
Møteinnkalling

Til: Instituttstyret

Kopi til: Ledergruppen ILU

Om: Møte i instituttstyret torsdag 26.9.2019

Møtetid: 09:00-14:00 inkl. lunsj Møtested: Kalvskinnet [BR 2.073 Breheimen](#)

Eksterne styrerepresentanter:

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

Studentrepresentanter:

Emma Solberg
Solveig Tellevik

Representanter for fast vitenskapelig ansatte:

Lise Vikan Sandvik
Ingvil Bjordal
Mari-Ann Letnes

Midlertidig vitenskapelig ansatte:

-

Teknisk-administrativt ansatte:

Charlotte Gaertner

Fra administrasjonen:

Mari Nygård, Jesper Aagaard Petersen, Torkel Haugan Hansen, Elin Bø Morud, Øystein Wormdal og Anita Brækken (referent)

Meldt forfall:

Torkel Haugan Hansen

Postadresse Institutt for lærerutdanning, NTNU 7491 Trondheim Norway	Org.nr. 974 767 880 postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	Besøksadresse Sverres gate 12	Telefon +47 73590400	Saksbehandler Anita Brækken anita.brakken@ntnu.no Tlf: 73559396
---	--	---	--------------------------------	---

Adresser korrespondanse til saksbehandlerenhet. Husk å oppgi referanse.

ORIENTERINGSSAKER

ILU 11/19

Orientering om virksomheten*Hensikt:* Instituttledelsen orienterer.

- Nyansettelser
- Opptakstall til utdanningene
- Studieporteføljesaker
- Planlagte NFR søknader
- Kvalifiseringsstipend til universitetslektorer
- Utviklingsplaner for lærerutdanning
- Universitetsskolesamarbeidet
- Prosess omkring konvertering av stillinger
- Presentasjon av innovasjonsarbeid ved ILU

DISKUSJONSSAKER

ILU 12/19

Obligatorisk oppmøte i lærerutdanningene*Hensikt:* Instituttleder ønsker innspill fra styret på foreslått prosess.

Vedlegg:

- Saksnotat med vedlegg

ILU 13/19

Tertialrapportering virksomhetsstyring*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

VEDTAKSSAKER

ILU 14/19

Strategisk personalplan for 2019*Hensikt:* SPP er en langsiktig plan for utvikling av interne ressurser og rekruttering utenfra. I tillegg skisseres et system for kompetanseutvikling. Årets SPP ved ILU er en revisjon av SPP 2018. Det vil si at den er mindre omfattende og det er ikke gjennomført egne prosesser i fagseksjonene.

Vedlegg:

- Saksnotat med vedlegg

Eventuelt

Instituttstyret ILU

Sak ILU D12/19 Obligatorisk oppmøte i lærerutdanningene

I ILUs handlingsplaner 2019 – 2021 handler ett av målene om obligatorikk og obligatorisk oppmøte:

VIRKEMIDDEL	2019	2021
Gjennomgå og vurdere ønsket praksis for obligatorikk ved ILU	Vurdere ulike formål med obligatorikk, og særlig oppmøte, i ILUs studieprogrammer.	ILU opererer med forutsigbare, formålstjenlige og gjennomsiktede retningslinjer for obligatorikk i sine studieprogrammer.

ILU-ledelsen ønsker å gjennomføre en prosess med mål om å fastsette retningslinjer for obligatorisk oppmøte i studieprogrammene. Hensikten nå er å orientere instituttstyret om det planlagte saksforløpet, samt invitere styret til diskusjon. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Spørsmålet om obligatorisk oppmøte berører flere ulike områder eller saksfelt ved instituttet, mye fordi obligatorisk oppmøte gjerne ses som et middel for å oppfylle ulike typer formål. Det er tanken at et utskrevet saksnotat vil gjøre det enklere å diskutere saken på en ryddig måte. Eksempler på slike saksfelt/formål som berøres, er:

- Skikkethetsvurdering av studenter
- Utdanningskvalitet, herunder mulighet for studentaktive læringsformer
- Studentenes tilstedeværelse i undervisning
- Studentenes ansvar for egen læring
- Administrative kostnader
- Likebehandling av studenter (innenfor samme emne, samme studieprogram eller samme institutt)

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

Sverres gate 12

Telefon

+47 73590400

Saksbehandler

Mari Nygård

Beskrivelse av planlagt beslutningsprosess:

- oppstart på felles seminar for fagseksjonsledere, studieprogramledere og studieadministrasjon, med arbeid i grupper omkring dette temaet. Notater fra denne samlingen danner delvis grunnlag/bakgrunn for det saksnotatet som er vedlagt sakspapirene til styret.
- Det vedlagte saksnotatet legges fram til diskusjon i instituttstyret, ledermøtet og ILUs Utdanningsutvalg. Notatet revideres på grunnlag av innspillene og sendes ut på en bred høring på instituttet, slik at både enkeltpersoner, fagseksjoner og studieprogramråd og ikke minst ulike studentgrupper kan ytre seg. Deretter kommer saken tilbake til diskusjon i ledermøtet, før det fattes en beslutning,

Vi ber instituttstyret om å diskutere saken med utgangspunkt i det vedlagte saksnotatet, men særlig å gi tilbakemelding på den planlagte beslutningsprosessen ved instituttet. Slik instituttleder ser saken nå, er det en del som tyder på at det må gjøres tilpasninger til særtrekk for ulike studieprogram. Det synes derfor hensiktsmessig at endelige beslutninger omkring obligatorisk oppmøte legges til instituttleder etter grundig behandling i ledermøtet. ILU-ledelsen anser det som viktig at en slik beslutning er godt forankret i personalet, og foreslår derfor at retningslinjene ikke skal implementeres i denne høstens studieplanprosess, men i forbindelse med neste høsts studieplanprosess, slik at det får konsekvenser for studieåret 2020-2021.

Vedlegg:

- Notat om obligatorisk oppmøte i undervisninga

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for lærerutdanning

Dato Referanse
19.9.2019

Notat – obligatorisk oppmøte i undervisinga

Til: Leiar møtet og utdanningsutvalet ved ILU

Kopi til:

Frå: Nestleiar for utdanning

Signatur:

Innleiing

Ved Institutt for lærerutdanning (ILU) er det ulikt om det er krav til obligatorisk oppmøte i undervisinga eller ikkje i dei forskjellige programma og emna. Forskjellane skriv seg i all hovudsak frå det som var gjeldande praksis ved einingane før ILU vart oppretta, altså frå Program for lærerutdanning (PLU) og Fakultet for lærar- og tolkeutdanning (FLT). Det har ved fleire høve vore uttrykt eit ønske om å gjere ei felles vurdering av om og på kva måte programma og emna kan eller skal ha krav om obligatorisk oppmøte, frå fagmiljøa, frå studentane, frå leiinga ved ILU og frå instituttstyret. I ILU sin handlingsplan for 2019–2021 det sett som mål at ILU skal «operere med forutsigbare, formålstjenelige og gjennomsiktlige retningslinjer for obligatorikk i sine studieprogrammer»¹ innan 2021.

Diskusjonen om obligatorisk oppmøte i studia starta på ILU si utvida leiarsamling 4.–5. juni 2019, der instituttleiinga, fagseksjonsleiarar, programleiarar og administrasjon deltok. Dette notatet tek utgangspunkt i synspunkt som vart diskutert på leiarsamlinga, men hentar òg moment frå andre relevante kjelder. Notatet har som føremål å danne eit grunnlag for den vidare diskusjonane i leiarmøtet og utdanningsutvalet ved ILU om kva retningslinjer for obligatorisk oppmøte som skal gjelde ved ILU.

Notatet er bygd opp av seks delar. I del 1 og 2 gir vi ei grov oversikt over korleis obligatorisk oppmøte er praktisert i studia i dag og viser kva for rammer studieprogramma må halde seg innanfor når vi vurderer oppmøtekrav. Skikkavurdering er eit særleg krav i lærerutdanninga, og det er derfor omtalt i eit eige avsnitt. Del 3 og 4 drøftar obligatorisk oppmøte ut frå eit læringsperspektiv og med tanke på særlege

¹ Handlingsplaner for Institutt for lærerutdanning, NTNU 2019–2021, s. 4

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Sakshandsamar
7491 Trondheim	postmottak@su.ntnu.no	Sverres gate 12	+47 73590400	
Norway	www.ntnu.no/ilu			

omsyn i lærarutdanningane. Denne drøftinga hentar moment frå diskusjonane på leiarsamlinga på Falstad. I del 5 greier vi ut om nokre av dei praktiske og organisatoriske omsyna knytt til oppmøtekrav. Del 6 gir ei tilråding med forslag om retningslinjer for obligatorisk undervising ved ILU og vidare saksangang før retningslinjene blir endelege.

1. Status hausten 2019 – krav om obligatorisk oppmøte i dei ulike studia

Det er ulik bruk av obligatorisk oppmøte i undervisinga i lærarutdanningane ved ILU. Grovt sett er det lærarutdanningane frå tidlegare Program for lærarutdanning – PPU, FPPU, treårig yrkesfaglærarutdanning og profesjonsfaget i lektorutdanning 8–13 – som har eit generelt krav om obligatorisk oppmøte i emna, medan emna i grunnskulelærarutdanningane frå tidlegare Fakultet for lærar og tolkeutdanning ikkje har eit slikt krav. Eit unntak er områdeemnet LÆR1000², som frå hausten 2019 går inn i alle dei forskjellige lærarutdanningane. I dette emnet er det krav om 75 % oppmøte i undervisinga, og dette er dermed det einaste emnet i grunnskulelærarutdanningane som har eit generelt krav om oppmøte i undervisinga.

I emne som har eit generelt krav om obligatorisk oppmøte i undervisinga, gjeld dette kravet all undervising som går føre seg i emnet. Det er typisk krav om 75 % eller 80 % oppmøte, slik at studentane kan vere borte frå nokre delar av undervisinga utan at det går ut over retten til å ta eksamen, til dømes ved sjukdom. Praksisen har vore at oppmøtekravet er absolutt: Vi går ikkje inn i skjøn om kva som er årsakene til fråværet. Likevel er det døme på at studentar som har fråværet av kjente helseårsaker har fått høve til å kompensere for fråværet gjennom alternative arbeidskrav.

I grunnskulelærarutdanningane er det rett nok ikkje noko generelt krav om oppmøte i undervisinga, unntatt i LÆR1000. Det er likevel ei rekke emne som har oppmøtekrav i delar av undervisinga, gjerne i samband med til laboratoriearbeid eller andre praktiske øvingar. Eit døme er emnet MGLU1106 *Naturfag 1 (1–7) emne 1*³, der det er krav om 75 % oppmøte i laboratorieundervisinga. Eit anna døme er MGLU1513 *Pedagogikk og elevkunnskap 1 (5–10)*⁴, der det er krav om å delta i 3 av 4 økter i samband med praksis og på eit skriveseminar. Som døma viser, finst det altså krav om oppmøte i undervisinga i emne i grunnskulelærarutdanninga, men desse emna skil seg frå oppmøtekravet i dei andre lærarutdanningane ved at oppmøtekravet er retta mot spesifikke delar av undervisinga.

Det er heller ikkje eit generelt krav til oppmøte i dei toårige masterutdanningane, men krav eller forventning om at studentane tek aktiv del i undervisinga er likevel skrive inn i studieplanane eller i emneskildringane. I Master i fag- og yrkesdidaktikk ligg følgjande formulering i studieplanen under overskrifta 'Læringsformer': «I de fleste emner er undervisningen lagt opp slik at tilstedeværelse er nødvendig for å få gjennomføre

² Emneskildringa til LÆR1000 gir eit døme på obligatorisk oppmøte i undervisinga.

