

Fagseksjonen har relativt mange midlertidige tilsatte, som delvis skyldes satsning på kompetanseoppbygging i stipendiatstillinger inne arkiv- og samlingsforvaltning. I løpet av 2018 reduseres omfanget på midlertidighet som ikke er knyttet til rekrutteringsstillinger. Det synes å være rimelig balanse mellom undervisningsforpliktelser og –kapasitet (106 %), men det er grunnlag for nye tilsetninger.

Arkiv- og samlingsforvaltning vokser med etablering av videreutdanning. Det er også mulig at det blir oppstart på 2-årig masterutdanning høsten 2020. I dette fagområdet er det flere faste tilsatte som arbeider med ph.d., og når de er ferdig med avhandlingen vil undervisningskapasiteten øke. Det er våren 2018 engasjert midlertidig tilsatt i påvente av mer klargjøring av denne veksten, og derfor ligger ny fast stilling inne i planen for 2019. Stilling i religionsvitenskap/RLE prioriteres på grunn av vikarbruk og ansatt i 50 % stilling som nærmer seg pensjonering. Disse to stillingene øker kapasiteten til 114 %.

Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse

Innen yrkesfag har det vært noe pensjonering, og det er vekst i videreutdanning. Det har imidlertid vist seg krevende å rekruttere ønsket kompetanse. Dette arbeidet må intensiveres. Undervisningsbehovet framover er ikke dekket med antall tilsatte i fagmiljøet i dag. Undervisningskapasiteten i forhold til behovet er lavt (86 %). De to stillingene som er førsteprioritert vil øke kapasiteten til 110 %.

Innen skoleutvikling og utdanningsledelse har det vært pensjonering, og det vil komme flere pensjoneringer. I studieåret 2017/18 har det vært delvis problematisk å dekke undervisningsbehovet. Det er to stillinger i tilsetningsprosess våren 2018 som vil bedre situasjonen betydelig. Disse ligger inne i beregningene i tabell 5. Den planlagte stillingen i skolebasert kompetanseutvikling og veiledning vil også kunne avlaste denne fagseksjonen. Masteren i skoleledelse reduseres fra 120 studiepoeng til 90 studiepoeng fra høsten 2019 og vil redusere undervisningsbehovet noe. Rektorskolen har mange studenter og stor undervisningsinnsats fra instituttet. Den er finansiert av Utdanningsdirektoratet fram til 2020 og forventes å få fortsatt finansiering. Det er imidlertid noe usikkert. Det er to tilsatte som har permisjon neste studieår. Det søkes engasjert personer i II-stillinger for å avhjelpe noe av det kortsiktige undervisningsbehovet. Nye ansettelse i dette fagområdet må vurderes grundigere neste år når situasjonen er mer oversiktlig. Stillingen som er i planen i gruppen med andreprioritet vil øke kapasiteten til 102 %, men behovet framover er altså usikkert.

Matematikkenteret

Det er flere pensjonerings i nær framtid, og senteret har store avsetninger (egenkapital) som må bygges ned. Det er behov og økonomisk rom for ansettelse. Det prioriteres å ansette en førsteamanuensis og en universitetslektor. Fordi det er usikkerhet om finansiering fram i tid, vil kompetanse fra fagseksjon for matematikk bli benyttet i tilsetningsprosessen for førsteamanuensis.

Skrivesenteret

Senteret har økonomi til en ny fast ansettelse nå. Fordi det er usikkerhet om finansiering litt fram i tid, vil kompetanse fra Fagseksjon for norsk bli benyttet i tilsetningsprosessen for førsteamanuensis.

Tabell 6. Prioriterte nye faste stillinger

Stillingskategori	Fagseksjon	Spesifisering faglig innhold i stillingen	Planlagt år
Første prioritet. 14 stillinger i fagseksjonene, 3 stillinger i sentrene og 2 stillinger i adm.			
Førsteamanuensis*	<i>Felles satsing forskningsgruppe</i>	Skriveforskning	2018
Førsteamanuensis eller universitetslektor*	<i>Felles satsing skoleutvikling</i>	Skolebasert kompetanseutvikling og veiledning	2019
Førstekonsulent/seniorkonsulent	Administrasjonen	Studieadministrasjon – YFL og annet	2018
Seniorkonsulent/rådgiver	Administrasjonen	Kommunikasjon	2018
Førsteamanuensis	Kunstfagene m.m.	Kroppsøving og idrett	2018
Førsteamanuensis	Matematikk	Matematikdidaktikk	2018
Førsteamanuensis	Matematikk	Matematikdidaktikk	2018
Førsteamanuensis	Naturfagene	Naturfagdidaktikk	2018
Førsteamanuensis	Norsk	Språk	2018
Førsteamanuensis	Norsk	Litteratur	2018
Universitetslektor	Norsk	Norskdidaktikk	2018
Universitetslektor	Pedagogikk	Pedagogikk	2018
Førsteamanuensis	Pedagogikk	Mangfold og inkludering	2018
Førsteamanuensis	Samfunnsfagene	Religion/etikk/RLE	2018
Universitetslektor	Yrkesfagene, m.m.	Yrkesfagdidaktikk	2018
Førsteamanuensis	Yrkesfagene, m.m.	Yrkespedagogikk	2018
Førsteamanuensis	Matematikksenteret	Matematikdidaktikk	2018
Universitetslektor	Matematikksenteret	Matematikdidaktikk	2018
Universitetslektor	Skrivesenteret	Barns språkutvikling og tidlig lese- og skriveopplæring	2018
Andre prioritet. 14 stillinger i fagseksjonene og 4 stillinger i administrasjonen			
IT-tekniker*	<i>Felles satsing forskning på høyt nivå</i>	Støtte forskning som bruker digitale hjelpemidler	2019
Universitetslektor*	<i>Felles satsing internasjonalisering</i>	Internasjonalt nettverksarbeid	2019
Førstekonsulent	Administrasjonen	Praksisadministrasjon	2019

Seniorkonsulent/rådgiver	Administrasjonen	Lederstøtte/virksomhetsstyring og studieadministrasjon – EVU	2019
Førsteamanuensis	Engelsk og fr.språk	Engelsk literacy og begynneropplæring	2019
Førsteamanuensis	Kunstfagene m.m.	Kunstfagdidaktikk med vekt på flerkulturalitet	2019
Universitetslektor	Kunstfagene m.m.	Musikk / Kunst og håndverk	2020
Førsteamanuensis	Matematikk	Matematikdidaktikk	2019
Universitetslektor	Naturfagene	Fysikdidaktikk	2019
Universitetslektor	Naturfagene	Naturfag med vekt på biologi	2019
Førsteamanuensis	Norsk	Språk	2019
Førsteamanuensis	Norsk	Literacy	2019
Universitetslektor	Norsk	Norskdidaktikk	2019
Førsteamanuensis/ universitetslektor	Pedagogikk	Spesialpedagogikk	2019
Universitetslektor	Pedagogikk	Pedagogikk	2019
Førsteamanuensis	Samfunnsfagene	Arkiv- og samlingsforvaltning	2019
Førsteamanuensis	Samfunnsfagene	Samfunnsvitenskap	2019
Førsteamanuensis	Yrkesfagene, m.m.	Organisasjon og utdanningsledelse	2019
<i>Tredje prioritet. 15 stillinger i fagseksjonene og 2 stillinger i administrasjonen</i>			
Førstekonsulent	Administrasjon	Studieadministrasjon – EVU	2020
Førstekonsulent	Administrasjon	Praktisk drift/arrangementsstøtte	2019
Førsteamanuensis	Engelsk og fr.språk	Barnelitteratur på engelsk	2020
Universitetslektor	Engelsk og fr.språk	Engelsk fagdidaktikk	2020
Førsteamanuensis	Kunstfagene m.m.	Visuelle kunstfag, vekt på film og mediefag	2020
Universitetslektor	Kunstfagene m.m.	Kunst og håndverk / musikk	2020
Førsteamanuensis	Matematikk	Matematikdidaktikk	2020
Førsteamanuensis	Matematikk	Matematikdidaktikk	2020
Førsteamanuensis	Naturfagene	naturfag med vekt på kjemi	2020
Førsteamanuensis	Norsk	Literacy/norsk som andrespråk	2020
Førsteamanuensis	Norsk	Språk	2020
Førsteamanuensis	Norsk	Litteratur	2020
Førsteamanuensis	Pedagogikk	Pedagogikk	2020
Universitetslektor	Pedagogikk	Pedagogikk	2020
Førsteamanuensis	Samfunnsfagene	Historie	2020
Førsteamanuensis	Yrkesfagene, m.m.	Organisasjon og utdanningsledelse	2020
Førsteamanuensis	Yrkesfagene, m.m.	Yrkesfagpedagogikk	2020

* indikerer stillinger som ikke er prioritert av enhetene

Denne prioriteringslisten betyr at det er enkelte stillinger i enhetenes prioriteringer som ikke inngår. Disse er presentert i tabellen under, med en kort forklaring på hvorfor.

Prioritering av stilling fra enheten	Stillingskategori	Enhet	Forklaring
1	Seniorkonsulent, studieadministrasjon	Administrasjonen	Denne stillingen er i tilsetningsprosess
2	Stipendiat	Engelsk og fr.språk	Inngår i vurdering av rekrutteringsstillinger
3	1.amanuensis, tysk og fransk	Engelsk og fr.språk	Søkes løst i samarbeid med ILS
5	1.amanuensis, spansk	Engelsk og fr.språk	Søkes løst i samarbeid med ILS
8	1.amanuensis, engelsk	Engelsk og fr.språk	Må komme tilbake til i neste års SPP
9	Stipendiat	Engelsk og fr.språk	Inngår i vurdering av rekrutteringsstillinger
5	Stipendiat	Kunstfagene m.m.	Inngår i vurdering av rekrutteringsstillinger
6	Prosjektmedarbeider, medlærer og forskningsstøtte	Kunstfagene m.m.	Inkluderer oppgaver der det kan brukes læringsassistenter (undervisning) eller studentassistenter (forskning). Forskningsstøtte må eksterntfinansieres som hovedregel
7	Stipendiat, kunstfag	Kunstfagene m.m.	Inngår i vurdering av rekrutteringsstillinger
6	1.amanuensis	Matematikk	Må komme tilbake til i neste års SPP
1	1.amanuensis, kjemididaktikk	Naturfagene	Denne stillingen er i tilsetningsprosess
6	1.amanuensis, fysikk	Naturfagene	Må komme tilbake til i neste års SPP
7	1.amanuensis, kjemi	Naturfagene	Må komme tilbake til i neste års SPP
8	1.amanuensis, literacy	Norsk	Må komme tilbake til i neste års SPP
9	1.amanuensis, litteratur	Norsk	Må komme tilbake til i neste års SPP
3	1.amanuensis, kompensasjon for annet arbeid	Pedagogikk	Kompensasjon for andre oppgave (f.eks. interne stipend) vil bli gitt uavhengig av SPP
7	1.amanuensis, buffer	Pedagogikk	Må komme tilbake til i neste års SPP
1	1.lektor geografididaktikk	Samfunnsfagene	Uklart om det er behov. Må vurderes på nytt i neste års SPP
4	1.amanuensis, arkiv- og samlingsforvaltning	Samfunnsfagene	Må komme tilbake til i neste års SPP
7	1.lektor/-amanuensis KRLE	Samfunnsfagene	Må komme tilbake til i neste års SPP
8-12	Professor II og stipendiater	Samfunnsfagene	Inngår i vurdering av rekrutteringsstillinger
13	1.amanuensis, økonomididaktikk	Samfunnsfagene	Må vurderes i forbindelse med tilbud i PPU og lektorutdanning. Må komme tilbake til i neste års SPP.
2	Stipendiat, yrkesfag	Yrkesfagene m.m.	Inngår i vurdering av rekrutteringsstillinger
4, 5	1.amanuensis, utdanningsledelse	Yrkesfagene m.m.	Disse to stillingene er i tilsetningsprosess
6, 7	1.amanuensis, mulig erstatning for permisjon	Yrkesfagene m.m.	Må komme tilbake til i neste års SPP
9	Professor/ 1.amanuensis, yrkespedagogikk	Yrkesfagene m.m.	Må komme tilbake til i neste års SPP
10, 11	Professor/ 1.amanuensis, veiledningspedagogikk	Yrkesfagene m.m.	Er relatert til prioritert stilling i skolebasert kompetanseutvikling og veiledning. Må vurderes nærmere i neste års SPP
13	1.amanuensis/ uni.lektor, yrkespedagogikk	Yrkesfagene m.m.	Må komme tilbake til i neste års SPP

7. Kompetanseutvikling tilsatte i undervisnings- og forskningsstillinger

I kapittelet «Mål og utfordringer 2025» slår instituttets strategi fast under «Endrede kompetansebehov i lærerutdanningen» følgende:

Institutt for lærerutdanning skal drive kompetansebygging internt gjennom tilrettelegging for kompetanseheving i personalet, styrking av egne ph.d.-utdanninger, samt rekruttering av flere ph.d.-kandidater og medarbeidere med forskningskompetanse.

For tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger er faglig oppdatering en viktig del av forskningstiden i stillingen. For administrativt tilsatte skal det være tid til opplæring i nye arbeidsoppgaver, nye administrative systemer, og andre forhold. Det skal tilrettelegges for tilsatte som ønsker å ta relevant videreutdanning.

Formell kompetanseheving er beskrevet i mer detalj i instituttets retningslinjer for personalspørsmål. De vil bli oppdatert i tråd med vedtak om strategisk personalplan. Retningslinjene sier våren 2018 følgende:

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 Studietilsynsforordning er viktig i en vurdering av kompetansebehov.

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 (deltakelse i arbeidsgrupper, komiteer, o.l.). Det er stipendordninger til 3 typer vitenskapelige kvalifiseringer som er relevant.

- *Universitetslektor → Førstelektor*
 - *Økt forskningstid fra 20 % til 40 % i inntil 3 år.*
 - *Tildelt veileder/mentor med ressurser til å bidra.*
 - *Søke å benytte NAFOLs tilbud til førstelektorkandidater.*
 - *Rektor har foreslått at NTNU etablerer et kvalifiseringstilbud.*
- *Universitetslektor → Førsteamanuensis*
 - *Krever opptak på relevant ph.d.-program eller kommet langt på dr.philosavhandling.*
 - *Økt forskningstid fra 20 % til 100 % i inntil 3 år.*
 - *Søke å benytte 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 veileder/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 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. Kvalitet på prosjektbeskrivelse.*
- 3. Søkers motivasjon.*
- 4. Hvor mye som gjenstår for å oppnå kompetansenivået.*
- 5. Karriereløp og alder*

Ordningen med meritterte underviser på NTNU gir mulighet til å få stadfestet høy undervisningskompetanse. Det er en viktig merittering for vitenskapelig ansatte.

Vinteren 2018 lyste instituttet ut 5 interne stipend til fast tilsatte universitetslektorer på instituttet med undervisning i stillingene. Det var inntil 3 interne stipend for kvalifisering til førsteamanuensis (phd-stipend) og inntil 2 stipend for kvalifisering til førstelektor. Utlysningen var rettet mot de 5 fagseksjonene med lavest grad av førstekompetanse.

Rangeringen av søkerne vil baserer seg på kriteriene i retningslinjene som beskrevet over. Det tas sikte på at dette blir en årlig utlysning, der det over tid er slik at tilsatte på alle fagseksjoner inviteres til å søke. Samme rangeringskriterier vil bli brukt i 2019. Antall stipend i utlysningen vil avhenge av instituttets økonomi.

Bruk av professorstipend er ikke benyttet etter etableringen av ILU. ?? tilsatte er i dag på en slik ordning (i matematikdidaktikk og ??). Det er lyst ut professorstillinger i kroppsøving og matematikdidaktikk. Hvis det ikke lykkes å gjøre ansettelse i disse utlysningene er bruk av professorstipend være aktuelt.

Det foregår et utstrakt arbeid med kompetanseheving i alle fagseksjonene, de nasjonale sentrene og administrasjonen. Det er nærmere beskrevet i hver enhets strategiske personalplan i vedlegget. Det er dette arbeidet som er viktigst for kompetanseheving på instituttet, og det vil styrkes ved en systematisk vurdering av forskningsgrupper.

Ved første utlysning av meritterte undervisere på NTNU fikk professor Eirik Irgens og førsteamanuensis Henning Fjørtoft tildelt denne kompetansen.

I tillegg er det utstrakt kompetanseheving i rekrutteringsstillinger. Våren 2018 lyser instituttet ut 6 egenfinansierte stipendiatstillinger, 2 stipendiatstillinger og 2 postdoktorstillinger finansiert av NTNU, en stipendiatstilling finansiert av midler til styrking av GLU, og to postdoktorstillinger og en stipendiatstilling finansiert av Forskningsrådsprosjekter. Høsten 2017 ble det lyst ut en stipendiatstilling i tilknytning til universitetsskoleprosjektet

Vedlegg: Strategisk personalplanlegging 2019-2022 i hver enhet

Administrasjonen

Strategiske satsinger i perioden:

Hvilke fagområder vil fagseksjonen/senteret/administrasjonen prioritere, og hvilke kan elt bygges ned?

Det må forventes behov for økt administrativ kapasitet knyttet til følgende områder:

- Studieadministrasjon, femårig GLU: Innføring av et femte studieår og mer kompleks studiemodell med flere og mer administrativt krevende valg vil fordre flere ressurser
- Administrasjon, etter- og videreutdanning: Stor satsing på EVU fra sentrale myndigheter. En del av oppgavene må defineres som studieadministrative, og i tillegg er det behov for kapasitet innenfor lederstøtte og virksomhetsstyring.
- Kommunikasjon: Dette er et felt som ILU bør styrke. Det er omtalt i ILU strategi og det er drøftet i ledelsen. Arbeidsområdet bør sees i sammenheng med studentrekruttering.
- Praktisk støtte og drift: Økning av nye aktiviteter på prosjektbasis, f.eks. DigGiLU. Vil kreve økt kapasitet innenfor bl.a. arrangementsstøtte.
- Virksomhetsstyring og økonomi: Instituttet har en kompleks økonomi og det er grunn til å forvente større grad av prosjekt- og søknadsbasert finansiering fremover.

Det er usikkerhet knyttet til behovet for administrativ kapasitet knyttet til følgende områder:

- Yrkesfaglærerutdanningen: Avhenger av avklaring av vertskap. Uansett vil det være behov for studieadministrativ kapasitet for saksbehandling, studieveiledning, mv.
- NAFOL: Avhenger av videre aktivitet og formen på denne

Ved utlysninger vil vi søke å rekruttere personer som er motivert for endring og utvikling og som kan omstilles til ulike arbeidsområder, og ikke med sikte på fast tilsetning til avgrensede og svært spesifikke områder. Stillingskategori og kompetansebehov vil variere og må vurderes for den enkelte utlysning. Generelt er det gunstig med en kombinasjon av utdannede på master- og bachelornivå. Normalt vil det kreves høyere utdanning, men i enkelte tilfeller kan det være aktuelt å rekruttere personer med relevant videregående yrkesutdanning. I tillegg vil relevant administrativ erfaring normalt være nødvendig for tilsetning.

I forkant av utlysning vil det vurderes om det er aktuelt for fast ansatte i administrasjonen å få endringer i sine arbeidsoppgaver. Den endelige utlysningen kan derfor ende annerledes enn i prioriteringen nedenfor.

Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:

Forventede avganger:

- 1 årsverk desember 2017 – er pt. ikke erstattet, saken er i gang men likevel tatt med og prioritert høyest i oversikten nedenfor
- 1 årsverk januar 2019
- 1 årsverk august 2019
- 1 årsverk i løpet av 2020
- 1 årsverk i løpet av 2022

I NTNU-notat av 13.12.2016 som fastslår oppheving av kunngjøringsstoppen i NTNU er det presisert at det kan tilsettes utover bemanningsplanen i forkant av planlagt avgang: «*Antall årsverk ved enheten kan likevel økes noe for en kortere periode dersom prognoser for forventet (alders)avgang tilsier dette.*»

Administrasjonen er stor målt i antall årsverk, og det vil til enhver tid være fravær av ulike årsaker (kortere og lengre sykefravær, omsorgspermisjoner, etc) og i et visst omfang. Det vil være en stor styrke om total bemanning tar høyde for denne typen fravær, for å slippe rekruttering av vikarer for kortere tidsrom. Bruk av vikarer krever innsats i form av rekruttering og opplæring, gir høyere usikkerhet knyttet til bemanning og gir ikke nødvendigvis samme kvalitet.

Forventede endringer i BOA (videreutdanning, oppdrag, etc)

Områder med forventet økning:

- Etter- og videreutdanning: Lærerspesialist innenfor flere fag, mulig økning av ordinære KfK-studier, DEKOM.

Områder med usikkerhet:

- NAFOL

Mulige endringer i bevilgninger:

- Eventuell ytterligere finansiering av 5GLU – ikke avklart fra KD
- Eventuelle andre særlige tildelinger, jf. tildeling til utvikling av partnerskap og praksissamarbeid
- Tildelinger etter søknad (definert som bevilgning, men administrert som søknadsbasert), jf. midler fra Norgesuniversitetet til DigGiLU.

Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

- Økning i oppgaver pga. effektivisering og omorganisering i NTNU, og med reduserte administrative ressurser. Bør løses med en kombinasjon av økte ressurser, å utnytte ressursene bedre, å arbeide på andre måter og eventuelt å prioritere oppgaver ned eller bort.
- Usikkerhet knyttet til oppgavedeling mellom institutt, fakultet og sentralnivå
- Uhensiktsmessig oppgavefordeling mellom forvaltningsnivåene på enkelte saksområder, jf. også momentet over – en utfordring når man skal prioritere mellom ulike områder som alle har behov for styrking. Disse to punktene tas i dialog på det enkelte område.
- Rekruttering balansert på kjønn

Plan for kompetanse-/karriereutvikling:

Hva er planlagte og ønskete kompetanseutviklingstiltak

Generelt:

- Flere enn en person bør beherske et saks-/oppgaveområde for å gjøre arbeidet og bemanningen mer robust.
- Gode beskrivelser for de ulike områder: Prosessbeskrivelser, årshjul, etc. Relevant ved oppgaveskifte av kortere eller lengre varighet og letter opplæring.

Mindre tiltak

- Økt kompetanse i digitale verktøy: Avhengig av NTNUs valg av system og av NTNUs interne kurstilbud. Dette er aktuelt for alle ansatte i administrasjonen.
- Språk- og skrivekompetanse: Kommunikasjon, klarspråk. Dette er aktuelt for alle ansatte i administrasjonen og spesielt for dem som skriver mye.
- Prosesskompetanse
- Internasjonalisering: Alle bør ha en basal kompetanse innenfor internasjonalisering. Spesielt relevant for studieadministrasjonen.
- Legge til rette for å delta i ulike arbeid i NTNU, f. eks. prosjektgrupper.

- Legge til rette for å delta på andre typer aktivitet, f.eks. tillitsvalgtarbeid.

Større tiltak

- Videreutdanning/tilleggsutdanning:
 - o For enkelte vil det være ønskelig å ta masterutdanning, og det vil også være gunstig mtp. kvalitet i arbeid og mulighet for omstilling internt.
 - o Mulighet til å delta på mindre kurs/videreutdanninger, f.eks. innenfor studieveiledning, IKT, etc (avhengig av den enkeltes arbeidsområde og administrasjonens kompetansebehov)

Incentiver for å vri kompetanse

- Legge til rette i form av fridager, mulighet for å dekke kursavgift og ev. pensumlitteratur, reise og opphold.

Likestillingstiltak

- Vi søker en rekruttering som ivaretar statlig personalpolitisk mål om en god sammensetning på tvers av kjønn og kulturer og oppfordrer menn og personer med annen kulturell bakgrunn til å søke ved utlysninger.

Mobilitet

- Det er ønskelig med mulighet for hospitering. Eksempler kan være hospitering internt i NTNU mellom enheter, eller i f.eks. skoleverket for å øke kunnskapen om det yrket vi utdanner til og veileder om.

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø/primært arbeidsområde	Ønsket tiltredelsesår
1.	Seniorkonsulent	Studieadministrasjon - GLU	2018
2.	Førstekonsulent/seniorkonsulent	Studieadministrasjon – YFL og annet	2018
3.	Seniorkonsulent/rådgiver	Kommunikasjon	2018
4.	Førstekonsulent	Praksisadministrasjon	2018/2019
5.	Seniorkonsulent/rådgiver	Lederstøtte/virksomhetsstyring og studieadministrasjon – EVU	2019/2020
6.	Førstekonsulent	Studieadministrasjon - EVU	2019/2020
7.	Førstekonsulent	Praktisk drift/arrangementsstøtte	2019/2020
8.			
9.			

Strategiske satsinger i perioden:

Undervisning og veiledning:

Fagseksjon for Engelsk og Fremmedspråk vil prioritere planlegging og undervisning av engelskemner i MGLU, spesielt igangsetting av emner på syklus 2. Ved MGLU er det fem nye emner som starter fra 2020-2021 og underviserne på disse emnene må i stor grad fristilles fra dagens undervisningsoppgaver på MGLU syklus 1 (Engelsk 1 og Engelsk 2). I tillegg har vi undervisning i emner ved Master i engelsk- og fremmedspråksdidaktikk, samt veiledning av masteroppgaver. Vi vil behøve en stor økning i veiledningskapasitet for masteroppgaver (femte år i MGLU) og FOU-oppgaver (tredje år i MGLU). Ansatte med forsknings- og veiledningserfaring settes vil i første rekke settes til dette arbeidet.

Engelsk fagdidaktikk i lektorprogrammet 8-13 er også prioritert på grunn av stor økning i antall studenter og vi regner med å bruke flere undervisningsressurser her framover. Undervisning og ressurser på F/PPU (engelsk og fremmedspråk) må sees i sammenheng med endrede opptakskrav til programmet, noe som på sikt kan føre til en nedgang i studenttallet på F/PPU.

Fagseksjonen har utlyst flere stillinger i løpet av de siste årene, men vi har i lengre tid hatt underbemanning blant faste ansatte og har hatt midlertidige ansatte i deltidsstillinger. Dette er uholdbart i lengden. Selv om vi har hatt nyansettelser, er vi imidlertid fremdeles svake innenfor begynneropplæring, literacy og barnelitteratur på engelsk. Dette er områder vi i dag ikke dekker godt nok. MGLU 1-7 veiledning og MGLU 1-7 undervisning generelt på syklus 2 dekker vi heller ikke godt nok. Vi ønsker derfor snarest å lyst ut en stilling som førsteamanuensis i engelsk begynneropplæring og literacy og en stilling som førsteamanuensis i barnelitteratur på engelsk.

For fremmedspråk i 5LU (lektorutdanning 8-13), PPU og i MGLU tredje år har vi også svak undervisnings- og forskningskapasitet. Vi har et begynnende samarbeid med ISL om fremmedspråk i MGLU, i fremste rekke for studentutveksling i tredje år av MGLU, og litt om undervisning på andre emner i fransk fagdidaktikk, men vi har allikevel ikke tilstrekkelig med undervisningskapasitet i fremmedspråk på lengre sikt. Vi vil ha en avgang og har også hatt endring av en ansatts fagseksjonstilknytning, samt en lengre fristilling til andre arbeidsoppgaver ved NTNU. Vi har behov for økte ressurser til veiledning og undervisning på masternivå, samt forskning. Vi ønsker derfor å ansette en førsteamanuensis i fremmedspråk, spesielt for undervisning i fransk og tysk fagdidaktikk. I dag er undervisning i spansk fagdidaktikk dekket av en ansatt med stilling på både ILU og ISL, men dette er en eldre arbeidstaker som mot slutten av perioden vil gå over i pensjon. Vi har også økt studenttall i spansk. Vi ønsker derfor også å lyse ut en stilling som førsteamanuensis i spansk fagdidaktikk.

Forskning og utvikling:

Vi har høy forskningsaktivitet og omfattende produksjon av poenggivende vitenskapelige arbeider. Fagseksjon for Engelsk og Fremmedspråk er den minste fagseksjonen målt i antall

ansatte, men blant de største i akademisk produksjonen pr. ansatt ved ILU. I tillegg har vi to store eksternfinansierte prosjekter i perioden 2019-2022. *Flerspråklighet i engelskklasserommet* ('*Acquisition of English in the multilingual classroom*') er finansiert av NFR 2018-2022 (NFR Finnut-Institusjonsstrategisk prosjekt). En postdoktor og 2 PhD-studenter vil arbeide på prosjektet. Prosjektleder er Eivind Nessa Torgersen og han vil arbeide sammen med Anna Krulatz. Postdoktoren og 1 PhD-student vil bli veiledet av Eivind Nessa Torgersen og 1 PhD-student vil bli veiledet av Anna Krulatz. Eivind Nessa Torgersen og Anna Krulatz vil ha 25% av sin ordinære FOU-tid og 5% av sin tid til undervisning og veiledning fram til 2022 til å arbeide med prosjektet. *Digitalisering av grunnskolelærerutdanningen ved institutt for lærerutdanning NTNU (DigGiLU)* er et eksternfinansierte utviklingsprosjekt hvor Fredrik Røkenes er frikjøpt 30% fram til 2020 i en rolle som prosjektleder. 5 faglige ansatte fra fagseksjonen skal delta i prosjektet for egen kompetanseutvikling fra 2018-2020 med totalt 775 timer som tas fra undervisningstiden (155 timer pr. person). Fra våren 2019 skal 2 ansatte delta hvert semester noe som vil føre til knapphet på undervisningsressurser i perioden.

Andre forskningsprosjekter ved fagseksjonen inkluderer et internt ILU strategisk prosjekt (prosjektleder Ingunn Ofte), og to SU strategiske prosjekt (prosjektledere Libe Garcia Zarranz og Fredrik Røkenes). Vi forventer flere søknader og prosjekter framover. Vi vil her fremheve Libe Garcia Zarranz som vil søke på et NFR Unge forskertalenter-stipend i 2019.

Vi har også produksjon av lærebøker og annet faglig materiale av ansatte ved fagseksjonen. Det gir ikke publiseringspoeng, men viser det omfattende utviklingsarbeidet som foregår ved fagseksjonen. Her vil vi også nevne vår forskningsseminarserie ved fagseksjonen og seksjon for engelsk ved ISL/HF. Vi har møter tre ganger hvert semester. Vi deltar i forskergrupper, også i samarbeid med andre institutter spesielt ved ISL/HF.

Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:

Forventede avganger:

Det er mulig det blir en pensjonering i 2018 eller 2019 til en person som ikke gir undervisning neste år. Vi har for tiden mangel på fast ansatte til å undervise i fremmedspråk. Noe vil hjelpe siden vi vil ha en fast stilling i fremmedspråk (tysk og fransk) med start august 2018. Men det er ikke tilstrekkelig på lengre sikt. Senere vil det også bli behov for underviser i spansk fagdidaktikk på grunn av pensjonsalderen.

Forventede endringer i BOA (Bidrags- og Oppdragsaktivitet):

Vi har to store prosjekter ved fagseksjonen i denne perioden. Et forskningsprosjekt om flerspråkighet i engelskklasserommet (2018-2022). Eivind Nessa Torgersen og Anna Krulatz arbeider med prosjektet (30% hver) og har redusert tid til undervisning. De vil også veilede 2 PhD-studenter, samt ha ansvar for 1 postdoktor. Vi har et utviklingsprosjekt om digitalisering i lærerutdanning (2017-2020) hvor Fredrik Røkenes i 30% prosjektlederstilling. 5 faglige ansatte

som underviser MGLU, vil på ulike tidspunkt delta på kurs og gjennomføre egen kompetanseutvikling. Totalt 775 timer vil tas fra tilgjengelig undervisningsressurs.