<https://www.ntnu.no/studier/emner/L%C3%86R1000/2019/1#tab=omEmnet>

³ Sjå emneskildringa. <https://www.ntnu.no/studier/emner/MGLU1106/2019/A#tab=omEmnet>

⁴ Sjå emneskildringa. <https://www.ntnu.no/studier/emner/MGLU1513/2019/1#tab=omEmnet>

obligatoriske aktiviteter og/eller arbeidskrav.»⁵. I masterutdanningane i norskdidaktikk og matematikk er det krav om oppmøte i delar av undervisinga på same måte som i emne i grunnskulelærerutdanningane. I Master i skoleutvikling og utdanningsleiing er det «*forventet at studentene deltar aktivt både på og mellom samlingene*»⁶. Det er ikkje krav om oppmøte i undervisinga i bachelorutdanninga i arkiv- og samlingsforvaltning.

Kartlegginga av krava om obligatorisk oppmøte i studieprogramma ved ILU viser at det er krav om oppmøte i ei eller anna form i alle programma som er retta mot skole og utdanning. Oppmøtekravet er rett nok handsama og kjem til uttrykk på ulike måtar, men kartlegginga syner at fagmiljøa har trong til å krevje at studentane deltek i undervisinga i utdanningane våre, og at retningslinjer knytt til oppmøtekrav vil kunne medverke til ein meir einsarta praksis i dei ulike programma.

2. Rammefaktorar – gjeldande lovverk

2.1 Lovverket for UH-sektoren

Lærerutdanningane er styrt av universitet- og høgskulelova (uhl.) og eit sett med forskrifter som har heimel i uhl. Føringane i studietilsynsforskrifta og forskrift om studiar ved NTNU er særleg relevant når vi skal vurdere om og eventuelt på kva måte vi kan eller skal krevje obligatorisk oppmøte i undervisinga.

Studietilsynsforskrifta stiller mellom anna krav til studietilboda for at dei skal vere akkrediterte. I § 2-2, fjerde ledd, står det at «*Studietilbudets innhold, oppbygging og infrastruktur skal være tilpasset læringsutbyttet for studietilbudet*», og femte ledd seier at «*Undervisnings-, lærings- og vurderingsformer skal være tilpasset læringsutbyttet for studietilbudet (...)*»⁷. Læringsutbyttet i lærarutdanningane omfattar ei rekkje ferdigheits- og haldningsmål som det er vanskeleg å sjå at studentane har høve til å nå dersom dei ikkje tek del i undervisinga.

Forskrift om studiar ved NTNU (studieforskrifta) § 4-2 uttrykker klart kva som skal stå i studieplanen og i emneskildringane. Det er mellom anna krav om at det skal stå «*hva som er obligatorisk og valgfritt*» og «*hvilke aktiviteter som er obligatoriske*»⁸. Studieforskrifta § 5-4 seier kva forhold som studenten må oppfylle for å kunne få vurdering i eit emne:

*«Eventuelle obligatoriske aktiviteter må være godkjent. Studenten skal i rimelig tid før vurdering få informasjon hvis obligatoriske aktiviteter ikke er godkjent.»*⁹

⁵ Studieplan for Master i fag- og yrkesdidaktikk og lærerprofesjon, samfunnsfag

⁶ Studieplan 2019/2020 for Master i fag- og yrkesdidaktikk og lærerprofesjon

⁷ Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høgare utdanning. <https://lovdata.no/forskrift/2017-02-07-137>

⁸ Forskrift om studiar ved NTNU, § 4-2. <https://lovdata.no/forskrift/2015-12-08-1449/§4-2>

⁹ Forskrift om studier ved NTNU, § 5-4, andre ledd. <https://lovdata.no/forskrift/2015-12-08-1449/§5-4>

Sjølv om ei emneskildring har krav om obligatorisk oppmøte i undervisinga, har instituttet høve til å innvilge ein alternativ obligatorisk aktivitet som er fagleg jamgod med den ordinære obligatoriske aktiviteten. Dette følgjer av SU-fakultetet sine utfyllande reglar til studieforskrifta¹⁰.

Oppsummering: Vi kan krevje oppmøte i undervisinga dersom vi vurderer at det er naudsynt for at studentane skal nå læringsutbyttet i studieprogrammet. Dersom vi krev oppmøte i undervisinga, skal det vere skildra i studieplanen og i emneskildringane for studiet. Vi må ha ordningar som sikrar at vi handsamar krav om oppmøte likt og på ein føreseieleg måte for studentane.

2.2 Skikkavurdering i lærarutdanningane

Det er krav om at universiteta og høgskulane som tilbyr lærarutdanning gjennom studiet skal jamt vurdere studentane sine føresetnadar for å kunne fungere som lærar. Dette kravet har heimel i uhl. § 4-10¹¹ og i forskrift om skikkavurdering i høgare utdanning¹², der § 3 gir vurderingskriterium for skikkavurdering i lærarutdanningane. Vurderingskriteria gjeld mellom anna studenten si evne og vilje til omsorg, å leie læringsprosessar, å ha oversikt over kva som går føre seg i ei barnegruppe og å ta ansvar som rollemodell for barn, altså kriterium som først og fremst rettar seg mot lærarrollen og som best kan bli vurderte i praksissituasjonar. Men kriteria gjeld også studentane sine meir generelle personlege veremåtar og haldningar: Evne til kommunikasjon og samarbeid, sjølvinnsikt, evne til å endre åtferd, truande og krenkande åtferd eller andre problem som gjer at studenten fungerer dårleg i forhold til omgjevnadane. Skikkavurdering er også omtalt i dei nasjonale retningslinjene for lærarutdanningane¹³.

Som det følger av forskrifta, skal skikkavurderinga gå føre seg jamt gjennom heile studiet, både i undervisinga på campus og i praksisstudia. Sidan det meste av undervisningsaktivitetane i lærarutdanninga går føre seg på campus, er det ein føresetnad at faglærarane møter studentane regelmessig i undervisinga for at vi skal ha eit godt nok grunnlag for å gjere skikkavurderingar i tråd med lovverket. Lærarutdanningane har derfor trong til å ta i bruk verkemiddel som sikrar at studentane tek regelmessig og aktivt del i undervisinga på campus. Krav om oppmøte i undervisinga kan vere eit verkemiddel for å unngå situasjonar der vi er utrygg på om vi slipp ein student gjennom studiet utan at vi har hatt godt nok høve til å vurdere om vi er trygge på at studenten er skikka som lærar.

¹⁰ Utfyllende reglar til NTNUs studieforskrift – SU-fakultetet.

https://innsida.ntnu.no/documents/portlet_file_entry/10157/Utfyllende+regler+til+NTNUs+studieforskrift+%2818.10.2018%29.pdf/ab015061-f904-4805-bc1c-c1eaf9505a68?status=0

¹¹ Universitets- og høyskoleloven § 4-10: <https://lovdata.no/lov/2005-04-01-15/§4-10>

¹² Forskrift om skikkethetsvurdering i høyere utdanning: <https://lovdata.no/forskrift/2006-06-30-859>

¹³ Til dømes i nasjonale retningslinjer for grunnskulelærarutdanning trinn 1–7, <https://www.uhr.no/temasider/nasjonale-retningslinjer-for-larerutdanningene/>

3. Obligatorisk oppmøte og studentane si læring

At studentane er til stades og tek aktivt del i undervisinga er ein av føresetnadane for god kvalitet i undervisinga. Når faglæraren kan føreseie at studentane er til stades, er det lettare å planlegge undervisinga, å gjennomføre ho etter planen og å ha progresjon i undervisinga. Aktive og deltakande studentar medverkar òg i seg sjølve til kvalitet i undervisinga gjennom å stille spørsmål og delta i dei faglege diskusjonane. Krav om oppmøte i undervisinga kan derfor vere eit middel for å styrke kvaliteten i utdanningane.

I diskusjonane om obligatorisk oppmøte kjem det likevel fram at det kan vere meir høveleg å krevje oppmøte i nokre former for undervising enn i andre. Forelesingar blir nemnd som døme på ei undervisningsform der det kan vere vanskeleg å argumentere for obligatorisk oppmøte. Argument mot oppmøtekrav i forelesingar er at studentane er passive tilhøyrarar, at dei kan lære seg stoffet like godt på eiga hand og at denne undervisningsforma ikkje gir god læring for alle. På den andre sida er det ikkje slik at forelesaren står og les høgt frå ei bok – eit viktig føremål med forelesinga er å gi perspektiv og analyser som studenten ikkje sjølv kan lese seg til. I studia ved ILU er det dessutan lite reine forelesingar – oftast er det og rom for spørsmål og korte diskusjonar undervegs i undervisinga, altså ei meir studentaktiv læringsform enn det ein ser føre seg i den tradisjonelle forelesinga. Studentane er heller ikkje tenkt å ta ei passiv rolle i forelesinga; ideelt sett skal dei vere i aktiv dialog med teksten som forelesaren formidlar. Det er òg ulikt frå fag til fag og frå emne til emne kor mykje dei nyttar forelesingar – i nokre emne er forelesingane eit nyttig supplement til anna undervising, mens andre emne knapt brukar denne undervisningsforma.

I emne der det ikkje er eit generelt krav om oppmøte i undervising er det ein vanleg praksis å knytte oppmøtekrav til særskilte læringsaktivitetar. Med det sikrar ein at undervisinga som det er knytt krav om oppmøte til, har mykje studentaktivitet, slik at det gir god mening for studentane at det er krav om at dei skal delta. Dette kan vere eit god løysing i emne der det ikkje gir mening å krevje oppmøte i all undervisinga.

Det er rimeleg at det er variasjonen i undervisningsaktivitetar i emna, og at denne variasjonen er knytt til innhaldet og læringsmåla i emna. Det vil derfor vere lite føremålstenleg å skulle krevje oppmøte i alle emna i studieprogram der det er stor variasjon mellom faga, til dømes i grunnskulelærerutdanningane.

3.1 Individuelle og kollektive læringsprosessar

Studentane har eit ansvar både for seg sjølv og for læring i samarbeid med andre. Det å ikkje møte til undervising, å kome for seint eller gå før undervisinga er avslutta, har ikkje berre konsekvensar for studenten sjølv, men også for læringsmiljøet til heile gruppa, både faglæraren og dei andre studentane. Læring er ikkje noko som berre skjer i individet – nye tankar, refleksjonar og idear kjem til i dialog og samhandling med medstudentar og faglærarar. Ein måte å legge til rette for desse kollektive læringsprosessane, er å krevje at studentane er til stades i undervisinga. Det er dessutan eit poeng at studentane får erfaring med kollektive læringsprosessar som del av det å utvikle medvitte sitt som lærar.

Samstundes er det ein føresetnad at studenten er motivert for at læring skal kunne finne stad. Undervising som har eit tydeleg føremål, som legg vekt på studentaktive og engasjerande læringsformer og som motiverer studentane til å førebu seg og kome til undervisinga, er eit ideal. Dersom vi gir studentane slik undervising, vil dei delta og vere aktive, og det vil ikkje vere naudsynt å ha oppmøte som eit arbeidskrav.

For studentar som opplever at læringsaktivitetane gir lite utbyte, kan eit generelt krav om oppmøte dessutan verke urimeleg og dermed medverke til at studenten får mindre interesse for studia. Av den grunn er det klokt å tenkje gjennom og ha gode grunnar når vi krev oppmøte i undervisinga.

3.2 Modellering og «eksemplarisk undervising»

I lærarutdanningane har undervisinga og arbeidsformene ein dobbelfunksjon: Undervisinga skal gi studentane eit fagleg, didaktisk og pedagogisk grunnlag for å kunne utvikle seg som lærar, samstundes som ho gir studentane erfaring som dei kan omsetje til sin eigen undervisningspraksis – såkalla modell-læring eller eksemplarisk undervising. Denne modelleringa har stor verdi i lærarutdanninga, og gir studentane ei form for erfaring som dei ikkje kan få nokon annan stad enn i undervisinga. Samstundes stiller det krav til undervisarane om at dei må vere medviten om denne dobbelheita i undervisinga og nytte eit mangfald av undervisnings- og arbeidsformer, slik at studentane får erfaring som medverkar til at dei sjølv kan legge til rette for variert, tilpassa og inkluderande undervising i skulen¹⁴.

4. Obligatorisk oppmøte sett frå studieprogramperspektivet

Eit av spørsmåla som har vore stilt i diskusjonane om obligatorisk oppmøte, er om det skal vere det same kravet til oppmøte i alle emna i eit studieprogram. Av forskrift om studiar ved NTNU går det ikkje fram noko slikt krav. Det er derimot sagt i forskrifta at innhaldet og infrastrukturen i studieprogrammet skal vere tilpassa læringsutbyttet, jamfør referansane til lovverket i avsnitt 3.1.

Ein mogleg inngang til å drøfte obligatorisk oppmøte ved ILU, er å sjå på kva som kjenneteiknar læringsutbyttet i lærarutdanningane som profesjonsutdanning. Jamfør Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring¹⁵ er læringsutbyttet i studieprogramma inndelt i dei tre domena kunnskap, ferdigheiter og generell kompetanse. Bernett og Coate (2005) har utvikla eit rammeverk for læringsutbyttet (*curriculum*) i ulike fagområde. I dette rammeverket svarar omgrepa *knowing*, *acting* og *being* grovt til dei norske omgrepa. Rammeverket syner at dei tre domena har ulik vekt i utdanningar innanfor dei ulike fagområda humaniora, tekniske og naturvitskaplege fag og i profesjonsstudiar. Det som kjenneteiknar læringsutbyttet i profesjonsutdanningar ifølgje rammeverket, er at domenet *acting*, eller ferdigheiter, har ei betydeleg større vekt i desse utdanningane enn det har i humaniora eller naturvitskapen¹⁶. Det at lærarutdanninga mykje handlar om at studentane skal eigna til seg praktiske ferdigheiter, har følger for korleis vi driv undervising og legg til rette for læring i lærarutdanningane. Desse ferdigheitene er det vanskeleg å få grep om gjennom tradisjonelle eksamenar.

¹⁴ Nasjonale retningslinjer for praktisk pedagogisk utdanninga – allmennfag, kap. 4.5.

<https://www.uhr.no/f/p1/i13d351d8-d4a8-4c93-ac64-f0d2fbbdc6c6/godkjente-retningslinjer-ppu.pdf>

¹⁵ <https://www.nokut.no/norsk-utdanning/nasjonalt-kvalifikasjonsrammeverk-for-livslang-laring/>

¹⁶ Barnett, Ronald., og Kelly Coate. Engaging the Curriculum in Higher Education. Maidenhead, England ;: Society for Research into Higher Education : Open UP, 2005. Web.

Likskap mellom emne i eitt utdanningsprogram er også relevant å ta omsyn til. Når det er ulike krav til oppmøte i ulike emne i eit program, kan det vere ein risiko for at studentane prioriterer ned emne der det ikkje er krav om oppmøte.

I samtalanane om obligatorisk oppmøte har det vore spørsmål om studentane sin mognad kan ha noko å seie når vi vurderer kvar om oppmøte i undervisinga. I starten av studia har dei unge studentane gjerne lite erfaring med å studere, og dei er vande med tett oppfølging og krav om oppmøte frå vidaregåande skule. Dette kan vere grunn til å krevje at studentane deltek i undervisinga særleg de første åra i studiet, medan det seinare, når studentane utviklar større sjølvstende, kan vere mindre trong til obligatorisk oppmøte. Oppmøtekrav kan òg forebygge at studentar droppar undervisinga berre av den grunn at dei ikkje synst dei er godt nok førebudd. Ei liknande vurdering er knytt til lengda på programmet – det kan vere meir grunn til å krevje at studentane deltek i undervisinga i korte lærarutdanningsprogram (til dømes PPU) enn i program som går over fleire år, ettersom studentane i dei korte studieprogramma berre har eitt år på seg til å utvikle læraridentiteten sin.

Obligatorisk oppmøte kan vere eit verkemiddel for å styrke det psykososiale læringsmiljøet i studieprogramma. Mykje av undervisinga i lærarutdanninga går føre seg i mindre klassar eller seminar. Det gir ILU høve til å arbeide godt med det psykososiale læringsmiljøet til studentane – noko som kan medverke til studentane si læring, forebygge fråfall og styrke studentgjennomstrøyminga i studia. Ved å krevje oppmøte, er det ikkje høve for studentane å melde seg ut av fellesskapet i klassen.

Nasjonalt er det tradisjon for å ha obligatorisk oppmøte i lærarutdanningane. På møte i Nasjonalt fagorgan for GLU i september 2019 kom det fram at alle institusjonane som tilbyr grunnskulelærarutdanning har krav om oppmøte i ei eller anna form. Det mest vanlege er eit generelt krav om oppmøte i undervisinga, mens Høgskulen på Vestlandet og Oslomet har retningslinjer som opnar for faglege vurdering av oppmøtekrav i emna.

5. Organisatoriske og praktiske omsyn

ILU har mykje erfaring med obligatorisk oppmøte i undervisinga. Lærarutdanningane frå PLU har hatt krav om obligatorisk oppmøte i fleire år, og det er også krav om oppmøte i undervisinga i fleire emne i grunnskulelærarutdanningane. Ei viktig utfordring knytt til oppmøtekrav, er korleis vi kan registrere oppmøte (eller fråvær) på ein ressurseffektiv måte, samstundes som vi sikrar studentane sine rettigheter.

Med dei verktøya som er tilgjengelege ved NTNU i dag, er det to måtar å registrere oppmøte på. Det første alternativet er å gjere registreringa manuelt, til dømes i Excel. Det krev at vi set opp studentlister per klasse med kolonnar for kvar av undervisingsøktene som er obligatoriske. Vidare må studentane få god oversikt over dei obligatoriske undervisingsøktene i starten av semesteret, slik at dei har høve til å sjølv følge med på oppmøtet sitt. Det vil vere faglæraren eller den emneansvarlege si oppgåve å registrere studentane sitt oppmøte og å melde frå til administrasjonen om studentane har godkjent oppmøtekravet eller ikkje, på same måte som for dei andre obligatoriske aktivitetane i emnet. Det er denne løysinga ILU nyttar for oppmøtere registrering i dag.

Det andre alternativet er å bruke Fagpersonweb¹⁷ som støtte i oppmøtereistreringa. Fagpersonweb er ei teneste som gjer at fagpersonar får innsyn og kan løyse oppgåver i Felles studentsystem (FS), og i dette systemet ligg det mellom anna ein modul for oppmøte. Oppmøtemodulen er lite nytta ved NTNU i dag, men enkeltemne i examen philosophicum har pilotar for oppmøtereistrering hausten 2019. Med denne løysinga vil det framleis vere oppgåva til faglærer eller emneansvarleg å registrere oppmøte, men verktøyet er kopla til timeplanen og studentlistene i FS, og har funksjonar som gir ei betre oversikt over oppmøtet i emnet og til kvar enkelt student. Studenten sjølv vil òg kunne følgje med på oppmøtet sitt i studentweb.

Å ta i bruk oppmøtereistrering i Fagpersonweb vil stille større krav til datakvaliteten i FS enn det er i dag – mellom anna vil det krevje at vi registrerer meir data når vi legg timeplanen, at undervisinga i kvart emne er godt planlagt tidleg i timeplanprosessen og at vi styrer tilgangen til undervisingsaktivitetane i FS rett. Å ta i bruk dette verktøyet vil altså legge nye føringar for studieplanlegginga og krevje meir administrativ tilrettelegging i FS enn i dag. Det vil også vere naudsynt å gi opplæring og støtte i Fagpersonweb til alle som skal bruke systemet. På den andre sida vil oppmøtereistrering i Fagpersonweb gi faglærarane og studentane betre oversikt over oppmøtet i emna, og det vil redusere det manuelle arbeidet med å gjere klar studentlister for oppmøtereistrering. På sikt kan det òg bli mogleg at studentane gjer registreringa sjølv ved å scanne studentkortet sitt, men NTNU har etter det vi kjenner til i dag ingen planar om å ta i bruk ein slik funksjonalitet. Dersom ILU skal ta i bruk oppmøtereistrering i Fagpersonweb, vil det vere tilrådeleg å lytte til erfaringane frå piloten som er gjort i ex.phil.

Som dette avsnittet viser, vil det med verktøya vi har i dag ikkje vere mogleg for instituttet å handtere mykje obligatorisk oppmøte i emna utan at det fører til auke i ressursbruk, både for administrasjonen og for faglærarane. Det vil derfor vere eit mål å utvikle rutinar og ta i bruk verktøy som kan minimere ressursbruken knytt til registreringa av obligatorisk oppmøte. Ein strategi kan vere å starte med å ta i bruk Fagpersonweb i nokre få emne som ein pilot, slik at vi får erfaring med dette systemet når vi arbeider med å utvikle rutinar for oppmøtereistrering. Det kan òg vere relevant å sjå på kva løysingar andre profesjonsutdanningar ved NTNU og andre lærarutdanningsinstitusjonane har vald.

6. Tilråding

Etter diskusjonane om obligatorisk oppmøte på leiarsamlinga på Falstad, er hovudintrykket at dei fleste er samde i at studentane må ta aktivt del i undervisinga for at vi skal kunne drive lærarutdanning på ein god måte. Men det er ulike synspunkt på kva som er dei rette verkemidla for å motivere studentane til å møte opp: Nokre meiner at vi må krevje at studentane er til stades gjennom obligatorisk oppmøte, medan andre meiner at vi må legge vekt på studentaktive læringsformer som engasjerer og motiverer studentane til å førebu seg og kome til undervisinga, og at studentane sjølv best kan vurdere kva for undervising det er naudsynt å vere med på. Dette notatet har ikkje mål om å trekkje ein konklusjon i den diskusjonen, men å gjere synleg nokre av momenta som vi må ta stilling til når vi avgjer kva for obligatoriske aktivitetar som skal ligge til eit emne.

¹⁷ Sjå meir om Fagpersonweb på <https://www.fellesstudentsystem.no/dokumentasjon/brukerdok/fagpersonweb/>

Sidan lærings- og vurderingsformene skal vere tilpassa læringsutbyttet i programmet og emnet, vil det alltid vere ei fagleg vurdering om oppmøte i undervisinga skal vere eit krav for å få ta eksamen i emnet. Dette spørsmålet er det dermed fagmiljøet – emneansvarleg i samråd med fagseksjonen eller undervisingsgruppa – som kan og må ta stilling til. Det er derfor tilrådeleg at ILU opnar for at emne kan ha eit generelt krav om oppmøte i undervisinga dersom det er gode faglege grunnar til det. Dette inneber at det kan vere ulike krav om obligatorisk oppmøte i emna i eitt program og/eller i dei ulike studieprogramma ved ILU. Samstundes er det naudsynt å ha retningslinjer for emne som har obligatorisk oppmøte, slik at oppmøtekrav i emna er innanfor rammene for studia, vi sikrar studentane sine rettigheter og arbeidsdelinga mellom emneansvarleg og administrasjon er tydeleg.