Det er for tiden et annet mindre forskningsprosjekt med strategisk intern finansiering og ansatte ved fagseksjonen planlegger søknader om andre store forskningsprosjekter. Vi håper å få tilslag på noen av disse prosjektene.

Vår fagseksjon er sterkt involvert i Kompetanse for Kvalitet som tar en stor del av våre undervisningsressurser. Vi har samlingsbaserte emner i Trondheim og regionalt, samt flere emner som kun er digitale. Vi forventer å ha store studenttall også i årene framover. Vi hadde en del vikarbruk i 2018, noe som vi skal forsøke å unngå framover.

Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Vi har allerede stor BOA-aktivitet på fagseksjonen med to store eksternfinansierte prosjekter. Vi har også flere ansatte som søker om prosjektmidler både internt på instituttet og fakultetet, men det er generelt liten erfaring blant faglige ansatte å søke på eksternfinansierte prosjekter. Vi oppfordrer ansatte til å få erfaring med å søke på interne utlysninger først og tilbyr hjelp med utforming av søknadene der det er mulig.

Det er stor undervisningsbelastning på emner som tilbys som del av Kompetanse for Kvalitet. Her har vi sett en meget stor økning i studenttall i løpet av kort tid: fra rundt 30 for få år siden til rundt 250 i dag på emner for 1-7, 5-10 og 8-13. Det løses delvis med bruk av læringsassistenter, men undervisning og vurderingsarbeid tar mye tid. Undervisning dekkes for en stor grad av universitetslektorer, men de trengs også på emner i MGLU syklus 1 og vi ønsker dessuten at de kommer i gang med sine egne kompetanseutviklingsprosjekter mot opprykk til førsteamanuensis eller førstelektor.

Vi har mange ansatte i engelsk fra tidligere FLT/HiST med stor forskningsproduksjon og de har hatt stor undervisningsbelastning over lang tid. Flere førsteamanuenser fra tidligere FLT/HiST kan dessuten søke om fast FOU-tid i løpet av 2019 og forskningsterminer fra 2020. Vi ønsker derfor å lyse ut en stilling som førsteamanuensis i engelsk fagdidaktikk og en stilling som universitetslektor i engelsk fagdidaktikk for å dekke undervisning til ansatte med kompetanseutviklingsprosjekter og ansatte som har forskningstermin. Det har vist seg at vi har god søkning til faste stillinger som universitetslektor i engelsk.

ILU har mottatt en henvendelse om å hjelpe ISL/HF med undervisning i engelskemner på masternivå for studenter som er tilknyttet lektorprogrammet 8-13. Dette kan ta av ansattes tid til å undervise på våre egne masteremner.

Plan for kompetanse-/karriereutvikling:

Flere faglige ansatte ved fagseksjonen har konkrete planer for kompetanseutvikling. Muligens vil fire av våre førsteamanuenser søke om opprykk til professor i løpet av perioden blant annet ved om søke på et av NTNUs Kvalifiseringsstipend for kvinner/likestillingsstipend. I tillegg vil flere av våre universitetslektorer søke om kompetanseheving gjennom enten stipendiatstilling eller førstelektorløp. En universitetslektor vil muligens søke om stipendiatstilling våren 2018. En universitetslektor vil muligens søke om stipendiatstilling tilknyttet prosjektet *Acquisition of English in the multilingual classroom* i 2019. En universitetslektor har fått kvalifiseringsstipend knyttet til *Literacy og faglighet i skole og arbeidsliv* med utvidet forskningstid for å arbeide med opprykk til førstelektor.

Vi dessuten ønsker å lyse ut en PhD stipendiatstilling på tvers av fagseksjonene. Dette vil være en stipendiatstilling i engelsk, men med en estetisk tilnærming. ILUs handlingsplan fremhever slikt flerfaglig samarbeid innad på instituttet og kompetanse på tvers av fag som viktig. Hovedveileder vil være fra engelsk med en biveileder fra drama. I tillegg vil vi styrke forskning i fremmedspråk fagdidaktikk ved å lyse ut en stipendiatstilling mot slutten av perioden.

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1.	Førsteamanuensis	Engelsk literacy og begynneropplæring	2019
2.	Stipendiat	Engelsk og drama fagdidaktikk	2019
3.	Førsteamanuensis	Tysk og fransk fagdidaktikk	2020
4.	Førsteamanuensis	Barnelitteratur på engelsk	2020
5.	Førsteamanuensis	Spansk fagdidaktikk	2020
6.	Universitetslektor	Engelsk fagdidaktikk	2020
7.	Førsteamanuensis	Engelsk fagdidaktikk	2021
8.	Stipendiat	Fremmedspråk fagdidaktikk	2021

Strategiske satsinger i perioden:

I mandatet fra instituttleder står det at både hensynet til undervisning, forskningsatsinger og andre relevant primæroppgaver skal ivaretas. Dette har vi beaktet i vårt forslag.

Basert i nåværende ressursituasjon har ledelsen utarbeidet en tabell som viser undervisningskapasitet og behov. Planen er at alle seksjoner skal ligge på c. 110 % dekning, slik at det er romslighet til å vikariere hverandre ved sykdom og permisjoner. Denne tabellen tar ikke høyde for utvikling av studieportefølje med f eks master på GLU. Men den gir en pekepinn på hvor det er viktigst å få bedre dekning.

Fag	Studiepoeng totalt	Behov undervisning, 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 kapasitet alle fast ansatte 2018/19, prosent av behov	Forventet 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							
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 klasser
- For skoleledelse mangler budsjett for oppdraget for Utdanningsdirektoratet

Kunsthøgskole er et samlebegrep for alle kunstfagene som er knyttet til studieprogram på Moholt. Her er dekningen for lav, og vi har forventet avgang (emerita). Det er omtrent 2 vitenskapelige stillinger for lite i forhold til eksisterende arbeidsoppgaver.

Førsteamanuensisstilling i drama/teater er nå i prosess, og denne stillingen vil avlaste betydelig. Likevel er det ikke nok for å møte dagens behov. I tillegg er flere fra Moholt inne på GLU-masterne i kunstfag med mye ressurs, noe vi må ta høyde for.

Kroppsøving og idrett ligger på akkurat 100 % dekning, noe som er litt for lavt. Dette vil stort sett bli rettet opp med den nye professorsstillingen som er i prosess. Samtidig må vi ta høyde for at noen fra kroppsøvingsseksjonen får stipend/mulighet å jobbe med ph.d., og det vil da trenge folk som tar deres undervisning.

Samtidig er vi en av seksjonene med lavest andel 1. stillinger 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 %

Det er et prioritert satsningsområde å øke kompetansen i vår seksjon.

- *Likestillingstiltak*

I vår forståelse går "likestillingstiltak" i dag langt utover likestilling mellom kjønn. Det er viktig å jobbe med likestilling på tvers av mange ulike grupper i samfunnet. Seksjonen ønsker og mener at både seksjonen og ILU som sådan trenger en aktiv satsning på mangfold og flerkulturalitet, og at dette må vises i personale som ansettes. Lærerutdanningen må både speile samfunnets diversitet og aktivt bidra til at diversiteten blir og blir forstått som en verdi og ressurs. Dette fordi skolen i dag har stor diversitet. Denne tankegangen viser seg i forslagene til nyansettelser vi gjør.

Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:

Forventede avganger

Fagseksjonens emerita i realiteten vært i minst halv stilling som professor. Hun vil gå over i null-avtale som emerita fra 01.01.2019.

Varslet pensjon av underviser på PPU film/mediefag fra h. 2019

Forventede endringer i BOA (videreutdanning, oppdrag, etc)

Forventes økt. Søknadslysten er stor, hovedproblemet er at f.eks. Forskningsrådet i lav grad lyser ut aktuelle saker å søke på for våre fag. I prinsipp må vi alltid gå på tematiske satsninger – som kvalitet i høyere utdanning, eller kjønnsperspektiver – og ikke på fag, fordi fagene våre FORELØPIG ikke prioriteres i forskningsøyemed. Internasjonalt er det mere å søke på også i våre fag.

Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Vi står ikke rustet til å møte veilederbehovet som kommer i forbindelse med GLU-masteren. Det haster å få opp relevante veilederkurs for vår seksjon. Dette krever i så fall ressurs.

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

KROPPSØVING OG IDRETT

Fast ansatte:

- En ansatt har søkt og fått utvidet FoU-tid i 2 år for å fremstille seg for graden dr.philos.
- En ansatt søker nå i vår ph.d.-stipend for universitetslektor.

- To ansatt er interesserte av å søke ph.d.-stipend for universitetslektorer ved neste utlysning

HVIS DISSE BLIR GITT TILSAGN OG KLARER Å GJENNOMFØRE PH.D.LØP, HAR VI FIRE KOMMENDE FØRSTEAMANUENSER I KROPPSØVING OG IDRETT VED SEKSJONEN

Midlertidig ansatt:

- Midlertidig ansatt er interessert av å søke stipendiatstilling hvis det kommer en utlysning

KUNSTFAG

- En ansatt er i førstelektorløp fram til 2020.
- En ansatt tar sikte på dosentløp snart
- En ansatt doktorerer snart i musikk
- En ansatt er i ph.d.-løp, omtrent halvvegs
- En ansatt arbeider med kvalifisering for professorsopprykk
- En ansatt planlegger dosentsøknad i 2018/19
- En ansatt er interessert av å søke internt ph.d.-stipend ved en framtidig utlysning (ikke år 2018)

HER HAR VI ALTSÅ EVENTUELT EN KOMMENDE FØRSTELEKTOR, TO KOMMENDE DOSENTER, TRE KOMMENDE FØRSTEAMANUENSER OG EN KOMMENDER PROFESSOR –SÅ LANGT ALLE KLARER Å GJENNOMFØRE SINE LØP

- *Internasjonalisering, tilrettelegging for utenlandsopphold*

Vi bør ta høyde for at noen i fagseksjonen er utenlands i noen periode hvert år. På nåværende tidspunkt har en ansatt gitt beskjed om at han ønsker utenlandsopphold om noen år. Det er veldig positivt, men det vil kreve gode forberedelser av oss å finne noen som kan erstatte ham i den perioden han er borte.

I tillegg til denne interne kompetansehevingen foreslår vi og trenger følgende nyansettelser. De er på en måte i prioritert rekkefølge, men samtidig så trenger vi alle stillingene.

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1.	Førsteamanuensis i kunstfagdidaktikk med vekt på flerkulturalitet 100 % FRA HØSTEN 2019	Vi ønsker å aktivt satse på mangfold og flerkulturalitet på tvers av våre fag i seksjonen. Ønskes dobbeltkompetanse kunstnerisk-	Undervisning i didaktikkemne og vitenskapsteori på 2-årig master, undervisning og veiledning på MGLU, tverrfaglig undervisning, flerkulturalitet og veiledning av internt ansatte i kompetanseløp

		vitenskapelig, gjerne tydelig sammenflettet.	
2.	Professor i visuelle kunstfag med vekt på film og mediefag Fra 01.08.2019	Vi ønsker å ha tydelig førstekompetanse innenfor alle kunstfag, også film/mediefag/visuell kunst Ønskes dobbeltkompetanse kunstnerisk-vitenskapelig, gjerne tydelig sammenflettet	Undervisning i PPU film/mediefag, master i kunstfagdidaktikk, kunst& håndverk og veiledning på MGLU og veiledning av internt ansatte i kompetanseutvikling
3.	Universitetslektor i musikk 100 % FRA 01.08.2019	Trenges noen som tar særlig hånd om musikk fagdidaktikken knyttet til PPU, da dette nå et område som er skilt ut av stillingen til professor i musikkpedagogikk.	Undervisning i PPU fagdidaktikk musikk, emner særlig: trommer/perkusjon, samspilldidaktikk strengeinstrumenter(gitar) og musikkteknologi på GLU
4.	Førsteamanuensis kroppsøving	Med en førsteamanuensis kan det hende det trengs mer undervisningskapasitet. Vi vil da få inn universitetslektor i midlertidig stilling. Men i prinsipp vil vi ikke gå for flere universitetslektoransettelser, da det allerede finnes mange i kr.øv.seksjonen. Vi vil isteden satse på å øke kompetansen sånn at flere kommer på 1. nivå	Vi ønsker og trenger førsteamanuensis som kan både veilede, undervise og forske.
5.	Stipendiat kroppsøving og idrett fagdidaktikk Fra 01.08.2019	Få opp vitenskapelig kompetanse i på fagdidaktikk i kroppsøvingsseksjonen	Forskning på kroppsøving og idrett fagdidaktikk trenger prioritering, og på sikt trenger vi en førsteamanuensis kroppsøving og idrett fagdidaktikk
6.	Ansettelse av prosjektmedarbeider i fagseksjonen i 60 % stilling. Vi trenger å utvikle denne stillingen over tid.	Dette er en litt annerledes stilling som vi ønsker av flere grunner, som har både med behov og ønske om å tydeligere signalere at vi er en	<ul style="list-style-type: none"> - Deltakelse i bevegelsesundervisning med fokus på inkludering og tilpasset undervisning. - Prosjektmedarbeider særlig i forskning på temaer knyttet til

		<p>inkluderende lærerutdanning. Vi ønsker en prosjektmedarbeider som særlig skal jobbe med inkludering både i undervisning og forskning.</p> <p>Prosjektmedarbeideren skal fungere både som medlærer til vitenskapelige ansatte som underviser i bevegelsesfag (som stiller særlige krav til inkludering i bevegelsesaktiviteter), samt som prosjektmedarbeider tilknyttet forskning på tilsvarende temaer.</p>	<p>inkluderende bevegelsesundervisning</p> <p>Prosjektmedarbeider med funksjonsnedsettelse, relevant utdanning og erfaring oppfordres særlig til å søke.</p>
7.	<p>Stipendiat dans fagdidaktikk</p> <p>Fra 01.08.2019</p>	<p>Knyttet til det store nordiske forsknings- og didaktiske prosjektet DANS I SKOLAN, ledes fra Sverige</p>	<p>Utvikling av dans som selvstendig fag ved ILU</p>

Fagseksjon matematikk

Strategiske satsinger i perioden:
<p>Vi har tre satsinger innen forskning og en satsing på utvikling av undervisnings- og forskningskompetanse innen begynneropplæring.</p> <p>Forskning:</p> <ul style="list-style-type: none">- Digital tekstanalyse og matematisk kognisjon, en gruppe ledet av Trygve Solstad- IBL, inquiry based learning, en gruppe ledet av Svein Arne Sikko- Matematikklærerutdanning for 1-10, en gruppe ledet av Anita Valenta <p>I forbindelse med oppbygging av masterstudie i begynneropplæring og lærerspesialist i begynneropplæring trenger vi å bygge opp forsknings- og undervisningskompetanse knyttet til de aller yngste elevene (trinn 1-4). Her vil utviklingen i det pågående Laudim-prosjektet være nyttig å viktig å bygge videre på i en slik kompetanseheving. Rose Griffiths, vår nye professor 2, vil også ha en sentral rolle (støtte til forskning og til utvikling av emneplaner) i dette arbeidet. Flere førsteamanuenser vil ha sentrale roller her. Sammen med Rose Griffith utvikler de nye emner i begynneropplæringen for lærerspesialist.</p>
Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:
<p><i>Forventede avganger:</i> Det forventes en pensjonering i periode</p> <p><i>Forventede endringer i BOA (videreutdanning, oppdrag, etc):</i> Vi kommer til å få en stor økning i videreutdanning av lærerspesialister, som skal til sammen dekke 100 stp når alle tre programmene er i full gang i tillegg til veiledning av masteroppgaver. Dette vil sannsynligvis gi en økning på om lag 2 000-2 500 arbeidstimer.</p> <p>Fra og med høsten 2021 kommer de nye masterkullene for den femårige masteren. Vi forventer en økning i veiledningsbehovet</p> <p>Med tanke på den store økningen i i masterveiledning og i BOA trenger seksjonen flere medarbeider med førstekompetanse i de nærmeste årene.</p>
Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:
<p>Det er en utfordring å få kvalifiserte søkere til stillinger i matematikdidaktikk. Dette gjelder også for ph.d-kandidater.</p> <p>For professorstillinger har det i den siste tiden nesten ikke vært kvalifiserte søkere (dette gjelder ikke bare for ILU, men i hele landet). Vi må satse på egen kompetanseutvikling.</p> <p>Det er ikke mange kvalifiserte til førsteamanuensisstillinger eller til ph.d-stillinger. Her må vi også tenke på i større grad å rekruttere våre egen masterstudenter til ph.d. Slik kan vi også sikre oss nødvendig førstekompetanse i framtiden.</p> <p>Arbeidet med digital tekstanalyse krever utvikling, vedlikehold og drift av programvare. Det arbeides med å finne interne og eksterne finansieringskilder til formålet.</p>
Plan for kompetanse-/karriereutvikling:
<p>Plan for kompetanseutvikling:</p> <ul style="list-style-type: none">- For nytilsatte universitetslektorer, fortsette arbeidet med Reading Group (lesing og drøfting tekster som en introduksjon til matematikdidaktisk forskning) med mål om at de kommer i gang med skriving av artikler (i første omgang artikler tenkt publisert i

Tangenten og lignende tidsskrift). Dette tenkes å avsluttes i løpet av 2019. Flere av de mer erfarne forskere ved seksjonen vil være mentorer i denne fasen. En annen del av kompetansebyggingen er deltakelse i diverse utviklingsprosjekter innad ved ILU (for eksempel ved å søke om midler for studiekvalitet) og deltakelse i utviklingsprosjekt i samarbeid med grunnskoler.

- Kompetanseheving til førstelektor. I perioden har seksjonen fire universitetslektorer som vil arbeide mot førstelektorkompetanse. Den første søknaden er forventet i 2019, der det er gitt ekstra FoU-ressurs for å gjøre ferdig arbeidene. En person har fått 20 % forskningstid (fra Literacy-miljøet) til kvalifisering. I første omgang for ett år, men med mulighet for å søke mer forskningstid om nødvendig.
- Kompetanseheving til professor. En førsteamanuensis har 15 % ekstra forskningstid neste år for å arbeide mot en professorsøknad. Det arbeides med å utvikle et prosjekt sammen med forskere i East China Normal University som vil føre fram til prosjektsøknader (Erasmus-søknader med mere) og søknad om kvalifiseringsstipend. Et prosjekt om argumentering og bevis i matematikklærerutdanningen og i småskolen søker om NFR-finansiering våren 2018, og vil starte opp i 2019 (uansett finansiering). Det vil bli knyttet til seg ledende forskere innen feltet som vil bidra til forskning og skriving av artikler innen teamet.

Seksjonen kommer til å måtte veilede mange FoU- og masteroppgaver i årene som kommer. Det betyr at flere må ta på seg slike oppgaver. Slik er et behov for å utvikle veilederkompetanse innad i seksjonen. Vi planlegger flere seksjonsseminarer som vil være knyttet til utvikling av slik kompetanse, det første nå i vår 2018.

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1.	Førsteamanuensis		2019
2.	Førsteamanuensis		2019
3.	Førsteamanuensis		2019
4.	Førsteamanuensis		2020
5.	Førsteamanuensis		2020
6.	Førsteamanuensis		2020
7.			

Fagseksjon for naturfagene

Strategiske satsinger i perioden:

Hvilke fagområder vil fagseksjonen/senteret/administrasjonen prioritere, og hvilke kan evt bygges ned?

Den største utfordringa i perioden er implementering av 5-årig GLU. Dette innebærer implementering av en rekke kurs i 4. og 5. år av denne masteren samt omfattende økning i veiledningsoppgaver, både masteroppgaver og FOU-oppgaver. En følge av dette er at seksjonen trenger å øke sin kompetanse innen didaktikkdelen av utdanninga. Fagseksjonen bør innen utløpet av perioden ha en eller flere tilsatte på toppnivå innenfor didaktikk.

Det er også nødvendig å etablere mer varige undervisningsmiljø innenfor didaktikkretningene i PPU/5LU. Undervisning i disse emnene har delvis vært gitt av midlertidige eller vikarer og det er ønskelig å etablere miljø der seksjonen dekker mest mulig av denne undervisninga med egne ansatte. På den andre sida er den direkte koblinga til skoleverket som vikarer med delt stilling mellom videregående og universitet innebærer, gunstig og den kompetansen som dette innebærer må ivaretas.

Fagseksjonen bør i perioden framover bidra til kompetanseheving i lærerutdanningsmiljøet i Norge ved at vi utdanner phd-kandidater og følgelig er økt veiledningskompetanse et viktig område framover.

Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:

I perioden forventes en avgang innen fysikkdidaktikk og potensielt en innen naturfag med vekt på kjemi.

Når det gjelder BOA-virksomhet så er det vanskelig å si noe konkret. Seksjonen har hatt noe videreutdanning via KFK og dette vil trolig fortsette, men dette er noe usikkert per nå.

Fagseksjonen har hatt noe BOA-aktivitet via EU-prosjekter og ulike mindre oppdrag. I tillegg kommer en rekke prosjekter og oppdrag via skolelaboratoriet. Fagseksjonen arbeider med en søknad retta inn mot Forskningsrådets ISP-program, men hadde ikke kapasitet til å nå fristen i april 2018. Vi tar sikte på neste års utlysning.

En stor effekt som vil slå inn mot slutten av perioden er de nye emnene som kommer som følge av 5-årig GLU. Fra skoleåret 2020/21 vil første kull av MGLU komme til 4.året og skal ha naturfagsemner 45 stp i sitt 4. år og året etter kommer 5. året av MGLU med 60 stp inkludert veiledning av masteroppgaver. Ressursene som trengs til dette tilsier at staben trenger å styrkes fra 2020 utover det som er nødvendig som følge av avganger.

Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

En utfordring for seksjonen er å opprettholde og videreutvikle den stillingsstrukturen seksjonen har samt å integrere de ulike delene av fagseksjon for naturfagene.

Forenkla kan seksjonen sies å ha rekruttert ansatte med master/hovedfag og doktorgrad i ett av naturfagene eller ansatte med master/hovedfag i ett av naturfagene og doktorgrad i fagdidaktikk. (Så finnes det naturligvis variasjoner og unntak fra dette). Den ideelle lærerutdanner i naturfagene har sterk bakgrunn i ett eller flere av naturfagene, forskningskompetanse og publiseringserfaring i relevant fagdidaktikk og kjennskap til og erfaring fra norsk skole.

Det er imidlertid liten grunn til å tro at det vil være mange søkere til stillinger framover som oppfyller alle disse kravene. Erfaringer fra utlysninger det siste tiåret tilsier at tilfanget av "ferdige" kandidater, slik de er beskrevet over, er lite. Denne situasjonen tilsier at fagseksjonen må legge til rette for at ansatte – både allerede ansatte og nye ansatte, må gis muligheter til å bygge opp sin fagdidaktiske forskningskompetanse. Deler av løsninger her er prosesser som er påbegynt i og med oppbygning av forskergrupper som inkluderer mer og mindre erfarne forskere på feltet.

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

Mindre tiltak innen kompetanseutvikling som vil være relevante er kursing i søknadsskriving – seksjonen trenger å utvikle sin samla kompetanse innen søknadsskriving på mange nivåer. Mer formaliserte mentorordninger er også relevant, vi har praktisert en slags uformell mentor-ordning, men formalisering vil trolig gjøre det bedre for mentor og den mentorete.

Større tiltak kan være kurs i naturfagdidaktikk, veiledningskurs/-seminarer for master og phd, planlegging mot opprykksøknad og planlegging av søknader om forskningstermin.

Siden flere av seksjonens ansatte trenger å styrke sin naturfagdidaktiske forskningskompetanse kan kurs som det pågående kurset i regi av Naturfagsenteret være nyttig. Per nå er det fire av seksjonens ansatte som deltar på dette programmet som strekker seg over to år. Hvis dette tilbudet gjentas, så vil det være relevant at flere deltar.

Veiledningsoppgaver vil være en økende del av stillingen til de fleste ved seksjonen. Flere har lang erfaring innen veiledning av bachelor og master, men mange mangler dette. På phd-nivå er det kun en håndfull som har erfaring på dette. I tilknytning til femårig GLU vil sikkert instituttet initiere tilbud for å øke veilederkompetanse på bachelor og masternivå, men det er nødvendig at naturfag har tilbud innenfor naturfagdidaktikkens egenart. En mulig måte å gjøre dette på er i form av erfaringsseminar. Dette vil kreve avsetting av ressurser til seksjonens ansatte som skal være med.

Seksjon for naturfagene har ganske mange førsteamanuenser og flere av disse er tidlig i karrieren. Det vil være hensiktsmessig at den enkelte utarbeider planer for arbeid fram mot opprykk. I denne forbindelsen vil det være nyttig med kurs/seminar med personer som kjenner godt til opprykksprosesser

Kommentarer til stillinger og prioritering av disse

1. Førsteamanuensis i kjemididaktikk

Naturfagseksjonen har en stilling i kjemididaktikk i prosess. Antallet søkere var ganske lavt og det kan være en fare for at det ikke ender med tilsetting i denne runden. Den viktigste beveggrunnen for denne utlysninga, var at vi har behov for å dekke undervisning i kjemididaktikk på PPU/5LU-programmene. I tillegg kommer et ønske om å styrke forskningskompetansen innenfor fagdidaktikk og derfor falt valget på en ganske spissa utlysning etter personer med doktorgrad i kjemididaktikk. Hvis det ikke ender med tilsetting i denne runden, har det trolig liten hensikt å lyse ut den samme stillingen en gang til. Et alternativ er å retta utlysninga internasjonalt, men da må vi være forberedt på at en nytilsatt vil trenge en lengre periode før vedkommende kan gå inn å undervise kjemididaktikk siden disse kursene foregår på norsk og krever god innsikt i norsk skole. I så fall må utlysninga i kjemi som er satt som nr 4., forseres og muligens endres til å ha krav om undervisningskompetanse i kjemididaktikk på PPU/5LU. Alternativt kan stillingen rettes breiere slik at PPU/5LU ikke er et absolutt krav, men dette forutsetter at seksjonens kjemikere/kjemididaktikere kan disponeres slik at PPU/5LU-undervisninga dekkes.

2. Førsteamanuensis i naturfagdidaktikk

Som nevnt tidligere trenger seksjonen å styrke forskningskompetansen innen fagdidaktikk i naturfagene, både fordi den samla kompetansen er for liten, men også med tanke på 5GLU der fokuset på fagdidaktikk er betydelig økt. Det er grunn til å tro at det vil være et bedre rekrutteringsgrunnlag innenfor en breiere tilnærming som naturfagdidaktikk innebærer og at det bør være gode muligheter til å rekruttere en person med doktorgrad innenfor naturfagdidaktikk. Det er ønskelig at denne stillinga besettes i løpet av 2019 slik at vedkommende kan være med på arbeidet med å forberede og implementere 4. og 5. året av 5GLU.

3. Førsteamanuensis / Universitetslektor i fysikkdidaktikk

Denne stillingen ligner på stilling 1 i hvilke undervisningsoppgaver som trengs inndekka. Begrunnelsen er en forventet avgang innen feltet og instituttet har kun en fast ansatt med undervisningskompetanse innenfor fysikkdidaktikk i PPU/5LU. Mange av de samme vurderingene som for kan gjøres gjeldende som for kjemididaktikkstillinga, men for fysikkstillinga er det avgjørende at den som tilsettes har undervisningskompetanse i fysikkdidaktikk for PPU/5LU fordi muligheten for at noen av seksjonens nåværende faste ansatte kan dekke denne undervisninga er dårligere i øyeblikket enn tilfellet er i kjemi. Den vanskeligste avveininga for denne stillinga er nivå; førsteamanuensis eller universitetslektor. Den beste løsninga her vil være førsteamanuensis, men med subsidiær tilsetning som universitetslektor.

4. Førsteamanuensis i naturfag med vekt på kjemi.

Denne tilsetninga vil være for å erstatte en varslet avgang. Denne stillinga er knytta primært til kjemidelen av naturfag i grunnskolelærerutdanninga. Nødvendige kvalifikasjoner er mastergrad/hovedfag i kjemi og doktorgrad i kjemi eller didaktikk. I tillegg er det sterkt ønskelig med erfaring fra undervisning i grunnskolen, gjerne med gjennomført PPU eller lærerutdanning.

5.-7. Førsteamanuenser i naturfag

Den videre rekrutteringa vil komme som en følge av økt undervisning i MGLU. Stillingsinnretningene er gjort slik som angitt under, ikke først og fremst fordi disse er tenkt inn i de nye emnene i MGLU, men for å øke den totale kapasiteten slik at seksjonen kan levere den undervisninga som planlegges. Når de ulike emnene skal bemannes vil man naturligvis se hele seksjonen under ett og fordele lærekrefter etter kompetanse og ønsker.

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1	Førsteamanuensis	kjemididaktikk	2018 (pågår)
2	Førsteamanuensis	naturfagdidaktikk	2019
3	Førsteamanuensis / UL	fysikkdidaktikk	2019
4	Førsteamanuensis	naturfag med vekt på kjemi	2020
5	Førsteamanuensis	naturfag med vekt på biologi	2020
6	Førsteamanuensis	naturfag med vekt på fysikk	2021
7	Førsteamanuensis	naturfag med vekt på kjemi	2021

Strategiske satsinger i perioden:

Norskseksjonen er en stor og sammensatt seksjon som kommende studieår vil bestå av ca. 35 ansatte, de aller fleste i faste 100 %-stillinger. Dette gjør norskseksjonen til et av de aller største norskdidaktiske fagmiljøene nasjonalt, og med en bred sammensetning har seksjonen sterke fagmiljøer innenfor tre store fagområder: Språk og språkdidaktikk, litteratur og litteraturredidaktikk, samt literacy (tekstkyndighet, lesing og skriving). Seksjonen tilbyr norskfaglige emner i *GLU*, *LU* og *PPU*. I tillegg har vi lang erfaring med masteravvikling gjennom vår *Master i norskdidaktikk*, og vi er sterkt involvert i ILUs *EVU-portefølje*.

Seksjonen vil prioritere som følgende fram mot 2022:

Seksjonen har et anerkjent forskningsmiljø knyttet til *literacy-feltet*. De siste årene har mange av våre ansatte ledet eller deltatt i store NFR-finansierte prosjekt innenfor feltet (*SKRIV*, *NORM-prosjektet*, *Respons*). Kompetansen og nettverkene som vi har bygget opp gjennom dette arbeidet, ønsker vi utvikle videre.

Samtidig som det mer etablerte forskningsmiljøet må finne gode rammer for videre arbeid, ønsker seksjonen å legge til rette for fleksible *forskningsgrupper* innenfor både *litteraturredidaktikk* og *språkdidaktikk*. Dette markerer både fleksibilitet for den enkelte ansatte og respekt for fagets kompleksitet. Selv om vi definerer oss selv innenfor tre store hovedområder, utdanner vi studentene til det samme norskfaget. Det vil derfor være et mål å se forbindelser mellom de seksjonsinterne miljøene som kan knytte oss sammen i prosjekt og grupper.

Vi ser at vi står foran store utfordringer på utdanningssida i tida framover. I 2020 begynner første masterkull (Syklus 2). Vi har behov for satsning for å være klare til å gi det undervisnings- og veiledningstilbudet som kreves. Seksjonen ønsker konkret å satse på veiledningskompetanse, utvikling av emner (eksempelvis vitenskapsteori og metode) og bygge samarbeidsrelasjoner (særlig med pedagogikk). I tillegg ønsker seksjonen å (bidra i arbeidet med å) utvikle emner på PhD-nivå. Seksjonen ønsker en systematikk over dette arbeidet slik at ansatte som har mulighet kan kvalifisere seg som *merittert underviser*.