Vi foreslår desse retningslinjene for obligatorisk oppmøte ved ILU:

1. Det er emneansvarleg, i samråd med relevante fagmiljø, som avgjer om det skal vere krav om oppmøte i eit emne. Obligatorisk oppmøte skal ha grunnlag i læringsutbyttet til studiet og emnet, jf. studietilsynsforskrifta 2-2. Emneansvarleg skal formidle bakgrunnen for oppmøtekravet til studentane.
2. Obligatorisk oppmøte i eit emne skal skrivast inn i emneskildringa som ein obligatorisk aktivitet. I emneskildringa skal det gå tydeleg fram kva delar av undervisinga som er obligatorisk, jf. forskrift om studiar ved NTNU § 4-2. Studentar som ikkje har godkjent oppmøte, får ikkje ta eksamen i emnet, jf. forskrift om studiar ved NTNU § 5-4. Dekanen vedtar emneskildringa som del av studieplanen kvart år, og det er ikkje høve til å endre på kravet om oppmøte når emneskildringa er vedtatt.
3. Emneansvarleg, saman med faglærarar, skal sjå til at oppmøte og fråvær blir registrert på ein trygg måte som sikrar at studentane får ei føreseieleg og rettvis handsaming. Administrasjonen gir råd og støtte om kva for verktøy som kan nyttast i registreringa.
4. Faglærar registrerer studentane sitt oppmøte i undervisingsøktene.
5. Emneansvarleg varslar studentar som ikkje får godkjent oppmøte i emnet.

6.1 Vidare gang i saka

Notatet blir lagt fram for leiarmøtet, ILU sitt utdanningsutval og instituttstyret i veke 39. Etter innspela frå leiarmøtet og utdanningsutvalet sender vi notatet med spørsmål til fagmiljøa på brei høyring i instituttet. Det er eit ønske om at høyringa blir handsama i fagseksjonar, studieprogramråd, administrasjonen og av studentdemokratiet.

Instituttstyret ILU

Sak ILU D13/19 Tertialrapport virksomhetsstyring

Hensikt: Saken gir styret en oppdatering på økonomi og virksomhetsstyring etter andre tertial i 2019 og baserer seg på en bestilling fra fakultetet. Frist for rapportering var medio september. Denne tertialrapporteringen var todelt og omfattet både strategioppfølging og økonomistyring. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Vedlegg:

- Svar fra ILU – instituttens virksomhetsrapportering – 2. tertial 2019

Notat

Til: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Kopi til:

Fra: Institutt for lærerutdanning

Signatur:

Svar fra ILU – instituttens virksomhetsrapportering – 2. tertial 2019

Det vises til notat fra VØ-seksjonen. Nedenfor følger innspill fra institutt for lærerutdanning (ILU). Vår inngang er at instituttets budsjett skal henge sammen med instituttets strategi og handlingsplan. ILUs strategi harmonerer godt med de overordnede målene i SU-fakultetets strategi og handlingsplaner, så vi ser ingen motsetningsforhold her. Instituttstyret ved ILU vedtok i april 2018 strategi for perioden 2018-2025. I desember 2018 ble handlingsplaner ILU for 2019-2021 vedtatt. Instituttet ble fra siste årsskifte 2019 fysisk samlet i ulike bygg på Campus Kalvskinnet.

De nevnte dokumentene er instituttets primære styringsdokumenter, og utgjør sammen med NTNUs øvrige styrende dokumenter, grunnlaget for vår virksomhet. Det er etter vårt syn en god sammenheng mellom strategiene og planene på de ulike nivåene (NTNU – SU – ILU).

Strategioppfølging

Vi er bedt om å strukturere rapporteringen etter fire punkter jamfør fakultets årsplan for 2019. Ved ILU henger primærvirksomheten nøye sammen med vårt samarbeid med samfunns- og arbeidsliv. Derfor er de to første punktene slått sammen.

Vi vil først nevne at instituttet fra i høst har ansatt en fulltids universitetslektor med arbeidsområde internasjonalisering, som skal styrke vår innsats på søknader og utveksling.

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim	postmottak@su.ntnu.no	Sverres gate 12	+47 73590400	Anita Brækken anita.brakken@ntnu.no
Norway	www.ntnu.no/ilu			Tlf: 73559396

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Dette gjelder for alle internasjonaliseringsområdene, dvs. både utdanning, forskning og innovasjon.

Om studentaktive læringsmiljø og arbeidslivssamarbeid:

- De fysiske mulighetene for studentaktive læringsmiljø ved campus Kalvskinnet er noe begrenset og dette gjør at vi internt i NTNU gjentakende ganger bruker ressurser på å forklare at vi er en stor campus med 4000 studenter, og med ulike studieprogrammer som har ulike behov. Det er dårlig kapasitet på undervisningsrom og deler av undervisningen må legges til kinosaler og til møterom (inne i ILUs arbeidsarealer). Det leies nå undervisningskapasitet på hotell. Studenter har etter oppstart i høst sendt flere avviksmeldinger på undervisning som gjennomføres i kinosal. Avvikene går på manglende lys, det mangler bord for å ta notater eller arbeide ved og det mangler nettilgang. Parallelt med dette risikerer ILU å betale ekstra for ekstern leie. Denne situasjonen vanskeliggjør bl.a. studentaktive læringsmiljø og vi bruker ressurser på «feil ting».
Etter ILUs vurdering har disse forholdene relevans for flere av de fem kulepunktene (områdene) som bestillingsnotatet refererer til fra NTNUs årsplan.
- Universitetsskolesamarbeidet har nå fått på plass en tiårig rammeavtale og rullerende handlingsplaner for 2019-2022. Hensiktene med USSiT¹ er styrket lærerutdanning, styrket forsknings- og utviklingsarbeid i universitetsskolene og styrket utdanningsforskning. Det er stort fokus på samskapte prosjekter. USSiT er viktig for lærerutdanningene. Samarbeidet er avhengig av forankring både i fagseksjonene og på tvers av disse, i ILUs ulike fagmiljøer på vårt 4. nivå.
- For den femårige grunnskolelærerutdanningen ([MGLU](#)) har vi fra i høst innført praksispartnerskap med mål om å knytte campusundervisning tettere sammen med praksisstudiene. Partnerskap er et viktig strategisk mål i den nasjonale strategien for lærerutdanning, LU 2025. Det er satt i gang ti parallelle partnerskap, som ledes av fem ILU-ansatte «faglig leder» (de leder to partnerskap hver), basert på en nyutviklet modell. Modellen gir et tettere og mer transparent samarbeid. Partnerskapsmodellen med faglig leder gir større mulighet for å utnytte potensialet i faglig samarbeid på tvers. ILU følger dette arbeidet tett framover, og vi har stor tro på at den nye organiseringen vil gi økt nærhet mellom universitet og skoler.
Med dette er alle lærerutdanninger ved NTNU fra høsten 2019 organisert i praksispartnerskap, og alle våre 140 samarbeidsskoler er innlemmet i et partnerskap. Det vil fortsatt være behov for noe ulikhet mellom modellene for 1-10 lærerutdanning og 8-13 lektorutdanning, basert på studieprogrammenes egenart.

Om økt kvalitet i forskerutdanningen:

- Det blir stadig flere doktorander på ILU, og handlingsplanen for forskning kobler eksplisitt systematisk kompetansebygging, forskningsgrupper og ph.d.-utdanning. Etter fusjonen har ILU fokus på spredning av mulighetene for veiledning på flere

¹ Universitetsskolesamarbeidet i Trondheim

ansatte og veilederkvalifisering av førstekompetente i alle fagseksjoner. Forskningsgruppene fungerer her som både aktive veiledningsmiljø for stipendiater og mentoringsmiljø for ansatte. Alle nye stipendiater er i likhet med de nyopprettede rullerende emnekursene forankret i forskningsgrupper. Instituttets faste ph.d.-utvalg har vært sterkt engasjert i opprettelsen og kvalitetssikringen av ph.d.-programmet i utdanningsvitenskap og fagretningen for lærerprofesjons- og skoleforskning. Utvalget gjennomfører løpende egen kvalitetssikring av ph.d.-utdanningen gjennom kartlegging av framdrift og evaluering av kurs og kursportefølje. Vi har nedsatt grupper for å utrede kvalitet i ph.d.-veiledning og insentiver for kunstnerisk utviklingsarbeid.

- ILU fortsetter å planlegge for avslutningen av NAFOL i to spor: en videreføring av NAFOL som norsk veiledningsnettverk og den nordiske forskerskolen Nordic Graduate School Network for Teacher Education Relevant Research (NorTED), som vi har tatt initiativ til, og som ILU leder i 2019.

Om å bygge forskningskultur og sterke forskningsgrupper:

- I våre handlingsplaner er et mål at alle vitenskapelig ansatte skal få tilgang til minst én forskningsgruppe. ILU ser på etablering og utvikling av forskningsgrupper som en del av utviklingen av en sterk akademisk kultur. Ansatte viser stor interesse for å være med i forskningsgrupper. Etter nærmere to år med aktivt arbeid med forskningsgrupper i alle fagseksjoner, har ILU 46 forskningsgrupper og nettverk registrert på nettsiden, samt 27 store forskningsprosjekter som i mange tilfeller fungerer som krystalliseringspunkter for framtidige grupper. Vår vurdering er at satsningen ser ut til å være vellykket.
- Vi har stor aktivitet på eksterne søknader og nevner som eksempler 16 søknader til NFR, 1 TSO Helse, 6 Erasmus+ og 1 H2020 i april, og nå i september 5 søknader til NFR innovasjon i offentlig sektor (sikkert flere også som partnere). Vi tar forbehold om flere. Grunnet vår størrelse er det krevende å skaffe en komplett oversikt fra vårt 4. nivå med den korte fristen vi har for T2-rapportering.
- Vi har gjennomført flere evalueringer av forskningsfinansiering på instituttet.
- Vitenskapelig ansatte fikk våren 2019 anledning til å søke instituttleder om konvertering av forsknings- eller FoU-tid i stillingen. Vårens runder var basert på gjeldende NTNU-bestemmelser og ILUs retningslinjer for personalspørsmål, hvorav sistnevnte ble fastlagt over tid i løpet av 2017 og våren 2018. For instituttet er dette et personalstrategisk grep som både skal bidra til likhet i betingelser mellom de ulike fusjonerte miljøene ved ILU, og legge best mulig til rette for at flere skal ha forutsigbar tid til forskning.

Det avsluttende avsnittet under overskriften Strategioppfølging, skal fungere som underlag for fakultetets rapportering til rektor om status i arbeidet med oppfølging av NTNUs årsplan innenfor fem nevnte områder, som er *sterke fagmiljøer, styrket samspill og tverrfaglighet, fremtidens studietilbud og livslang læring, fornyelse av infrastruktur og lærings- og arbeidsmiljøer, og effektive og moderne støttefunksjoner.*

Her vil ILU gi følgende innspill, ut over det som er nevnt i tidligere avsnitt:

- Veksten som følger av femteåret i MGLU er et pålegg fra vår eier KD, som vi har planlagt for i lang tid. Det er tidvis krevende å få forståelse for denne veksten internt i NTNU, og dette utfordrer alle de fem nevnte områdene i NTNUs årsplan.
- ILU tar sterkt til orde for at arealer som er prosjektert som studentarbeidsarealer, ikke uten videre kan konverteres til ansattarbeidsarealer.
- Det er en utfordring å planlegge strategisk for sterke fagmiljøer. Den strategiske personalplanleggingen ved ILU ønsker vi skal henge sammen med våre budsjetter. Vi mangler føringer fra myndighetene for finansiering av 5. året i MGLU. Videre er det krevende å sørge for god planlegging med høy faglig og strategisk kvalitet på grunn av felles prosesskrav med tilhørende korte frister for arbeidet på nivå 3, og manglende forståelse for andre behov på store institutt med organisert fjerde nivå. Samlet sett er det mange ukjente x-er og y-er og parallelt forventes det av NTNU at vi leverer styringsdyktige langtidsbudsjetter som forplikter oss.

Økonomistyring

Fagmiljøene ved ILU er store, de er sammensatte og de er svært viktige for oss. Vi har til sammen 304 ansatte i UFF-stilling fordelt på åtte fagseksjoner. I tillegg kommer våre to nasjonale sentra (p.t. med 55 ansatte). Senterne er en integrert del av ILUs virksomhet, men drives som egne resultatenheter. Alle de 359 personene som hører til ILUs 4.-nivå, utgjør kjernen i vår virksomhet. Det er her verdiskapningen ved institutt for lærerutdanning skjer. Samtidig er samgangen mellom 4. nivå og ILUs ledelse og administrasjon, helt avgjørende for god virksomhetsstyring. Totalt utgjør ILUs samlede ressurser p.t. 403 personer inkl. stipendiater m.fl.

Et særtrekk ved dagens ILU er at vi har to nasjonale sentra på fjerdenivå, som vi også nevner i forrige avsnitt. Senterne er en integrert del av ILUs virksomhet, men de har eksternt definerte oppdrag og mandat og drives som egne resultatenheter. Senterne er prisgitt eksterne oppdrag og kan ikke virksomhetsstyres på en god måte ut fra samme kriterier som enheter med forutsigbare rammer. Senterenes egenart minner på noen måter om instituttsektoren. Forskjellen mellom de nasjonale sentra og instituttsektoren for forskning er at sentraene til en viss grad får tildelt nasjonale oppdrag. Ofte er etterspørselen større enn de tilgjengelige ressursene muliggjør. Siden sentrene konkurrer om offentlige midler, har aktivitetene ofte korte horisonter og det er uforutsigbart om og når det eventuelt vil gis mer økonomisk støtte. Dette gjør i perioder andelen midlertidig ansatte høyere enn ønsket ved våre nasjonale sentra.

ILU har eksternfinansiert aktivitet (BOA) i størrelsesorden 75 mill. kroner (sentrene inkludert), dette utgjør 27,4 % av vår bevilgning. En stor andel av vår BOA er etter- og videreutdanning, EVU. Prosjektlederrollen er i NTNU definert i BOA-regelverket og er beskrevet som en ensartet rutine for hhv. bidrags- eller oppdragsfinansiert aktivitet. Her

mener vi det må skilles mellom *BOA forskning* og *BOA EVU*, dvs. forskningsprosjekter og undervisningsprosjekter. Videre er denne aktiviteten svært sårbar og vi er inne i en tid med svakere administrativ støtte enn normalt fordi prosjektøkonom på VØ-seksjonen har fødselspermisjon. Vi ønsker her å belyse hvorfor dette siste gir oss styringsutfordringer. Det er en vesentlig forskjell på hva vi kan forvente av rolleforståelse og ansvarliggjøring av en vitenskapelig ansatt som driver sitt eget forskningsprosjekt (og som er et resultat av en søkeprosess) og den virkeligheten som oppstår når et fagmiljø eller et institutt gjennomfører EVU basert på en kontrakt med en ekstern partner (f.eks. Udir eller skoleeier). Det følger ikke naturlig at UFF-ansatte, som de facto kun *underviser* (begrepet inkluderer forberedelse, undervisning og vurdering) på slik EVU, skal ha en prosjektlederrolle med alt det innebærer. Slike undervisningsprosjekter drives/«eies» ikke av vitenskapelig ansatt, men av instituttet. Vi tar til orde for økt administrativ støtte til å koordinere eksternfinansiert EVU og undervisningsprosjekter, særlig er behovet stort i miljøer med stort omfang. Dette må gis i form av ekstra ressurser, vi har ingen kapasitet som kan frigis uten at det går på bekostning av andre områder.

Når det er sagt, støtter ILU forventningene til prosjektlederkompetanse som ligger i prosjektlederrollen for eksternfinansiert forskningsaktivitet, og er glad for at NTNU har et fortsatt trykk på å både utvikle og videreutvikle rollen.

Kort om *risiko og usikkerhet*:

- Foreløpig ligger vi an til å holde budsjett.
- Jokeren er usikkerhet rundt finansiering av det kommende femteåret i MGLU.
- Usikkerhet knyttet til personalressurser og kompetanse/kontinuitet ved VØ-seksjonen fordi prosjektøkonom er i fødselspermisjon
- Usikkerhet rundt BOA fordi gammel EVU-portefølje som ble forvaltet av NTNU seksjon for etter- og videreutdanning, ikke er gjort rede for eller avsluttet.
- Vi mangler svar på innspill og purringer som gjelder internhusleie beregnet på feil grunnlag som oppstod fordi arealreduksjonen ifm. flyttingen fra Rotvoll til Kalvskinnet per 1.1.2018 ikke er justert for (dvs. det er ikke lagt til internhusleiekostnader for FLT-delen av ILUs økonomi og en tilsvarende økning av ILUs basisbevilgning, fordi HiST og FLT ikke praktiserte internhusleie på fakultetsnivå). Alle husleiekostnader i HiST ble belastet sentralt, og fakultetenes basisbevilgning ble redusert tilsvarende.
- Usikkerhet rundt innkjøp og ombyggingskostnader knyttet til inventar og campus.

Vi viser også til oppsummeringen i de avsluttende avsnittene i dette notatet.

Kort om *større investeringer*:

- Inventar og campus.
 - Hittil har vi tatt en god del investeringer sjøl. Framover må vi ha dialog med fakultetet om hvor det er rimelig at slike investeringer belastes.

ILU avsluttet før ferien et større arbeid med revidering av internt ressursbudsjett. Ressursbudsjettet skal gi god styring av undervisningsressursene, langsiktighet i

undervisningsplanlegging, forutsigbarhet i undervisningsoppgaver for den enkelte, og likhet i undervisningsbelastning på tvers av instituttet. Vi mener at et forutsigbart og transparent ressursbudsjett vil bidra til økt kvalitet i kjernevirksomheten.

Instituttets prognose pr. andre tertial 2019

Prognosespenn samlet ILU

	Mest sannsynlig prognose	Prognose nedre	Prognose øvre
RD	11 568 000	26 498 000	6 568 000
RSO	803 000	1 803 000	803 000

Prognose nedre er prognosen for lavest nedbygging/laveste tall. *Prognose øvre* er prognosen for størst nedbygging/høyeste tall.

Prognosespenn fordelt på våre kostnadssteder

ILU ordinær virksomhet (k-sted 678005)

	Mest sannsynlig prognose	Prognose nedre	Prognose øvre
RD	9 979 000	21 979 000	4 979 000
RSO	803 000	1 803 000	803 000

Matematikkenteret (k-sted 678030)

	Mest sannsynlig prognose	Prognose nedre	Prognose øvre
RD	157 000	1 407 000	157 000
RSO	0	0	0

Skrivesenteret (k-sted 678040)

	Mest sannsynlig prognose	Prognose nedre	Prognose øvre
RD	1 432 000	3 112 000	1 432 000
RSO	0	0	0

Vi har gjennom hele notatet gjort rede for ulike vurderinger av *risiko* og *usikkerhet* knyttet til budsjettet. I de avsluttende avsnittene følger en oppsummering, som både gjelder inneværende budsjettår men som også må sees i en større sammenheng.

Avslutning

Ved utgangen av andre tertial 2019 bærer Institutt for lærerutdanning preg av å være en stor virksomhet med mye aktivitet. En god del av aktivitetene gjøres i samarbeid med ulike eksterne samarbeidspartnere, slik at vi har mye trafikk på campus i ukedagene. Så langt vi kan se har instituttet de siste to årene hatt mindre studentfracfall enn tilfellet har vært foregående år. Vi har god inntakskvalitet, men vi forlater ikke vår ambisjon om at studentene skal komme enda bedre ut enn inn. ILU er opptatt av at vi skal legge best mulig til rette innenfor forsvarlige rammer, for at studentene skal trives mens de er hos oss. Dette gjelder fysisk så vel som psykososialt studentmiljø. Så ser vi at den veksten som vi er inne i, gir utfordringer. Dette skjer til tross for at veksten var kjent og varslet som en konsekvens av overgangen til femårige lærerutdanninger. Vi opplever voksesmerter, både fysiske (lokaler og kontorer) og ressursmessige (rekruttere fagpersoner, holde nede andelen midlertidig ansatte, og belastning på en nedbemannet administrasjon).

Så er det en betydelig andel av det vi har beskrevet som gjeldende utfordringer som skyldes forhold *utenfor* instituttet. Dette gjelder økonomiske rammer fordi hele sektoren mangler informasjon fra myndighetene om hvordan femteåret i MGLU vil finansieres. Dette gjelder knapphet på undervisningsrom, som vi har gjort rede for i avsnittet om studentaktive læringsmiljø. Det gjelder også overføringer fra NTNU Videre hvor vi igjen opplever at gamle prosjekter ikke er avsluttet - og vi mangler informasjon om *når* de vil avsluttes og vi vet ikke hvordan disse aktivitetene vil påvirke våre økonomiske resultater. Siden vi her snakker om relativt store volum og aktiviteter som ble avsluttet for flere år siden, vil resultatene etter prosjektavslutning med stor sannsynlighet utgjøre en forskjell og følgelig påvirke vårt regnskap. Dette gjelder økningen i husleie som ILU mener må rettes opp slik at vi kan planlegge ut fra rettfærdige økonomiske rammer. Så gjelder dette oppfølgingen av vår bidrags- og oppdragsaktivitet, der vi erfarer usikkerhet fordi det mangler prosjektøkonom ved VØ-seksjonen. Vi har i et tidligere avsnitt forsøkt å belyse forskjeller mellom undervisningsprosjekter og forskningsprosjekter, og viser til dette avsnittet for mer informasjon om hvorfor dette gjør oss særskilt sårbare.

Skolen er den viktigste institusjonen for morgendagens bærekraftige samfunn. ILU tar vårt samfunnsoppdrag på alvor og som Norges største fagmiljø for det 13-årige skoleløpet har vi et stort ansvar å forvalte. Handlingsplanene for 2019-2021 er knyttet til kjerneoppgavene til ILU slik det er beskrevet i strategien. Ikke alle utviklingsmålene i strategien er omfattet av disse handlingsplanene fordi vi har prioritert arbeidet som skal gjøres i den første delen av strategiperioden. Instituttstyret har bedt om en underveisvurdering av våre handlingsplaner

i november-møtet i år. Det er relevant at planene blir justert eller revidert på noen områder, og samtidig tilpasset for å gjelde 2020-2021.