Overordna vil vi bruke de tydelige forbindelsene mellom de seksjonsinterne miljøene, samt forbindelsene mellom seksjonens forskningsatsning og undervisningssatsning, til å kvalifisere seksjonens ansatte til norskdidaktisk arbeid – og å ivareta helheten i faget.

Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:

Seksjonen har tre ansatte over 67 år (henholdsvis 67, 68 og 69 år), alle med toppkompetanse. I tillegg har seksjonen to ansatte som arbeider redusert (60 %) etter fylte 62 år. Disse er nå henholdsvis i sitt 64. (universitetslektor) og 66. år (førsteamanuensis). Alle disse **fem** er forventet å gå av de nærmeste årene. Dette tilsvarer over **3000 undervisnings-/veiledningstimer**.

Naturlig avgang vil skje samtidig som det vil komme en vekst i undervisnings- og veiledningsoppgaver som en følge av utvidelsen til 5-årig lærerutdanning. Dersom vi stipulerer med 50 masterstudenter i norsk (+ noe begynneropplæring) vil dette gi et behov på **ca 2500 arbeidstimer** (her regnet ut fra en ressurs på 50 timer pr masteroppgave i påvente av ny ressursmodell).

Master i norskdidaktikk er blitt gitt en for lav ressurs. Vi tilbyr master i to studieprogram, 1-7 og 5-10, men dette har blitt behandlet som én studentgruppe. Historikken her er ikke helt klart. Det vil

uansett framover være naturlig å følge ILUs nye normbudsjett for emner. Dette vil medføre en ressursøkning tilsvarende **ca 550 timer**.

Etter- og videreutdanningssektoren gjennomgår store endringer. Seksjonen har vært sterkt involvert i flere store etterutdanningsprosjekt (bl.a. *UiU* og *SKUV*), og det er ingen grunn til å tro at kompetansen vi har bygget opp gjennom dette arbeidet ikke vil være ettertraktet også framover. I tillegg ser vi at et av de sentrale sektormålene for ny desentralisert kompetansemodell (DEKOM) er å sikre at «elevene skal mestre grunnleggende ferdigheter og ha god faglig kompetanse». Seksjonen har et overordna ansvar for flere av de grunnleggende ferdighetene. I tillegg vet vi at skoleeiere og skoleledere er opptatt av kompetanseutvikling innenfor norsk som andrespråk. Tallene er her svært usikre, men vi kan ikke tenke personalstrategisk i et fireårsperspektiv uten å ta høyde for denne aktiviteten.

På videreutdannings sida satses det nasjonalt på lærerspesialistutdanning. Norskseksjonen har hovedansvaret for Lærerspesialist i begynneropplæring, i samarbeid med seksjon for matematikk og seksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse. Denne søkes nå utvidet til å bli en erfaringsbasert master. I tillegg har seksjonen en stor KfK-portefølje som utvides med to nye emner neste studieår. Til sammen utgjør dette mer enn **1000 timer**.

Det vi ser er at kombinasjonen av naturlig avgang og økning i arbeidsoppgaver i perioden fram til 2022, gir oss et rekrutteringsbehov tilsvarende minimum ca **7 100** undervisnings-/veiledningstimer, noe som tilsvarer mer enn **9 første-/toppkompetansestillinger**. **I tillegg kommer vekst i EVU-aktivitet.**

Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Utfordring 1:

Tap av toppkompetanse de nærmeste få årene.

Mulig løsning:

Instituttet har kvalifiseringsordninger også for ansatte med førstekompetanse. Seksjonen kommer i en såpass ekstraordinær situasjon med tap av toppkvalifiserte i de nærmeste årene at instituttet bør vurdere å prioritere noen av norskseksjonens ansatte for en slik kvalifiseringsordning.

Vi ønsker at ressurser styres mot aktivitet som styrker samarbeid mellom seksjonsmedlemmer. Vi mener at dette gir grobunn for kvalifisering på alle nivå, også fra førstekompetanse til toppkompetanse. Eksempler på slik aktivitet kan være mentorordning, gjesteforskere, seminartid, forskningsopphold ved andre institusjoner, sampublisering m.m.

Utfordring 2:

Generell vekst i arbeidsoppgaver, både EVU og ordinær aktivitet (ikke minst omlegginga til 5-årig lærerutdanning, hvor norskfaget, som et av de store skolefagene, kan påregne svært mange masterstudenter).

Mulig løsning:

Nye faste stillinger. På generelt grunnlag har vi ikke problemer med å få kvalifiserte søkere til utlyste stillinger. Det er derfor mulig å styrke fagmiljøet ved å lyse ut faste førstekompetansestillinger.

Utfordring 3:

Få tilsatte med spisskompetanse i begynneropplæring og norsk som andrespråk.

Mulig løsning:

- ✓ Stipendiatstillinger.
- ✓ Insentiver for å «vri» kompetanse blant de fast ansatte

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

Ønskete kompetanseutviklingstiltak

- Seksjonen vil trenge fornyet toppkompetanse innen få år. Vi ønsker at seksjonsansatte med førstekompetanse (førstelektor/førsteamanuensis) blir prioritert for kvalifiseringsstipend (for opprykk til dosent/professor). Vi ønsker også ressurser for å etablere mentor-/fadderordninger for enkeltpersoner/forskningsgrupper som en del av kvalifiseringsløp for ansatte med førstekompetanse.
- Seksjonen ønsker å knytte til seg stipendiater for å sikre rekruttering, spesielt innenfor fagområder hvor det finnes liten førstekompetanse å rekruttere fra. Det er i tillegg viktig å knytte til seg stipendiater for å bevare og utvikle seksjonens dynamiske fagmiljø. Erfaringsmessig vil stipendiater kunne være med å skape samarbeid mellom ansatte (i forskergrupper), og det vil gi ansatte med førstekompetanse veiledererfaring.
- Seksjonen har fem universitetslektorer som ikke er en del av noen kvalifiseringsordninger. Flere av disse har vært ansatt over relativt mange år. Seksjonen er kjent med at ILU-ledelsen ser på kompetanseprofilene til de ulike seksjonene som helhet når de vurderer hvilke fagmiljøer som blir prioritert for kvalifiseringsstipend. Dette har ført til at våre universitetslektorer foreløpig ikke har kunnet søke på disse stipendene. Vi ser det imidlertid som avgjørende at seksjonens universitetslektorer ser karrieremuligheter innenfor egen seksjon.

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1	Førsteamanuensis	Språk (erstatte avgang 1)	2019
2	Førsteamanuensis	Språk (nye normtall master)	2019
3	Førsteamanuensis	Litteratur	2020
4	Førsteamanuensis	Literacy (erstatte avgang 2 (på sikt)/nye arbeidsoppgaver (lærerspesialist))	2020
5	Førsteamanuensis	Literacy/norsk som andrespråk? (erstatte avgang 3) Må spesifiseres	2020
6	Førsteamanuensis	Språk	2020/2021
7	Førsteamanuensis	Litteratur	2020/2021
8	Førsteamanuensis	Literacy – må spesifiseres	2020/2021
9	Førsteamanuensis	Litteratur (erstatte avgang 4)	2021/2022
10	Universitetslektor(?)	Grunnutdanninga (erstatte avgang 5)	2021/2022

Fagseksjon for pedagogikk

Strategiske satsinger i perioden:

Fagseksjonen ser kun for seg å bygge opp fagområder.

I første omgang er det behov for å dekke opp umiddelbare permisjoner og avganger.

Universitetslektor vikar (permisjon)

Universitetslektor vikar (permisjon)

Førsteamanuensis (avgang sommer 2019)

I tillegg er det behov for å styrke oss på spes.ped med tanke på nye 5GLU og master i spes.ped. Særlig er det behov for å styrke seksjonen evt. instituttet på (samordning med matematikkseksjonen?) med kompetanse på matematikkvansker (dette er også i tråd med emner som kreves dekket i retningslinjer for lærerutdanning). Dette gjelder for så vidt også lese- og skrivevansker som kan være en samordning av kompetanse med norskseksjonen.

I tråd med strategiplan for ILU ønsker vi å styrke seksjonen på internasjonalisering ved å knytte til oss en professor II fra et annet land utenfor Norden.

I tråd med strategisk plan ønsker vi også å styrke oss på fagområdet mangfold og inkludering

Vi ønsker også å styrke oss på området lærerutdanningsforskning, jf. retningslinjer for lærerutdanning og strategisk plan? Her kan det være aktuelt med en stipendiat.

Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:

Forventede avganger:

Det er 3 personer over 65 år i fagseksjonen. Det ser ut til å bli en pensjonering sommeren 2019. For tre andre personer er pensjoneringstidspunkt usikkert.

Forventede endringer i BOA (videreutdanning, oppdrag, etc):

Digillu krever ressurser. For 2018 er det omlag

Kursing: $12 \cdot 155$ timar = 1860 timar

Leiing DigGiLU frå ped = $3 \cdot \text{ca } 168$ timar = ca504 timar

Det vil være omtrent samme omfang for 2019/2020.

Vi har i utgangspunktet hatt undervisningskrefter fra en annen fagseksjon (Yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse), men dette året har vi mindre tilgang til disse. Det er mulig dette bedre seg for neste studieår når prosjekter avsluttes (2019/2010).

To prosjekter er eksternfinansiert og her er det snakk om timer til frikjøp for to personer.

En stipendiat kommer tilbake i full stilling som universitetslektor nyttår 2019.

Seksjonen har ansatte på phd halvfart.

Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Det er en utfordring for seksjonen å forholde seg til BOA-aktivitet. Det synes å være stor etterspørsel på spes.ped. området. Dette kan løses med økte ansettelse.

Studieåret 2019/2020 vil spesialpedagogiske emner gå dobbelt pga. overlapp gammel og ny ordning GLU. Dette krever ekstra bemanning. Kan løses med professor II og stipendiat.

Rekrutteringsgrunnlag ved utlysning av stillinger innen ulike fagområder er lavt. Derfor ser vi for oss mulighet for professor II og å bygge kompetanse med stipendiater.

En utfordring har vært at vi har ansatt folk i stillinger, men de har sluttet etter kort tid. Det har handlet om at de har fått stilling der de bor. De har i utgangspunktet ikke bodd i Trondheim. Vi er usikre på i hvilken grad vi har fått utlyst stillinger etter disse (Det gjelder minst 150% stilling).

Det ble tilbudt en stilling til en universitetslektor som takket nei og denne er heller ikke erstattes som vi kan se.

Det er behov for kompetanse på spissede områder av det spesialpedagogiske fagområdet.

Vi har flere tilsatte som så å si ikke underviser i pedagogikk, men på andre emner som ikke er pedagogikkemner. Det gjelder 3 tilsatte.

Det vil bli behov for veiledning av masteroppgaver siste år i nye 5GLU og fremover. På spes.ped masteren forventes det stor pågang.

Når det gjelder profesjonspedagogikken har vi ikke grunnlag for å anslå noe søkertall. Det vil uansett kreve flere ressurser enn det gjør i dag i samarbeidet med Institutt for pedagogikk og livslang læring (IPL). Skal det samarbeides med IPL videre om veiledning av masteroppgaver? Har IPL kompetanse vi kan dra nytte av?

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

Seksjonen planlegger en seminarrekke knyttet til undervisning.

Det er meldt ønsker om førstelektorløp og skrivekurs både for søknad til interne utlysninger av stipend og opprykksøknader.

Flere i seksjonen har søkt om kvalifiseringsstipend

Mange søkere på IKT og læring.

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1.	Universitetslektor	Pedagogikk (komp. for midlertidige/vikarer)	2018 høst
2.	Universitetslektor	Pedagogikk (komp. for arbeid utenfor pedagogikkseksjonen, samt potensielt interne stipend til ansatte i seksjonen)	2018 høst
3.	Førsteamanuensis	Pedagogikk (komp. for arbeid utenfor pedagogikkseksjonen, samt potensielt interne stipend til ansatte i seksjonen)	2018 høst
4.	Førsteamanuensis	Pedagogikk (komp. for avgang)	2019 høst
5.	Universitetslektor	Pedagogikk, innretning. spes.ped. (ny 5GLU gir flere studenter på nye emner)	2019 vår
6.	Universitetslektor	Pedagogikk (buffer for stor seksjon, permisjoner, sykmeldinger, BOA osv.)	2018 høst
7.	Førsteamanuensis	Pedagogikk (buffer for stor seksjon, permisjoner, sykmeldinger, BOA osv)	2018 høst
8.	Førsteamanuensis	Pedagogikk, Mangfold og inkludering (satsningsområde jf. strategiplan)	2019 høst

	Under i gult er forslag til midlertidige stillinger som både kan tilknyttes seksjonen, men også andre seksjoner. Disse mener vi må ses i sammenheng med de faste stillingene		
	Professor II	Pedagogikk, Matematikkvansker	2019 vår
	Stipendiat	Pedagogikk, Matematikkvansker	2019 høst
	Professor II	Pedagogikk, Lese- og skrivevansker	2019 vår
	Professor II	Pedagogikk/Internasjonalisering	2019 vår
	Stipendiat	Pedagogikk, Lærerutdanningsforskning	2019 høst

Fagseksjon for samfunnsfagene

Strategiske satsinger i perioden:
<p>Master-veiledning er en stor utfordring framover, og en særlig utfordring for MGLU-løpet, hvor svært brede kull skal løftes gjennom til graden med minst mulig frafall. En tradisjon med stor individuell temafrihet for studenter bør suppleres/avløses av systematiske program for fagfellebasert kunnskapsutvikling. Grunnressurs for undervisning bør gi rom for aktiv utvikling av studieplaner både under innfasing av nye og revisjon av eksisterende emner. Det er videre behov for å styrke FOU-virksomheten innenfor samfunnsfagene og arkiv- og samlingsforvaltning og styrke det interfakultære og internasjonale samarbeidet om undervisning og forskning på områdene under disse fagene. Større strategiske forsknings- og utviklingsprosjekter knyttes til:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Etablering av forskergrupper, også for søknadssamarbeid og -skrivning blant annet knyttet til nye grenseflater mellom IKT og våre fag. Dedikerte tidsressurser til utforming av søknader rettet mot internasjonale forskningsprogrammer. Et eller flere internasjonale forskningsprosjekter bør etableres i samarbeid med internasjonalt anerkjente lærerutdanningsmiljøer i planperioden.2) Etablering av digitalt arkiv for skole- og utdanningsdata. ILUSAF ser det som naturlig at vår seksjon bidrar spesielt til dette, som også kan styrke faglig utvikling i og integrasjon mellom seksjonens fagnisjer; arkiv- og samling, KRLE, geografi, historie og samfunnskunnskap.3) Etablering av vitenskapelige tidsskrift, som kan oppmuntre til styrket FOU-innsats og medføre økning i antall publiseringspoeng og styrket profilering av ILU og NTNU på våre undervisnings- og forskningsfelt. <p>ILUSAF deler også ILUs satsinger inn mot:</p> <ol style="list-style-type: none">4) Digitalisering for styrket samarbeidslæring og informasjonskompetanse hos både studenter og ansatte, men også bedret vurdering for og evaluering av læring. Dette bør inngå i profesjonsfaglig digital kompetanseheving for ansatte, og bidra til styrket publisering og redskapsutvikling.5) Internasjonalisering av både studier og forskning gjennom nettverks-etablering, med sikte på å styrke ILUSAFs profil som arkiv- og samfunnsfaglig ressurs- og kompetansesenter.
Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:
<p>Tre medarbeidere i fast stilling passerer 70 års alder i løpet av perioden. I pågående læreplanreform vektlegges samfunns- og etikkfagene, knyttet til nye medier og sosiale integrasjonsutfordringer. Satsinger rundt demokrati og medborgerskap, flerfaglighet, mangfold og inkludering sogner til seksjonens fagfelt. ILUSAF har nylig vunnet anbud om 22.juli-undervisning, og deltar i et samarbeid om utvikling og utprøving av undervisningsressurser knyttet til DEMBRA (demokratisk beredskap mot rasisme og antisemittisme). Arkivutdanning er et felt i sterk vekst med åpenbare synergier mellom fag, profesjonsutvikling og digitalisering. EUs personverndirektiv bidrar til at samfunns- og arkivfaglige perspektiver på datainnsamling- og behandling kommer sterkere fram. ILUSAFs kompetanse-bredde bør suppleres med dybde-kompetanse som kan fylle kunnskapsvakuum som oppstår mellom tradisjonelle disiplin- og vitenskapsfelt. Større bredde i studieprogram skaper rom for mer feltspesifikk kompetanse også innen enkeltfag.</p>
Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:
<p>Å sikre en god balanse mellom sterk disiplin-faglig og fagdidaktisk kompetanse er en løpende utfordring – særlig etter fusjonen. Lærerutdanningen er i vekst, samfunnsfagene er særs populære blant studentene, og ILUSAF framstår som et attraktivt kraftsentrum nasjonalt. Tilsetting i begge kompetansestiger er aktuelt på alle nivå, og kan bidra til styrket kvalitet i studieprogrammene. Internt opprykk til toppstilling er primærsatsing. Det bør sikres tilstrekkelige ressurser til undervisning, slik at de ferdige kandidatenes kvalitet er noe vi kan fremme og vurdere – ikke bare håpe på – i de ulike studieprogrammene. Studentaktive læringsformer krever grundig faglig oppfølging, men tiltak for å skape økt samhandling og program-rasjonalitet bør søkes utviklet.</p>
Plan for kompetanse-/karriereutvikling:
<ul style="list-style-type: none">• Mindre tiltak<ul style="list-style-type: none">○ Kursing i programvare som ledd i faglige og didaktiske satsinger○ Felles faglige skrivesamlinger

- *Større tiltak*
 - *Førstelektorløp for universitetslektorer i regi av NAFOL*
 - *Utløsing av post.doc. og ph.d.-stilling(er)*
 - *Tilrettelegging for opprykks-kvalifisering ved tidsavgrenset ressurstildeling*

Avhengig av kompetanseheving til førstekompetanse vil det bli behov for å øke staben ytterligere for å ivareta fou.