Med hilsen

Mari Nygård
fungerende instituttleder
Institutt for lærerutdanning

Anita Brækken
rådgiver

Instituttstyret ILU

Sak ILU V14/19 Strategisk personalplan for 2019

Hensikt: Strategisk personalplan er en langsiktig plan for utvikling av interne ressurser og rekruttering utenfra.

Forslag til vedtak:

«Instituttstyret vedtar SPP 2019 som foreslått med de endringene som framkom i møtet.»

Ved ILU henger budsjett og ressursplanlegging nøye sammen, og har sin forankring i strategi og handlingsplaner. Institutt for lærerutdanning orienterte i et notat den 8. mai SU-fakultetet om at SPP 2019 vil foreligge i slutten av september, og da i form av en revisjon av SPP 2018. Dette er et senere tidspunkt enn normalt. Bakgrunnen for dette er en betydelig usikkerhet fordi det er uavklart hvordan det femte året i den femårige grunnskolelærerutdanningen vil bli finansiert. I statsbudsjettet for 2019 står det at finansieringen vil komme i statsbudsjettet for 2021, som vedtas i november 2020 og med foreløpig orientering kort tid i forkant av dette. Usikkerheten rundt økonomien gjør planleggingen krevende og vi forventer at det vil bli behov for justering av planer når bevilgninger blir klare mot slutten av 2020.

Detaljer rundt utfordringene med strategisk personalplanlegging er beskrevet i saksnotatet til styret i april møtet i år.

SPP 2019 har samme format som SPP 2018, men er uten vedlegg med SPP for hver fagseksjon.

Prosess for utarbeidelse av strategisk personalplan for 2019 har vært som følger:

- Instituttstyret ILU vedtok 4. april 2019 at instituttleder legger fram forslag til SPP til styremøtet 26. september 2019
- Saksnotat ble sendt til SU-fakultetet 8. mai
- Oppstart og diskusjon i ledermøtet 17. juni

Postadresse	Org.nr. 974 767 880	Besøksadresse	Telefon	Saksbehandler
7491 Trondheim Norway	postmottak@su.ntnu.no www.ntnu.no/ilu	Sverres gate 12	+47 73590400	Anita Brækken

Adresser korrespondanse til saksbehandlende enhet. Husk å oppgi referanse.

- Alle fagenhetene ved ILU (fagseksjoner og senterne) leverte innspill til SPP 2019 i slutten av august
- En statusgjennomgang av arbeidet med SPP 2019 ble diskutert i ledermøtet 26. august
- Utkast til SPP 2019 var sak i ledermøtet 9. september
- SPP 2019 som nå legges fram for instituttstyret vil etter styrevedtaket bli sendt til SU-fakultetet.

Vedlegg:

- Strategisk personalplan for Institutt for lærerutdanning 2019

Strategisk personalplan for Institutt for lærerutdanning 2019

En revisjon av SPP 2018.

Til instituttstyret 26.9.2019

Innhold

1. Innledning	1
2. Beskrivelse av profilen på gruppen med fast ansatte på instituttet.....	2
2.1. Samlet beskrivelse av instituttet.....	2
2.2. Situasjonen i hver enhet	3
3. Vurdering av kompetansebehov.....	11
3.1. Innledning	11
3.2. Vurderinger i hver enhet.....	11
4. Undervisningsbehov og -kapasitet.....	13
5. Kobling til instituttets strategiplan	15
6. Prioritering av stillinger.....	17

1. Innledning

Ifølge styringsreglementet på NTNU skal instituttstyret 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 strategiske personalplanen (SPP) bygger på instituttets strategi *Kunnskap for en bedre skole og utdanning*. Planen er mindre omfattende enn SPP 2018 fordi det er mindre økonomisk rom for endringer i 2019 og 2020. SPP 2020 vil bli mer omfattende fordi den må inkludere vurderinger av kompetansebehov i forbindelse med at det 5. året i den nye integrerte femårige grunnskolelærerutdanningen kommer i studieåret 2021/22.

Det viktigste arbeidet med strategisk personalplan foregår i fagseksjonene, de nasjonale sentrene og administrasjonen (heretter kalt «enhetene»). Enhetene utarbeider egne strategiske vurderinger. Instituttets SPP følger i stor grad disse, men etter vurderinger fra et instituttperspektiv. Den samlede SPP for ILU kan derfor skille seg 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 et omfattende arbeid for å utrede og sammenligne undervisningsbehov og -kapasitet mellom fagseksjonene, basert på instituttets ressursbudsjett og tilsetningsforhold.

SPP vil også inkludere vurderinger av mulige virkemidler for kompetanseheving i den vitenskapelige staben. Det viktigste kompetansehevingsarbeidet foregår i enhetene, i fagmiljøene og i forskningsgruppene.

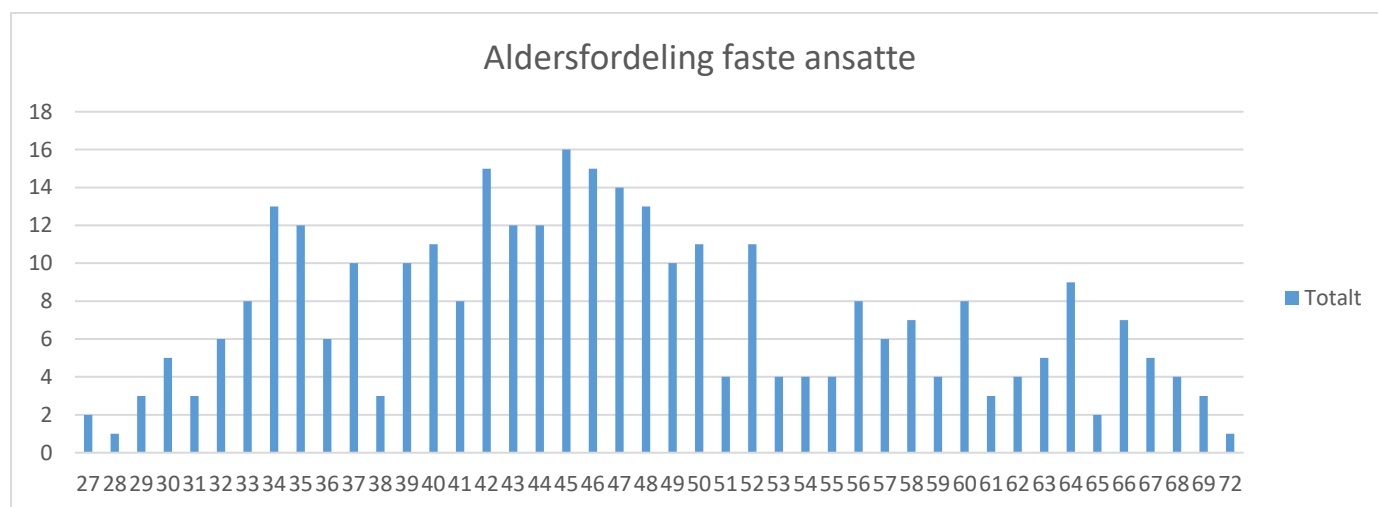
2. Beskrivelse av profilen på gruppen med fast ansatte på instituttet

2.1. Samlet beskrivelse av instituttet

Det gis en her beskrivelse av alderssammensetning, kjønnsfordeling og kompetanseprofil på de fast ansatte på instituttet. All informasjon er hentet i Paga den **1.8.2019**, og det er justert for det som er kjent av oppsigelser/pensjonering og tilsetninger som er i prosess. Det betyr at framstillingen nedenfor er et «øyeblikksbilde» denne dagen, justert for de forhold som er nevnt. Den viser den reelle arbeidsaktiviteten (her er det tatt høyde for blant annet permisjoner og langvarig sykefravær), og ikke kontraktsfestet arbeidsaktivitet. Oversikten omfatter 321 tilsatte.

Figur 1 presenterer alderssammensetningen. Det er ikke hensyntatt stillingsprosent i denne figuren, men det store flertallet faste ansatte har 100 % stilling. Figuren gir et bilde av omfanget på pensjoneringer de nærmeste årene. Den vanligste alderen på instituttet er 42-48 år, noe til sammen 97 personer er. Det er 20 personer i aldersgruppen 66 år og eldre, det er én mindre enn for ett år siden.

Figur 1. Aldersfordeling faste ansatte



Stillingskategoriene som brukes på instituttet fremgår av tabellen under. Det er til sammen 255,8 årsverk i undervisnings- og forskerstillinger, og noen av disse er på de nasjonale sentrene. Det er en økning på 21,5 % siden april 2018. Det skyldes i stor grad økt andel fast tilsatte og redusert andel midlertidig tilsatte, men skyldes også til en viss grad organisk vekst. 154 årsverk (60 %) er på førstekompetansenivå, inkludert de nasjonale sentrene. Dette er samme andel som for ett år siden. Eksklusive sentrene, så er 65 % av årsverkene på førstekompetansenivå, en økning fra 64 % i 2018. Når det gjelder teknisk-administrative stillinger har vi 36,5 årsverk i instituttadministrasjon inkludert instituttleder. I tillegg er det 6 årsverk i teknisk-administrative stillinger ved de nasjonale sentrene,

inklusive 2 senterledere. Samtlige 6,6 årsverk med FoU- og formidlingsoppgaver og uten masterkompetanse er på de nasjonale sentrene.

Tabell 1. Årsverk i stillingskategorier, reell arbeidsaktivitet fast tilsatte

Stillingskategori	Årsverk 2019	Årsverk 2018	Stillingskategori	Årsverk 2019	Årsverk 2018
Universitetslektor	100,55	85,15	Avdelingsdirektør/kontorsjef/ instituttleder/seksjonssjef	4,00	4,00
Førstelektor	16,05	15,55	Førstekonsulent	14,60	10,50
Førsteamanuensis	106,60	82,40	Konsulent	1,00	2,70
Dosent	6,60	10,00	Rådgiver	5,00	5,90
Professor	25,00	18,00	Seniorkonsulent	13,30	10,70
Høgskolelærer/øvingslærer	6,60	6,80	Seniorrådgiver	3,60	4,00
Høgskolelektor	1,00		Avdelingsingeniør	1,00	
Forsker		1,00			
SUM	262,40	218,90	SUM	42,50	37,80

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 255,8 årsverk i enhetene som er inkludert i tabellen. Utover disse 255,8 årsverkene er det 42,5 årsverk (36,5 i instituttadministrasjonen og totalt 6 årsverk ved senterne) i administrasjonen, og 6,6 årsverk høgskolelærere. Av 321 personer med fast tilsetning utøves det 304,9 årsverk. Fagseksjon for pedagogikk er størst med 42,1 årsverk fast tilsatte, mens Skrivesenteret er minst med 9,8 årsverk i undervisnings- og forskningsstilling.

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

Fagseksjon	2019			2018		
	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling
Engelsk og fremmedspråk	19,35	58 %	16 %	15,15	66 %	13 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett	27,3	57 %	11 %	20,75	48 %	10 %
Matematikk	33	64 %	0 %	28	55 %	0 %
Naturfagene	25,65	81 %	12 %	24,15	80 %	12 %
Norsk	36,4	72 %	14 %	25,8	66 %	19 %
Pedagogikk	42,1	60 %	13 %	33,9	51 %	10 %
Samfunnsfagene	25,45	72 %	20 %	20,65	76 %	19 %
Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	22,9	62 %	31 %	26,2	65 %	30 %
Matematikkssenteret	13,85	14 %	0 %	11,8	17 %	0 %
Skrivesenteret	9,8	0 %	0 %	4,5	0 %	0 %
Total	255,8	60 %	12 %	210,9	60%	13%

Andel førstestillinger inkluderer førsteamanuensis, førstelektor, dosent og professor. Andel toppstillinger inkluderer dosent og professor.

For å få et inntrykk av hvordan midlertidige tilsatte (inkl. rekrutteringsstillingskategoriene stipendiater og postdoktorer) påvirker sammensetningen av formalkompetansen, er disse inkludert i tabellen under. Fordi midlertidig tilsatte nesten utelukkende ikke har førstekompetanse, reduseres denne fra 60 % til 49 % når de midlertidige inkluderes. Høgskolelærere er inkludert i tabellen (gjelder begge sentrene og fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett).

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

Fagseksjon	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling
Engelsk og fremmedspråk	25,4	44 %	12 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett	33,5	47 %	10 %
Matematikk	40,6	52 %	0 %
Naturfagene	28,45	73 %	11 %
Norsk	41,4	63 %	12 %
Pedagogikk	50,1	50 %	11 %
Samfunnsfagene	34,95	53 %	15 %
Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	29,7	48 %	24 %
Matematikkssenteret	23,05	11 %	2 %
Skrivesenteret	11,3	0 %	0 %
Total	318,45	49 %	10 %

Andel førstestillinger inkluderer førsteamanuensis, førstelektor, dosent og professor. Andel toppstillinger inkluderer dosent og professor.

Tabellen under viser antall tilsatte og kjønnsfordeling på hver enhet. Det har vært en vekst i antall fast tilsatte i hver enhet det siste året, med unntak av fagseksjonen for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse. Veksten har vært størst for Skrivesenteret (87 %), samfunnsfagene (35 %), engelsk og fremmedspråk (29 %) og norsk (29 %).

For hele instituttet er det til sammen 211 kvinner, noe som utgjør 65 %. Det er en økning fra 63 % i 2018. Kvinneandelen varierer mellom fagene om lag som i sektoren for øvrig. Kvinneandelen er høyest i pedagogikk (81 %), Skrivesenteret (80 %) og administrasjonen (84 %), og den er lavest i samfunnsfagene (45 %) og matematikk (48 %).

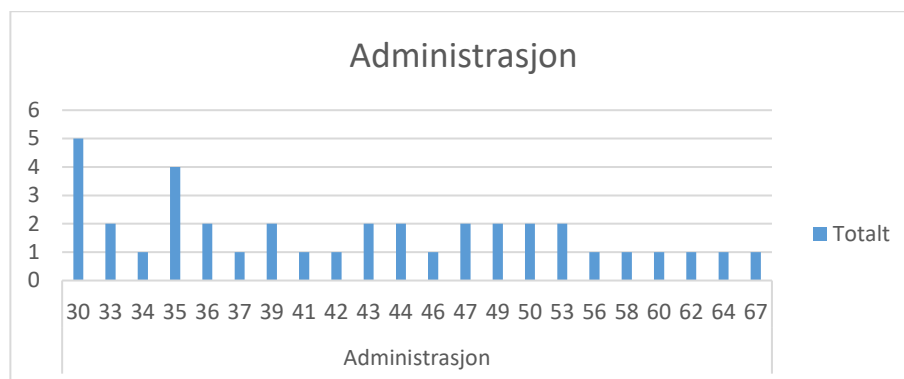
Tabell 4. Kjønnsfordeling

Enhet	2019		2018	
	Antall fast tilsatte	Andel kvinner	Antall fast tilsatte	Andel kvinner
Engelsk og fremmedspråk	21	76 %	17	88 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett	28	50 %	23	43 %
Matematikk	33	48 %	28	53 %
Naturfagene	26	50 %	27	48 %
Norsk	37	66 %	28	67 %
Pedagogikk	43	81 %	35	80 %
Samfunnsfagene	29	45 %	23	34 %
Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	25	68 %	28	64 %
Matematikksenteret	26	69 %	23	61 %
Skrivesenteret	15	80 %	8	75 %
Administrasjonen	38	84 %	34	85 %
Totalsum	321	66 %	276	63 %

Resten av dette kapittelet presenterer aldersfordeling og fordeling i stillingskategorier i hver enhet. Det første måles i antall og det siste i årsverk. Det er også her situasjonen **1. august 2019** som gjengis, altså reell arbeidsaktivitet denne dagen og kontraktsfestet men ikke oppstartet arbeidsaktivitet.

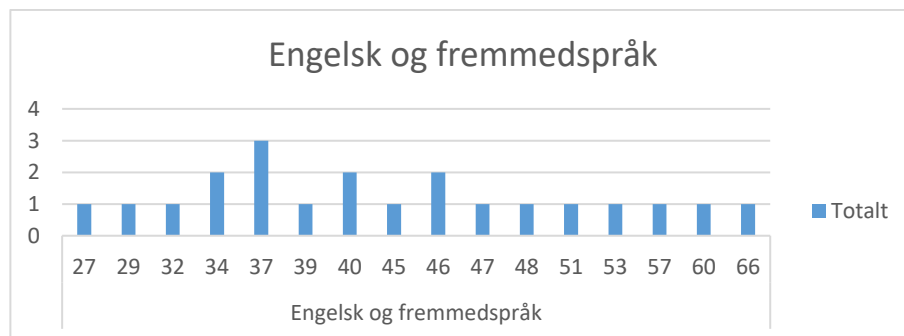
Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse har flest tilsatte over 64 år (8 personer) og flest med toppkompetanse (seks personer), mens fagseksjon for matematikk har flest tilsatte under 35 år (12 personer) og færrest med toppkompetanse (ingen fast tilsatte).

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



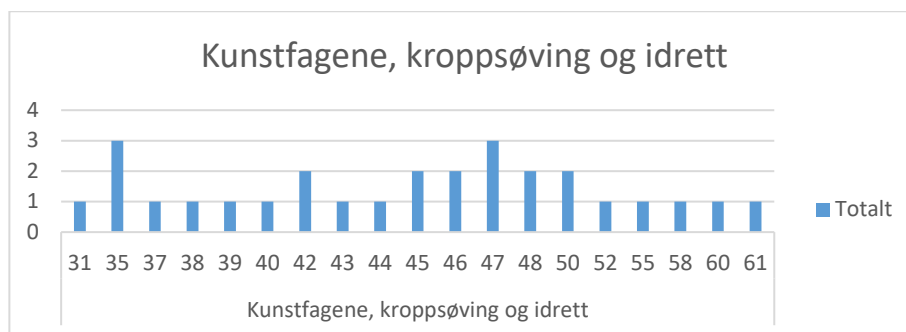
Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Førstekonsulent	13,6	9,5
Instituttleder	1	1
Konsulent	1	2,7
Kontorsjef	1	1
Rådgiver	5	5,9
Seniorkonsulent	11,3	8,7
Seniorrådgiver	2,6	3
Avdelingsingeniør	1	0
Sum	36,5	31,8

Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk



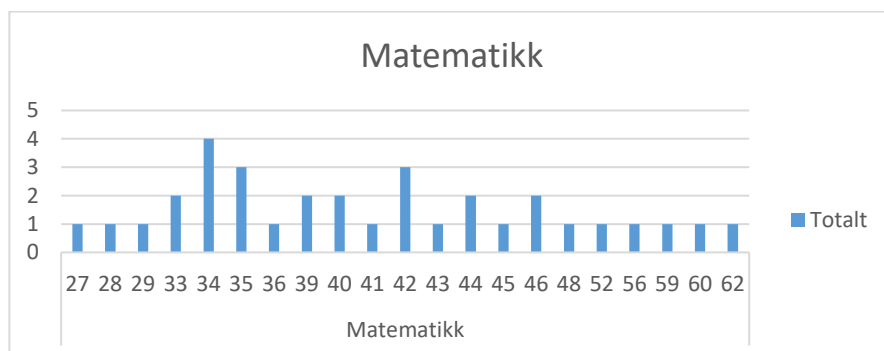
Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Dosent	1	2
Førsteamanuensis	7,2	7
Førstelektor	1	1
Professor	2	1
Universitetslektor	8,15	5,15
Sum	19,35	16,15

Fagseksjon for kunstoffagene, kroppsøving og idrett



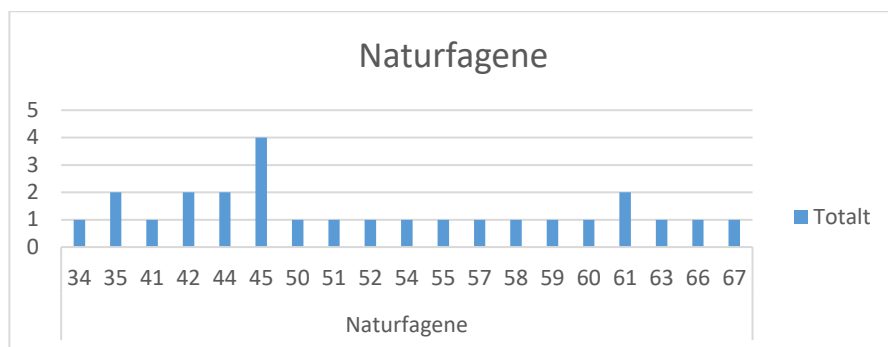
Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Førsteamanuensis	7,5	3
Førstelektor	5	5
Professor	3	2
Universitetslektor	11,8	10,75
Sum	27,3	20,75

Fagseksjon for matematikk



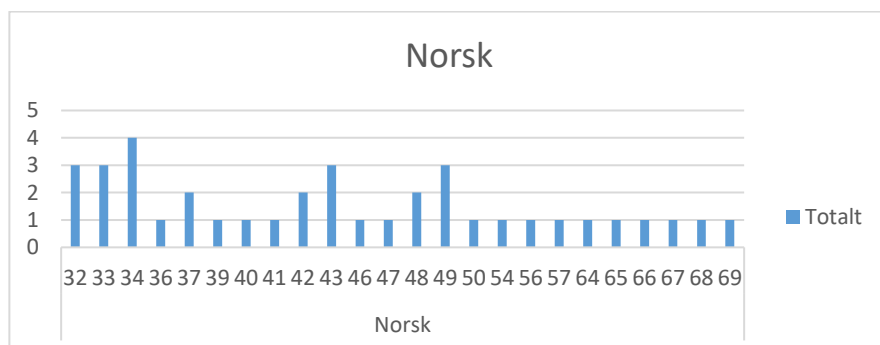
Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Førsteamanuensis	21	16
Universitetslektor	12	12
Sum	33	28

Fagseksjon for naturfagene



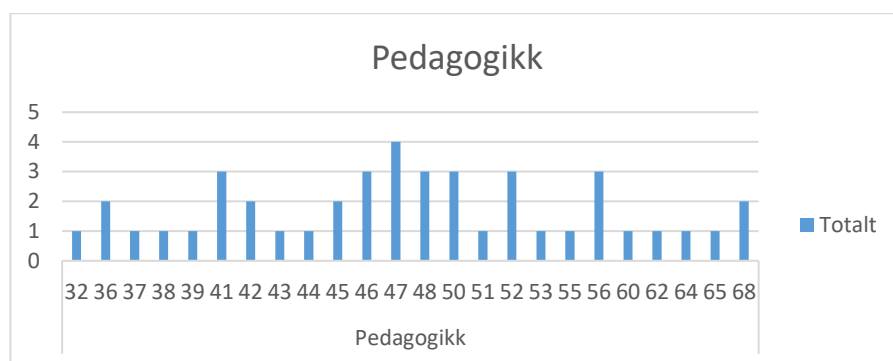
Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Dosent	1	1,6
Førsteamanuensis	16	15
Førstelektor	1,65	1,85
Professor	2	1
Universitetslektor	5	4,7
Sum	25,65	24,15