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1.	Førstelektor	Geografididaktikk	2020
2.	Førsteamanuensis	Arkiv- og samlingsforvaltning – MA	2019
3.	Førsteamanuensis / Post.doc.	Samfunnsfag (Regionkunnskap)	2019
4.	Førsteamanuensis	Arkiv- og samlingsforvaltning – MA + utdanning for andre yrkesrettede utdanninger ved NTNU (nye grenseflater)	2020
5.	Førstelektor/-amanuensis	KRLE (etikk/anvendt filosofi)	2019
6.	Førsteamanuensis	Samfunnsfag (eldre historie)	2021
7.	Førstelektor/-amanuensis	KRLE (Kristendom)	2020
8.	Professor II	Samfunnsfag (normkritisk)	2019
9.	Stipendiat	Samfunnsfag (medborgerskap og mangfold)	2020
10.	Stipendiat	Samfunnsfag/LE (historie og filosofi)	2018
11.	Stipendiat	Samfunnsfag (psykometri/prøveutvikling)	2019
12.	Stipendiat	Geografi (miljø/bærekraft)	2022
13.	Førsteamanuensis	Økonomididaktikk	2022

Stillinger i prioriteringstabellen ovenfor kommer i tillegg til de allerede utlyste hittil i 2018, som er:

- 1) Førsteamanuensis KRLE
- 2) Førsteamanuensis Samfunnskunnskap
- 3) Universitetslektor Historiedidaktikk
- 4) Universitetslektor (midlertidig) Arkiv- og samlingsforvaltning
- 5) Professor II, KRLE
- 6) Universitetslektor i samfunnsfag, midlertidig (DigGiLU)

1. Behov for å dekke primæroppgaver

Strategiske satsinger i perioden:

Fagseksjonen skal utvikle videre fagområder som yrkesfagene, skoleutvikling, skoleledelse, veiledning, digital kompetanse. Det dreier seg om videreutvikling av undervisningstilbudene innen seksjonen og målrettet forskningsinnsats

Fagseksjonen skal ha et sterkt avtrykk i forhold til de pågående nasjonale kompetanse satsninger

- Yrkesfagene: YFL; PPUY; Master. Yrkesfag ønsker å ha hovedansvar for PPU-y pedagogikk og yrkesdidaktikk fra 2019, endringer for opptak til PPU-a vil da få masterkrav- PPU-y vil ikke få det. Et riktig tidspunkt for sammenslåing av YFL og PPU-y, det innebærer en mere robust studentgruppe. Søknad om dette er sendt til ledelsen.
- Yrkesfag bør med tanke på vanskeligheter med rekruttering innen yrkespedagogikk og yrkesdidaktikk ansette en PhD fra 2018-19.
- Skolebasert kompetanseutvikling. Universitetsskoleprosjektet (yrkesfag), SKUV, oppdrag SKU Trondheim kommune, DE – KOMM m.m. vil stille store krav på fagseksjonen fremover.
- Videreutdanning (EVU – Utdanningsvalg, Lærerspesialist BA, Veiledning, Yrkesfaglige videreutdanninger).
Rektorutdanningen, Lærerspesialist Profesjonsutvikling (matematikk 1-7 og 8-13, begynneropplæring, yrkesfag (ca 30 stp per år), veiledningspedagogikk/SKU
- Skoleledelse
Utvikle videreutdanningsmoduler på oppdrag for U-dir, Ny master i skoleledelse.
- Nye PhD kurs
- Digital kompetanse. Innen YF har en egen gruppe levert forslag til satsing på rekruttering og digitalisering. Strategien som utarbeidet i hht disse rapportene vil ha betydning for antall ansatte.
- DiGiLU
- Eventuell opprettelse av studieprogram for Service og samferdsel (ny studieretning innen YFL) vil trenge ansettelse av yrkesdidaktiker.

Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:

Beregnet avgang til 2022

Det forventes en pensjonering i 2018, en i 2019, en i 2020 og opp 5 i 2022. Over 40 % av de fast ansatte er over 60 år. To tilsatte har fått innvilget et års permisjon i første halvdel av 2018. Det er fare for at det vil bli behov for erstatning.

Rekrutteringsbehov til 2022 knyttet til sannsynlige avganger

2018 – 1 stilling yrkespedagog (Et vikariat som er blitt forlenget i to år bør bli fast). 1 stipendiat YF – trengs for fremtidig rekruttering.

2019 - 1 stilling YF (førstemanuensis/ professor i yrkespedagogikk e. l.); 2 stillinger Skoleledelse (professor/ førstemanuensis i organisasjon og utdanningsledelse); Inntil to stillinger i erstatning for ev oppsigelse etter permisjon.

2020 - 2 stilling YF (førstemanuensis i yrkespedagogikk e. l.)

2021 - 2 stillinger Veiledningspedagogikk (førstemanuensis/ professor pedagogikk e. l.) 1 stilling Skoleledelse (professor/ førstemanuensis i organisasjon og utdanningsledelse).

2022 - 1 stilling YF (førstemanuensis/ universitetslektor i yrkespedagogikk e. l.).

I tillegg kommer et rekrutteringsbehov som følge av utvidet BOA-aktivitet koblet til skoleutvikling.

ILU må beholde en forskerskole/ NAFOL og ev. må prosjektleder for NAFOL erstattes i løpet av perioden.

Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Hvordan øke BOA-aktiviteten?

Revitalisere fagmiljøet og posisjonere det enda tydeligere nasjonalt.

Rekrutteringsgrunnlag ved utlysning av stillinger innen ulike fagområder?

Det er et sårbart grunnlag når det gjelder fagfolk med høy akademisk kompetanse og profesjonsfaglig innretning til skoleledelse. Det samme gjelder for yrkesfagene.

Det er behov for å spisse fagporteføljen her.

Det er høyt trykk på fagseksjonen knyttet til Skolebasert kompetanseutvikling både når det gjelder kjøp av tjenester og opprettelse av nye fag. Vår fagseksjon må ha en strategi som kan møte omgivelsenes krav på kompetanseheving innen skoleutvikling og veiledning.

Forskningstid – differensiering

Kvalifiseringsordninger for universitetslektorer (som har mye undervisning og lite FoU)

Duplisering av kompetanse med andre (fagseksjoner/sentre/andre institutt)

Noe overlapp på få områder, med Seksjon for pedagogikk

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

Innen yrkesfagene er det tre stykker som har behov for støtte i kompetanseheving fra universitetslektor til førsteamanuensis/førstelektor. Innen skoleledelse er det en som trenger støtte i kompetanseheving fra universitetslektor til førsteamanuensis/ førstelektor. Professor/dosent.

På yrkesfag ønsker 2 å kvalifisere seg til 1. Lektor + 2 som ønsker å kvalifisere seg til dosent.

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1 2 stillinger	1 stilling, universitetslektor i yrkespedagogikk 1 stilling stipendiat	Yrkesfagene Yrkesfagene	2018, tidlig 2019
2 3- 5 stillinger	1 stilling Professor/ førsteamanuensis i yrkespedagogikk e. l. 2 stillinger Professor/ førsteamanuensis i organisasjon og utdanningsledelse Inntil to stillinger i erstatning for ev oppsigelse.	Yrkesfagene Utdanningsledelse Utdanningsledelse	2019
3 2 stillinger	2 stillinger Professor/ førsteamanuensis i yrkespedagogikk e. l.	Yrkesfagene	2020
4 3 stillinger	2 stillinger Professor/ førsteamanuensis i pedagogikk e. l. med retning Veiledningspedagogikk 1 stilling Professor/ førsteamanuensis i organisasjon og utdanningsledelse.	Skoleutvikling Utdanningsledelse	2021
5	1 stilling Førsteamanuensis/ universitetslektor i yrkespedagogikk e. l.	Yrkesfagene	2022

Strategiske satsinger i perioden:

Matematikksenterets styrke er kompetanse i alle de tre områdene: praksis, utviklingsarbeid og forskning. Det er et mål at ulike fagpersoner ved Matematikksenteret har kompetanse knyttet til ett eller flere av disse områdene, og at våre fagpersoner har komplementære kompetanser som utfyller hverandre. Forskningskompetansen ved senteret bør styrkes, og vi ønsker derfor å lyse ut en førsteamanuensisstilling i matematikkdiraktikk.

Prioriterte fagområder:

- Skolebasert kompetanseutvikling i matematikk. Utvikling og forskning på modeller for kompetanseutvikling i matematikk i skole og barnehage, med tilhørende ressurser. Utvikling og forskning på kompetanseutviklingspakker i skole og barnehage.
- Læringsressurser i matematikk, med spesielt fokus på LIST-oppgaver (Lav Inngangsterskel og Stor Takhøyde) og tilpasset opplæring. Utvikling og forskning på bruk av LIST-oppgaver i skolen. Spesielt fokus på elever med stort læringspotensial og elever som presterer lavt.

Matematikksenterets visjon og strategiplan for 2015-2020 ligger til grunn for prioriteringene, og de er tett knyttet til Matematikksenterets oppdrag/mandat. Matematikksenteret har satset på disse fagområdene de siste årene. Vi har tett kontakt med verdensledende forskere på feltet, og vi opplever at svært få andre miljøer i Norge har utviklet en tilsvarende kompetanse på dette området. Vi ønsker å videreføre denne satsingen.

Fagområder som skal bygges ned

- Utvikling av læringsstøttende prøver i matematikk og regning.

Oppdragene våre fra Utdanningsdirektoratet om utvikling av læringsstøttende prøver avsluttes i 2018. Det er derfor naturlig at vi bygger ned vår virksomhet knyttet til dette fagområdet. Vi fortsetter med utvikling av nasjonale prøver i regning.

Ansattes medvirkning i vurderingene:

- Matematikksenteret har utarbeidet en visjon og strategiplan for 2015-2020, og de ansatte ved senteret var sterkt involvert i arbeidet med denne strategiplanen. Strategiplanen ligger til grunn for prioriteringene
- Ledergruppen ved senteret har hatt jevnlig møter hvor dette har vært tema
- Senterleder har vært i dialog med prosjektledere og andre ansatte ved senteret
- Alle ansatte har fått informasjon gjennom personalmøter, og de har fått mulighet til å melde inn ønsker og behov
- De ansatte har sendt inn ønsker om kompetanse- og karriereutvikling, samt at dette har vært tema i medarbeidersamtaler

Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:

Forventede avganger:

- Minst tre av Matematikksenterets ansatte vil gå av med pensjon i løpet av de neste to årene
- En ansatt vil redusere sin faste stilling fra 100 % til 20 % fra høsten 2018

Forventede endringer i BOA:

- Det vil med stor sannsynlighet bli en betydelig reduksjon i BOA fra 2020. Senteret har i dag mange oppdrag fra Utdanningsdirektoratet knyttet til Real FAGstrategien «Tett på Real FAG» (2015-2019). Det er usikkert om regjeringen vil videreføre denne satsingen etter 2019

- *Fra 2020 vil Matematikksenteret påta seg flere oppdrag knyttet til den nye kompetansemodellen i sektoren (DEKOM). Det er per i dag stor etterspørsel fra skoler og barnehager om bidrag fra Matematikksenteret, men det er vanskelig å forutsi om det fra 2020 er mulig å opprettholde BOA på dagens nivå*

Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Den største utfordringen på lang sikt er å øke BOA fra 2020 (se beskrivelsen over).

Mulige løsninger:

- *Øke BOA-aktiviteten knyttet til ny kompetansemodell*
- *Bidra i lærerspesialistutdanning ved NTNU og UiS*
- *Bidra inn i matematikkseksjonen ved ILU (videreutdanning og grunnutdanning)*
- *Bidra inn i lærerutdanningen ved andre UH*

Den største utfordringen på kort sikt er å øke Matematikksenterets utgifter, slik at avsetningen minker.

Mulige løsninger:

- *Videreføre og eventuelt øke antallet professor II-stillinger ved senteret*
- *Utlyse flere midlertidige stillinger*
- *Øke mengden tiltak/prosjekter, hvor vi kan kjøpe eksterne tjenester, som kan bidra til inntekter på lengre sikt*

Forskningskompetansen ved Matematikksenteret bør styrkes (se strategiske satsinger). Det er imidlertid utfordringer knyttet til rekrutteringsgrunnlaget ved utlysning av førsteamanuensisstillinger i matematikdidaktikk.

Mulige løsninger:

- *Aktivt rekrutteringsarbeid til stillingene*
- *Øke antallet professor II-stillinger ved senteret*

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

Planlagte og ønskete kompetanseutviklingstiltak

- *Mindre tiltak*
 - *Kurs i programmering (Programmering blir en del av matematikkfaget i de nye læreplanene)*
 - *Mentorordning i prosjektledelse av utviklingsprosjekter i skolen*
- *Større tiltak*
 - *Stipendiatstilling for en av senterets ansatte innen fagområdet skoleutvikling i matematikk*
 - *Tilrettelegging (avsatt tid) for ansatte som ønsker å ta mastergrad*
 - *Tiltak og tilrettelegging (eget opplegg, veiledning og avsatt tid) for ansatte som ønsker å kvalifisere seg for opprykk til førstelektor*

For å kunne gjennomføre flere av tiltakene, må vi ansette fagpersoner i midlertidige stillinger som kan overta noen av arbeidsoppgavene til dem som går inn i et kvalifiseringsløp. Disse stillingene vil bli utlyst i løpet av våren 2018.

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1.	<i>Førsteamanuensis</i>	<i>Matematikkdidaktikk</i>	2018
2.	Universitetslektor	Matematikkdidaktikk	2018

Skrivesenteret

Denne strategiske personalplanen er utviklet i dialog med ansatte på Skrivesenteret. På senterseminar 31. januar fikk alle ansatte mulighet til å vurdere nåværende arbeidsoppgaver, drøfte muligheter for framtidige oppdrag og prosjekter og gi innspill til hva slags rekrutteringsbehov senteret har. Disse drøftingene har sammen med dialog med instituttleder og kontroller (som setter opp langtidsbudsjett) dannet grunnlag for innrettingen på to midlertidige som er utlyst og forslaget til utlysning av fast stilling i dette dokumentet. Et utkast til dette dokumentet ble gjennomgått på sentermøte 6. april og fikk tilslutning fra medarbeiderne ved senteret.

Strategiske satsinger i perioden:

Det er nødvendig for Skrivesenteret å ha ansatte som har kompetanse på områdene språkarbeid i barnehagen og skriveopplæring på barnetrinn, ungdomstrinn, videregående opplæring og lærerutdanning. Det er ønskelig med to ansatte på hvert område, noe senteret vil ha fra høsten 2018 med de tilsettingene som er planlagt våren 2018.

Skrivesenteret mangler ønsket kompetanse på to områder: Forskningskompetanse og kompetanse i å arbeide mot lærerutdanning som målgruppe. I stedet for å tilsette nye medarbeidere med kompetanse på disse områdene, bør senteret utvikle andre strategier for å møte disse kompetansebehovene. Forskningskompetanse skal utvikles over tid gjennom at ansatte på senteret får skoling og involverer seg i forskningsprosjekter. Det er et mål at alle med hovedfag/master på sikt utvikler førstekompetanse. Kompetanse for arbeidet rettet mot lærerutdanninger, kan sikres gjennom samarbeid med andre deler av ILU og andre lærerutdanningsinstitusjoner som ønsker å samarbeide med Skrivesenteret.

Skrivesenteret forventer at det vil være etterspørsel fra barnehager om bistand i kompetanseutviklingsprosesser. Dessuten vil Skrivesenteret ha behov for flere medarbeidere med kompetanse på tidlig lese- og skriveopplæring på grunn av forskningsprosjektet Functional Writing in Primary School (FUS). Derfor er det behov for å styrke fagområdet som gjelder språkarbeid i barnehagen, overgang fra barnehage til barneskole og tidlig lese- og skriveopplæring. Derfor ønsker Skrivesenteret å prioritere en fast stilling der vi ønsker søkere med kompetanse innen barns språkutvikling og tidlig lese- og skriveopplæring.

Beskrivelse av handlingsrom 2019-2022:

Forventet avgang i 2018:

- En medarbeider med fast stilling som universitetslærer som arbeider med barneskolefeltet går ut i permisjon i juli 2018
- En universitetslærer med midlertidig stilling som arbeider med barneskolefeltet ønsker ikke å forlenge stillingen sin – jobber ut juli 2018.

På sikt må senteret forvente at medarbeidere søker phd-stipend. Det er derfor viktig at senteret har minst to medarbeidere med spisskompetanse på hvert av de målgruppeområdene vi arbeider mot for å unngå sårbarhet ved avganger.

Forventede endringer i BOA:

- Prosjektet Språkløyper avsluttes i 2019. Senteret har mottatt en tildeling der ca 2,5 mill har dekket personalkostnader.

For å beholde nåværende størrelse på bemanningen, og dermed nåværende kapasitet og kompetanse, trenger senteret å finne andre former for oppdrag som kompenserer for bortfallet av midler fra nasjonale satsinger i regi staten:

- Skrivesenteret forventer oppdrag innen DEKOM i årene framover
- Skrivesenteret forventer oppdrag innen oppfølgingsordningen (skoler med svake resultater over flere år) i årene framover
- Skrivesenteret ønsker å bidra i EVU-tilbudet til ILU i årene framover

Største utfordringer på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Utfordringer:

- Finne nye former for oppdrag som gir eksterne inntekter (se ruten ovenfor)
- Finne balansen mellom FoU for intern kompetanseutvikling samtidig som senteret må ha kapasitet til å ta på seg oppdrag som gir eksterne inntekter

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

- Førstekompetanseløp for flere av de ansatte. Fire ansatte deltar på NAFOLS førstelektordager.
- Mastergrad for de som ikke har det
- Faglige seminar der ansatte på senteret
 - Lesing og drøfting av forskning
 - Foredrag med ekstern ekspertise
 - Responseseminar der ansatte presenterer utkast til forskningstekster og får tilbakemeldinger
- Deltakelse og presentasjoner på forskerkonferansen

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1.	Universitetslektor	Barns språkutvikling og tidlig lese- og skriveopplæring	2018
2.			
3.			

Instituttstyret ILU

Sak ILU D13/18 Terialrapportering økonomi

Hensikt: Instituttene på NTNU lager virksomhetsrapporter hvert tertial med gjennomgang av budsjettavvik og med prognoseberegning for året. Det gir informasjon om hvor godt budsjettene blir fulgt og det gir grunnlag for vurderinger av mulige omdisponeringer for å utnytte de økonomiske ressursene best mulig.

Det er en forventning om at budsjett for 2018 holdes og at planlagt og budsjettert aktivitetsnivå gjennomføres. I vedlagte tabell framkommer budsjett og regnskap pr 1. tertial for ILUs ordinære virksomhet inkludert Skolelaboratoriet. Kolonnen lengst til høyre viser ny prognose for hele 2018 utarbeidet i forbindelse med avslutning av regnskap for 1. tertial.

Regnskap pr 1. tertial viser et resultat på 22,404 millioner (mindreforbruk) mot budsjettert resultat på 13,358 millioner (mindreforbruk).

Kommentarer vesentlige budsjettavvik

Budsjettavviket på 9 millioner skyldes i hovedsak tildeling fra KD og mindreforbruk på lønn.

Nærmere om avvik på inntektssiden

- Avvik på 0,461 millioner på bevilgninger er knyttet til periodiseringer
- Avvik på 2,951 millioner på overføringer fra BOA er et periodiseringsavvik
- Avvik på 5,195 millioner skyldes i hovedsak tildeling fra KD til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanning som ikke var innarbeidet i basisbevilgningen fra NTNU sentralt

Nærmere om avvik på kostnadssiden

- Avvik på 5,216 millioner på lønn og dette handler om forsinkede rekrutteringsprosesser og avganger og permisjoner der erstatning ikke er kommet på plass.
- Avvik på 2,945 millioner på drift som skyldes periodiseringer
- Avvik på 1 million på egenfinansiering og 0,431 million på avslutning BOA er knyttet til periodiseringer

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

E.C. Dahls gate 2

Telefon

+47 73590400

SaksbehandlerKristin Johansen
Kristin.johansen@ntnu.no

Kommentarer prognose

Stillingsoversikt er oppdatert etter gjennomgang med HR av pågående rekrutteringsprosesser.

Lønnskostnader forventes å bli 6,789 millioner lavere pr. 31.12.2018 enn budsjettet på grunn av forsinkede tilsetninger og på grunn av avganger som ikke er blitt erstattet med en gang.

Med bakgrunn i dette og på grunn av økte inntekter er prognose utarbeidet og nytt årsresultat satt til 27,129 millioner. Dette er en resultatforbedring på 13,359 millioner, og som vil medføre at avsetningene øker til 60,274 millioner pr 31.12.2018.

NTNU har innført tiltak for å unngå at fakultetene bygger opp store avsetninger, det vil ved årets slutt inndras avsetninger ut over 12 % av driftsbevilgning. For ILU vil 12 % utgjøre ca 30 millioner. I siste del i vedlegget, notat av 14.05.2018, redegjøres det for øremerkede midler og konsekvenser av inntrekk. Etter dialog mellom SU-fakultetet og økonomidirektøren har ILU fått aksept for at øremerkete overføringer ikke skal inngå ved beregning av avsetningstaket på 12 %.

Vedlegg (samlet i én fil)

- Budsjett og regnskap 1. tertial 2018 ILU inkludert Skolelaboratoriet
- Svar fra ILU – bestilling instituttene virksomhetsrapport 1. tertial 2018 og langtidsbudsjett runde 1 2018-2022
- Høye avsetninger ved ILU. Konsekvenser ved inntrekk ut over 12 prosent og redegjørelse for øremerkede tildelinger

Budsjett og regnskap 1. tertial 2018					
ILU inkl Skolelaboratoriet og eksl sentrene					
	Budsjett hittil i år	Regnskap hittil i år	Avvik hittil i år	Årsbudsjett	Ny prognose
Inngående beholdning				-33 145 885	-33 145 885
Bevilgning	-82 618 728	-83 079 563	-460 834	-248 988 735	-249 893 735
Overføring fra BOA	-14 565 210	-11 614 590	2 950 620	-43 700 000	-43 700 000
Andre eksterne og interne inntekter	-7 720 000	-12 915 066	-5 195 066	-8 670 000	-14 335 000
Sum inntekter	-104 903 938	-107 609 219	-2 705 281	-301 358 735	-307 928 735
Investeringer	833 333	988 124	154 791	2 500 000	2 500 000
Lønn	75 964 296	70 747 811	-5 216 484	214 408 034	207 618 980
Drift	8 234 965	5 289 932	-2 945 033	45 495 000	45 495 000
Reiser	3 735 000	3 968 563	233 563	10 505 000	10 505 000
Internhusleie	5 401 305	5 401 304	-1	16 203 916	16 203 916
Egenfinansiering BOA-prosjekter	1 149 885	2 151 309	1 001 424	3 450 000	3 450 000
Avslutning BOA-prosjekter/EVU	-3 772 653	-3 342 048	430 605	-4 972 713	-4 972 713
Sum kostnader	91 546 131	85 205 192	-6 340 939	287 589 237	280 800 183
Resultat	-13 357 807	-22 404 026	-9 046 220	-13 769 498	-27 128 552
Utgående beholdning				-46 915 383	-60 274 437
Avsetning i %				18,8 %	24,1 %

Notat

Til:	Espen Forshei Halmøy
Kopi til:	Kristin Johansen, Øystein Wormdal
Fra:	Institutt for lærerutdanning

Svar fra ILU - bestilling instituttens virksomhetsrapport 1. tertial 2018 og langtidsbudsjett runde 1 2018-2022

Instituttets prognose og -spenn per første tertial 2018

ILU inkludert Skolelaboratoriet (k-sted 678005 og 678020)

	Mest sannsynlige prognose	Prognose nedre	Prognose øvre
RD	-27 100 000	-30 000 000	-25 000 000
RSO			

Matematikksenteret (k-sted 678030)

	Mest sannsynlige prognose	Prognose nedre	Prognose øvre
RD	-2 400 000	-3 000 000	-1 900 000
RSO			

Skrivesenteret (k-sted 678040)

	Mest sannsynlige prognose	Prognose nedre	Prognose øvre
RD	600 000	400 000	800 000
RSO			

Prognosespennt samlet ILU

	Mest sannsynlige prognose	Prognose nedre	Prognose øvre
RD	-28 900 000	-32 600 000	-26 100 000
RSO			

Postadresse

7491 TRONDHEIM

Org.nr. 974 767 880E-post:
postmottak@su.ntnu.no
<http://www.ntnu.no>**Besøksadresse****Telefon**

+47 73 59 04 00

Telefaks

+47

Saksbehandler

Anita Brækken

Tlf: +47 73 55 93 96

Kort, skriftlig vurdering av risikoen og usikkerheten knyttet til budsjett og prognose

Det er størst risiko knyttet til lønnskostnader. Grunnet forsinkede tilsettingsprosesser (faste og midlertidige stillinger) har vi måttet endre prognosen. Det er også usikkerhet knyttet til om vi greier å nå budsjettet på variabel lønn. ILU har avvik per første tertial på refusjoner fra NAV, dette tror vi skyldes forsinkede overføringer.

Når det gjelder Matematikksenteret, er det usikkerhet på inntektssiden knyttet til klassifisering BOA/BFV, fordi vi mangler historikk.

Vi håndterer risiko og usikkerhet gjennom dialog med nivå 1 og nivå 2 om relevant administrativ bistand, løpende gjennom året.

Behovet for investeringer er til vurdering.

Langtidsbudsjett for perioden 2018 – 2022

Overordnet vurderer vi følgende forutsetninger og usikkerheter i langtidsbudsjettet:

- Videre finansiering av omleggingen fra fireårig GLU til femårige masterprogrammer
- Hastigheten på å få midler i omløp, henger sammen med utfordringer ved å få tilsatt raskt nok (tilsettingsprosesser og oppstart av nye stillinger)
- Bidrags- og oppdragsaktivitet, BOA. Usikkert, men forutsatt 7,5 % vekst
- DEKOM – ny kompetansemodell for desentralisert etterutdanning av lærere
- Risiko for inntrekk internt, jamfør eget notat av 14.5.2018

Kvaliteten mener vi henger sammen med risikoen for inntrekk. Vårt LTB er basert på at vi får midler i omløp så raskt som vi bør, og dermed unngår for store avsetninger. For å lykkes med det, er vi avhengige av å få rekruttert og bemannet i ubesatte stillinger.

Med hilsen

Torberg Falch
Instituttleder

Anita Brækken
rådgiver

Notat

Til: Seksjon for virksomhetsstyring og økonomi, SU

Kopi til: Øystein Wormdal, Kristin Johansen

Fra: Institutt for lærerutdanning

Signatur:

Høye avsetninger ved ILU. Konsekvenser ved inntrekk ut over 12 prosent og redegjørelse for øremerkede tildelinger

Dette notatet gjør rede for et utvalg øremerkede tildelinger ved institutt for lærerutdanning. Vi ønsker å forklare hvorfor deler av de nevnte øremerkede tildelingene fortsatt står udisponert i regnskapet, og forsøker å belyse uheldige, ikke tilsiktede konsekvenser ved inntrekk av avsetninger ut over 12 prosent. ILU er blant NTNUs største institutter med om lag 360 ansatte. Vårt institutt er et populært studiested og vi har høy inntakskvalitet på så godt som alle studietilbudene. Dette gjør at vi er i vekst og at vi på flere fagområder er avhengig av jevnlig rekruttering for å være i stand til å holde høy kvalitet i utdanning og forskning og samtidig strekke oss mot egne mål og forventninger.

Vi har også stor vekst knyttet til etter- og videreutdanning av lærere, jamfør regjeringens lærerstrategi 2025. Denne satsningen som er styrt av myndighetene gjør at vi har måttet sette inn faglige og administrative ressurser på dette.

Vår generelle erfaring er at det myndighetene omtaler som avbyråkratisering av sektoren og som er utført gjennom lavere budsjetttrammer til administrativt støtteapparat, har medført etterslep på oppgaver fordi støtteapparatet mangler ressurser. Det har gjort oss mindre effektive fordi vi samtidig opplever en dreining fra frie midler til øremerkede midler og midler som tildeles etter søknad. Dette må også håndteres administrativt. NTNU har i tillegg de siste årene vært gjennom en sårbar periode med fusjon og omstillinger. For å redusere etterslep og samtidig få fart på rekrutteringsprosessene i faglige stillinger er vi avhengige av en større administrativ kapasitet.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	E.C. Dahls gate 2	+47 73590400	Anita Brækken anita.brakken@ntnu.no Tlf: 73 55 93 96

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

Mer om konsekvenser for den enkelte øremerkede tildelingen følger i de ulike hovedavsnittene nedenfor. Først kommer en samlet oversikt over de aktuelle øremerkede midlene, her benevnt a) – d).

En samlet oversikt over øremerkede midler, forventet avsetning og bruk av overskytende midler

	(mill. kroner)	Estimert forbruk 31.12.18	Gjenstående
Øremerkede midler for 2017 og 2018			
a) GLU-styrking	11	5,5	5,5
b) GLU partnerskap og praksis	9,914	3,5	6,4
c) Arkiv styrking og videreutdanning	4,1	1,5	2,6
Delsum	25,014	10,5	14,5
d) DigGiLU	14,6	4	10,6
Sum totalt øremerkede midler, W	39,614	14,5	25,1
ILUs rammebevilgning (uten senterne)	250,3		
derav utgjør 12 % av rammebevilgning, X	30		
Samlet forventet avsetning, Y	59		
Differanse Y-X=Z (avsetning med risiko for inndragning)	29		

Øremerkede midler som er ubenyttet og som bør holdes utenfor inntrekk: 25,1 mill. kroner.

Midler til omlegging fra fireårig GLU til femårige masterprogrammer (a)

Styrking av GLU i 2017

NTNU fikk tildelt 5,5 mill. kroner til styrking av GLU – i ordinært statsbudsjett 2017 – kap. 260 post 50.

Jf. supplerende tildelingsbrev til NTNU av 5.4.2017 side 2:

3. Formål

Tildelingen av midler er et ledd i omleggingen av grunnskolelærerutdanningene (GLU) til masterutdanninger. Implementeringen av nye rammeplaner for grunnskolelærerutdanningene stiller krav til institusjonene som medfører økte kostnader. Midlene skal bidra til å gi studentene tettere oppfølging av kompetente fagpersoner, som individuell veiledning i masterarbeidet, studentaktive arbeidsformer, student-involvering i FoU og undervisning i mindre grupper. På grunn av heving til masternivå, er det behov for en større andel tilsatte med førstekompetanse.

Det er videre ønskelig at institusjonene legger til rette for overgangsmuligheter til masterutdanning for studenter som er inne i fireårige GLU-studieløp høsten 2017. I en overgangsperiode må det parallelt tilbys fordypningsemner med ulik innretning og ulike krav, organisering og vurdering. Det må utstedes vitnemål for begge utdanninger – fireårig GLU og GLU master – i flere år. Dette innebærer også merkostnader av faglig og administrativ art.

Styrking av GLU i 2018

Midlene er videreført i 2018 med samme formål, jf. orientering om statsbudsjettet for 2018 for universitet og høyskolar, side 23:

Auke på 5 500 000 kroner knytt til innføring av nye rammeplaner for grunnskolelærerutdanningene, jf. supplerende tildelingsbrev av 5. april 2017.

ILU har i NTNUs årsrapport 2017 rapportert om bruken av midlene:

Krav som følger av nye rammeplaner for grunnskolelærerutdanningene, kap. 260 post 50

KD bevilget i 2017 5,5 mill. kr ifm. omleggingen av GLU til masterutdanninger. Pengene er disponert til tilsetting av fagpersoner for å øke undervisnings- og forskningskompetansen og -ressursen innenfor flere relevante fagområder i GLU. Vi bekrefter at tildelingen er benyttet i samsvar med forutsetningene.

Status per 11.5.2018: Midlene er disponert iht. årsrapport 2017, men tilsetninger er ikke gjennomført fullstendig. Et flertall tilsetninger er i prosess og vil gjennomføres i løpet av 2018. Forsinkelser i tilsettingsprosesser medfører endring i prognose i form av redusert utgiftsside med konsekvens økte avsetninger.

Vurdering per 14.5.2018:

Summerte tildelinger i 2017 og 2018 utgjør totalt 11 mill. kroner. ILU anslår at inntil 5,5 mill. kroner vil stå ubenyttet per 31.12.2018, forutsatt at vi ikke får fortløpende i tilsettingene.

Dersom disse midlene blir trukket inn vil det ha store langsiktige konsekvenser for instituttet, og vi vil verken på kort eller lang sikt være i stand til å oppfylle vårt samfunnsoppdrag i en tid der det nasjonalt varsles mangel på grunnskolelærere. ILU er blant NTNUs største institutt med om lag 360 ansatte. Vi er i dag landets største lærerutdanningsmiljø og har et fullverdig lærerutdanningstilbud for grunnskole og videregående opplæring med cirka 4000 studenter. Vårt institutt er et populært studiested og vi har høy inntakskvalitet på så godt som alle studietilbudene. Dette gjør at vi er i vekst og at vi på flere fagområder er avhengig av jevnlig rekruttering.

Midlene til styrking av GLU skal brukes til intern kompetanseoppbygging. Arbeidet er igangsatt, men det tar tid før pengene brukes. Det er blant annet lyst ut kvalifiseringsstipend. Dette og andre prosesser må gjøres skikkelig før vi har et fullstendig bilde av hvilke stillinger som skal ansettes. De tildelte stipendene vil ha oppstart våren 2019.

Vi har også satt i gang et stort arbeid for å møte det økende omfanget av masterstudenter som framover skal ha veiledning og sensur. For at vi skal være i stand til å ta unna det store antallet kandidater, har vi estimert en økning i antallet faste stillinger på et sted mellom 12 og 20 prosent i en treårsperiode. Samtidig er NTNU og ILU en populær tilbyder av videreutdanning for lærere og vi opplever stor etterspørsel på alle fagområdene, inkludert de nye lærerspesialistfordypningene. Dette styrker oss i troen på fortsatt vekst i årene som kommer.

Midler til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene (b)Partnerskap 2017

NTNU fikk tildelt 4,957 mill. kroner til partnerskap – i ordinært statsbudsjett 2017 kap. 281 post 01.

Jf. supplerende tildelingsbrev til NTNU av 26.6.2017 side 1:

2. Orientering om tildelingen

Regjeringen lanserte 6. juni 2017 Lærerutdanning 2025, Nasjonal strategi for kvalitet og samarbeid i lærerutdanningene. Styrket praksisopplæring og FoU-samarbeid gjennom lærerutdanningsskoler og lærerutdanningsbarnehager er et vesentlig innsatsområde i strategien, og et av tiltakene er å tildele midler til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene i 2017.

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette 44,5 millioner kroner til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene, med sikte på å styrke praksisopplæring og FoU-samarbeid gjennom lærerutdanningsskoler.

Partnerskap 2018

Midlene er videreført i 2018 med samme formål, jf. tildelingsbrev til NTNU av 21.12.2017 side 17:

3.2 Budsjettvedtak kap. 281 post 01

Stortinget har bevilget totalt 351,7 mill. kroner over kap. 281 post 01 i 2018 til felles tiltak for universiteter og høyskoler. Midlene som står oppført i tabellen nedenfor, tildeles med dette Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet.

(...)

Utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene 4 957 000 kroner.

(...)

Utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanningene

I 2017 tildelte departementet midler til utvikling og drift av partnerskap i grunnskolelærerutdanning, med sikte på å styrke praksisopplæring og FoU-samarbeid gjennom lærerutdanningsskoler. Midlene videreføres i 2018 og skal brukes i tråd med det som er fastsatt i supplerende tildelingsbrev av 26. juni 2017.

ILU har i NTNUs årsrapport 2017 rapportert om bruken av midlene:

Styrket praksisopplæring og FoU-samarbeid gjennom lærerutdanningsskoler
KD bevilget i 2017 4,957 mill. kr og pengene er disponert iht. følgende plan:

Styrking av kapasitet for utvikling og etablering av pilot i partnerskap for praksis i GLU (et prosjekt hvor det prøves ut ulike modeller for gjennomføring av praksisopplæringen), FoU-ledere i universitetsskoleprosjektet, oppstart eksperimentering med endret praksisopplæring, skolebasert kompetanseutvikling med fokus på FoU-arbeid, samt utvikling og deltakelse i ulike universitetsskoleprosjekt. Vi bekrefter at tildelingen er benyttet i samsvar med forutsetningene.

Status per 14.5.2018: Midlene er disponert iht. årsrapport 2017, men all aktivitet er ikke startet opp eller er ikke startet opp i fullskala. Dette skyldes forsinkelser i prosjektering og tilsetninger. Deler av utviklingen av partnerskap og praksissamarbeid skjer innenfor NTNUs universitetsskoleprosjekt. En videreutvikling av universitetsskoleprosjektet er avhengig av en evaluering som foregår nå våren 2018, før vi kan sette i gang det videre arbeidet.

Vurdering per 14.5.2018:

Summerte tildelinger i 2017 og 2018 utgjør totalt 9,914 mill. kroner. ILU anslår at 6,4 mill. kroner vil stå ubenyttet per 31.12.2018.

I forbindelse med fusjonen fikk NTNU et bredere lærerutdanningsmiljø og vi har pågående samarbeidsprosjekter med praksisfeltet hvor vi prøver ut ulike modeller for gjennomføring av praksisopplæringen. Dette er arbeid som må ta litt tid ved at vi lar modeller få virke for å evaluere hensiktsmessigheten. Vi har som ambisjon at slik utprøving skal gi faglig og gjensidig forsterkende positive effekter. Dersom midler trekkes inn vil det forsinke vårt arbeid for å finne mer helhetlige måter å organisere og drive praksisopplæringene i våre ulike lærerutdanningsprogrammer.

Midler til å styrke aktiviteten ved arkivutdanningen ved NTNU (c)Arkivutdanning 2017

NTNU fikk tildelt 2 mill. kroner til arkivutdanningen – i revidert statsbudsjett 2017 kap. 260 post 50.

Jf. supplerende tildelingsbrev til NTNU av 30.6.2017 side 1:

Kunnskapsdepartementet tildeler med dette 2 mill. kroner til arkivutdanningen ved NTNU i forbindelse med Helsearkivet på Tynset. Midlene skal gå til å styrke aktiviteten ved utdanningen.

Arkivutdanning 2018

Midlene er videreført i 2018, delvis med samme formål, jf. tildelingsbrev til NTNU av 21.12.2017 side 16-17:

Stortinget vedtok i 2017 midler til arkivutdanning knyttet til Helsearkivet på Tynset, som ligger under NTNU, jf. Innst. 401 S (2016–2017) og Prop. 129 S (2016–2017). For å følge opp dette har Stortinget for 2018 vedtatt 2,1 mill. kroner, som legges inn i rammebevilgningen til NTNU, jf. Innst. 12 S (2017–2018) og Prop. 1 S (2017–2018). Bevilgningen skal dekke administrasjon og tilrettelegging og skal fordeles mellom NTNU og Tynset studie- og høgskolesenter med henholdsvis 60 pst. til universitetet og 40 pst. til høyskolesenteret. Dette skal sikre den videre planleggingen og igangsetting av desentraliserte arkivstudier på Tynset i henhold til planen.

De 40 prosent av tildelingen på kr 840 000 til Tynset Studie- og høgskolesenter utbetales av ILU, jf. informasjon av 17.1.2018 fra Espen Halmøy ved SU til ILU ved Anita Brækken.

De kr 840 000 må derfor betraktes som del av ILUs beholdning i vurdering av øremerkede midler.

ILU har i NTNUs årsrapport 2017 rapportert om bruken av midlene:

Styrking av aktivitet, kap. 260 post 50 arkivutdanning

KD bevilget i 2017 2 mill. kr til å styrke aktiviteten ved utdanningen i arkiv- og samlingsforvaltning. Midlene er disponert til styrking av fagmiljøet og til utvikling av samlingsbasert videreutdanning i arkiv- og samlingsforvaltning. Det er tatt opp 64 studenter til den første av tre videreutdanningsemner som gjennomføres i forbindelse med etablering av Helsearkivet på Tynset. De to andre videreutdanningsemnene tilbys høsten 2018 og våren 2019. Vi bekrefter at tildelingen er benyttet i samsvar med forutsetningene.

Status per 14.5.2018: Midlene er disponert iht. årsrapport 2017, men studieaktivitet startet opp først i 2018. Dette skyldes forsinkelser i prosjektering og tilsetninger.

Vurdering per 14.5.2018:

Summerte tildelinger i 2017 og 2018 utgjør totalt 4,1 mill. kroner. ILU anslår at 2,6 mill. kroner vil stå ubenyttet per 31.12.2018.

Det har jamfør status (se over) tatt lenger tid enn prosjektert å få på plass en avtale med Tynset. For en nærmere beskrivelse vises til notat fra ILU til avdeling for virksomhetsstyring datert 12.3.2018¹.

Når det er sagt, opplevde vi en langt større etterspørsel enn hva vi hadde forventet da vi lyste ut den første av tre videreutdanningsemner i forbindelse med etableringen av Helsearkivet på Tynset. Et inntrekk i disse midlene vil få som konsekvens at vi ikke kan tilby det planlagte videreutdanningsemnet høsten 2018. Det tredje emnet er planlagt våren 2019 og forutsetter tildeling over statsbudsjettet for 2019 (som igjen forutsetter at vi holder oss til planen).

Selv om arkivutdanningen jamfør notatet har kommet som et resultat av eksternt påtrykk, er fallhøyden ved et eventuelt avtalebrudd på nåværende tidspunkt uheldig for NTNUs omdømme.

¹ ePhorte 2018/8974

Midler til digitalisering av grunnskolelærerutdanningene og videreutdanningene for lærere (d)

Norgesuniversitetet har tildelt NTNU 22 millioner kroner til prosjektet «Digitalisering av grunnskolelærerutdanningen ved institutt for lærerutdanning NTNU (DigGiLU)». Prosjektet skal styrke profesjonsfaglig digital kompetanse hos NTNUs lærerstudenter, samt styrke digital kompetanse i de profesjonelle felleskapene i skolen gjennom videreutdannings-tilbudet for lærerne. Prosjektet er treårig med oppstart i 2018.

Utbetaling allerede i 2017

Vi fikk utbetalt det første prosjektbeløpet på 7,27 mill. kroner, allerede i 2017, jf. supplerende tildelingsbrev til NTNU av 8.11.2017. Tildelingen var fordelt på kap. 281 post 01, og kap. 226 post 22.

Jf. supplerende tildelingsbrev til NTNU av 26.2.2018 fikk vi ytterligere 7,36 mill. kroner i prosjektmidler for 2018. En generell bemerkning kan være at disse utbetalingene ikke står i overensstemmelse med utlysningen, som forhåndsvarslet totalt 89,6 mill. kroner fra KD over tre år med oppstart i 2018.

Prosjektet ved ILU og styringsgruppen har vært aktive siden prosjektet ble tildelt høsten 2017. Grunnet forsinkelser i rekrutteringen i vitenskapelige stillinger som skal inn og avlaste undervisningsoppgaver mens våre ordinære tilsatte frikjøpes for å delta i digitaliseringsprosjektet, har vi måttet revidere prosjektbudsjettet fra om lag 11 mill. kroner i 2018, og slik at hovedtyngden av aktiviteter starter opp først våren 2019.

Vurdering per 14.5.2018:

Det innebærer at vi i revidert budsjett for 2018 planlegger å bruke 4 millioner av de 14,6 mill. kroner som vi har fått tildelt i 2017 og 2018. Dersom differansen, 10,6 mill. kroner helt eller delvis trekkes inn, vil vi ikke være i stand til å gjennomføre prosjektet.

På den annen side mener vi det er helt urealistisk å forvente at et så omfattende prosjekt som hadde søknadsfrist i oktober og som fikk to utbetalinger på til sammen 14,6 mill. kroner allerede fire måneder etter at prosjektet var tildelt, har tilgjengelige personalressurser slik at aktivitetene speiler en økonomisk tildeling som er det doble av hva utlysningen skisserte.

For denne utlysningen tildelte NUV prosjektmidler til fire institusjoner, hvorav NTNU har fått det største beløpet. Det varsles i utlysningen at tildelinger også skal løfte de (mindre) lærerutdanningene som ikke får prosjektmidler. Det forventes at NTNU har planer for deling av kunnskap og erfaringer opparbeidet gjennom prosjektperioden, og at vi sørger

for at resultatene videreføres. ILU er av den oppfatning at det vil gi svært dårlige signaler for NTNU dersom vi må trekke oss fra prosjektet.

Oppsummering

Vi har i notatet gjort rede for konsekvenser ved inntrekk i øremerkede midler ut over 12 prosent. Vi mener slikt inntrekk vil gjøre det krevende eller umulig for oss å oppfylle vårt samfunnsoppdrag, til å hente ut synergier fra fusjonen mellom lærerutdanningsmiljøene fra tidligere HiST og PLU, og til å heve kompetansen blant fagpersonalet til forventet nivå.

Med hilsen

Torberg Falch
Instituttleder

Anita Brækken
rådgiver