Fagseksjon for norsk



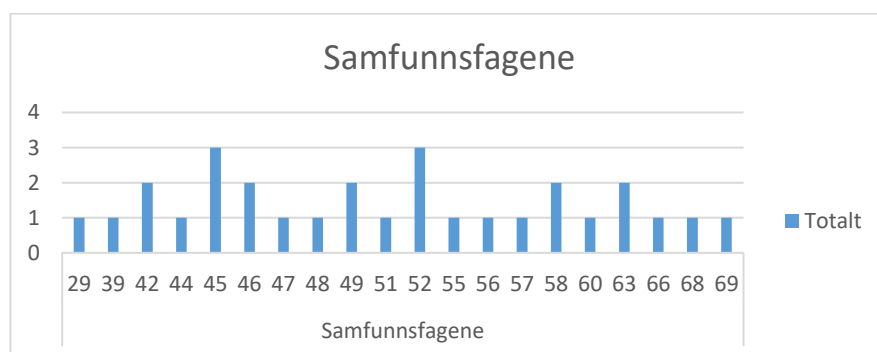
Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Dosent	1	2
Førsteamanuensis	19,2	11,2
Førstelektor	2	1
Professor	4	3
Universitetslektor	10,2	8,6
Sum	36,4	25,8

Fagseksjon for pedagogikk



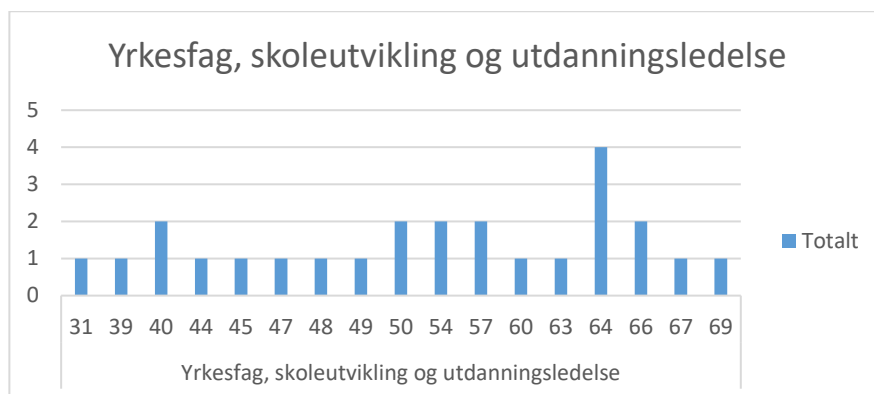
Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Dosent	2,6	1,4
Førsteamanuensis	16,5	11
Førstelektor	3	3
Høgskolelektor	1	0
Professor	3	2
Universitetslektor	16	16,5
Sum	42,1	33,9

Fagseksjon for samfunnsfagene



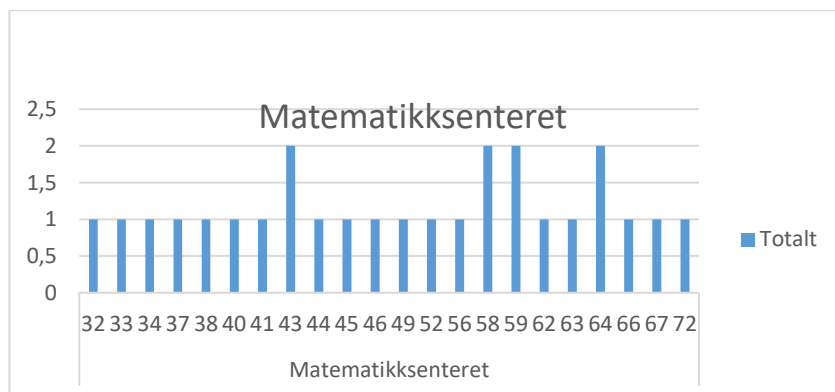
Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Førsteamanuensis	12,2	10,2
Førstelektor	1,2	1,5
Professor	5	4
Universitetslektor	7,05	4,95
Sum	25,45	20,65

Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse



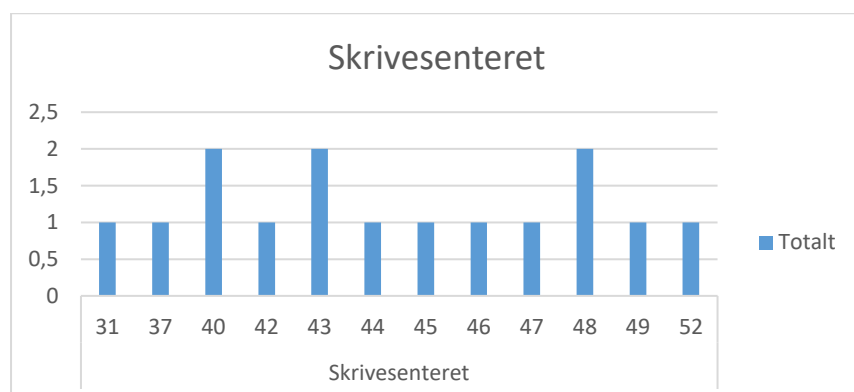
Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Dosent	1	3
Forsker	0	1
Førstemanuensis	5	7
Førstelektor	2,2	2,2
Professor	6	5
Universitetslektor	8,7	8
Sum	22,9	26,2

Nasjonalt senter for matematikk i opplæringen (Matematikkenteret)



Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Avdelingsdirektør	1	1
Førstemanuensis	2	2
Førstekonsulent	1	1
Høgskolelærer/øvingslærer	5,5	5,2
Seniorkonsulent	1	1
Seniorrådgiver	1	1
Universitetslektor	11,85	9,8
Sum	23,35	21

Nasjonalt senter for skriveopplæring og skriveforskning (Skrivesenteret)



Stillingskategori, årsverk	2019	2018
Høgskolelærer/øvingslærer	1,1	1,6
Seksjonssjef	1	0
Seniorkonsulent	1	1
Universitetslektor	9,8	4,5
Sum	12,9	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, slik de forelå i SPP 2018. Kapitlet inneholder korte tekster som beskriver nåsituasjonen i hver enhet, basert på enhetenes innspill. Det er ikke gjennomført en grundig prosess ute i seksjonene i 2019 og det foreligger derfor ikke egne beskrivelser fra fagseksjonene som vedlegg i SPP 2019. Bakgrunnen for dette er beskrevet i saksnotat til ILU-styret den 4. april i sak 7/19.

3.2. Vurderinger i hver enhet

Administrasjonen

Fakultetet utarbeider en egen strategisk personalplan for administrasjonen. Det innebærer at alle administrative stillinger ved SU-fakultetet sees under ett, og eventuelle nye administrative stillinger ved instituttene skal vurderes av fakultetet som del av fakultetets SPP for samlet administrasjon. SPP for ILU må sees i sammenheng med denne som har en egen framdriftsplan. ILUs foreløpige innspill er at førsteprioritet er en stilling knyttet til ressursstyring og personalarbeid for å styrke faglig og organisatorisk integrasjon på fjerdenivå. Andreprioritet er studieadministrasjon knyttet til EVU. Vi viser for øvrig til innspill til felles SPP for SU-administrasjon fra ILU, som omhandler analyse, vurderinger og prioriterte stillinger.

Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk

Totalt sett er ressursituasjonen god. Seksjonen har stor forskningsaktivitet og stor økning i antall stipendiater.

I 2018 ble det lyst ut en fast stilling som førsteamanuensis i engelsk literacy og begynneropplæring, men ingen ble ansatt. Det er fremdeles for liten dekning av undervisning i engelsk litteratur, spesielt innenfor barnelitteratur på engelsk. Det er langt flere fra GLU 1-7 som vil ha engelsk som masterfag enn fra 5-10. Det ønskes derfor snarest å lyse ut en stilling som førsteamanuensis i barnelitteratur på engelsk.

Seksjonen håper å dekke undervisningsbehovet i fremmedspråkene i samarbeid med Institutt for språk og litteratur (ISL) ved HF-fakultetet, dette har vi klart i fransk. I spansk har seksjonen en ansatt som nærmer seg pensjonsalderen. Målet er at dette også kan dekkes av samarbeid med spansk ved ISL.

Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett

Seksjonen fikk kun tilsatt én av to utlyste førsteamanuenser i kroppsøving og idrett, og ønsker i tråd med SPP 2018 å gjøre en ny utlysning av stillingen. Seksjonen har også en permisjon (overgang til ny stilling) som trolig vil utløse behov for å rekruttere en førsteamanuensis i drama/teater, i neste SPP.

Fagseksjon for matematikk

Seksjonen har store undervisningsoppgaver på GLU-programmene, og på ulike videreutdanninger både på syklus 1 og 2. Framover forventes store oppgaver med veiledning av GLU-masterstudenter. Det er våren 2019 tilsatt fire førsteamanuenser bl.a. for å forberede oss til oppgavene som kommer. Det er en stor utfordring at matematikkseksjonen mangler fast tilsatte med professorkompetanse, noe som har vist seg svært vanskelig å rekruttere. Det er flere i seksjonen som arbeider for å skaffe seg denne kompetansen.

Fagseksjon for naturfagene

Den fremste utfordringen seksjonen står overfor, er implementering av 5GLU. I tillegg kommer avganger. Det er overordnet sett behov for å styrke den didaktiske kompetansen, og det vil være ønskelig å få flere ansatte med skoleerfaring. Hovedvekta av ansatte er nå personer med faglig innretta doktorgrad og varierende, men gjennomsnittlig ganske liten, mengde skoleerfaring. Per august 2019 vurderes det at det ikke er prekært behov for nyansettelser på tross av underskudd i skoleåret 2019/20, pga. overgangen fra 4GLU til 5GLU. I denne situasjonen inngår ca. 2 årsverk som er ute pga. forskningstermin og permisjoner. Det framstår som rimelig å dekke dette med midlertidige løsninger. Førsteprioritet er en erstatning for førstelektor i naturfag med vekt på fysikk. Andreprioritet er universitetslektor innenfor geologi, fordi denne kompetansen mangler i seksjonen.

Fagseksjon for norsk

Det har vist seg vanskelig å rekruttere strategisk stilling (førsteamanuensis) knytta til skriveforskningsmiljøet, dette ønsker seksjonen å sette økt trykk på. Seksjonen har behov for å erstatte avganger og seniorer i reduserte stillingsbrøker. Det forventes tre pensjoneringer inneværende studieår. Aktuelle stillinger som andre og tredje prioritet som følge av avganger er hhv. en universitetslektor i litteraturredidaktikk og en førsteamanuensis i språkdiridaktikk.

Fagseksjon for pedagogikk

Seksjonen har behov for flere ressurser for å dekke opp for undervisningsbehov. Blant annet som følge av sykmeldinger, er det noe usikkerhet knyttet til hva som må prioriteres, og vakanser dekkes p.t. opp av midlertidig ansatte. Situasjonen er derfor noe uoversiktlig. Det er også noen som nærmer seg pensjon.

Fagseksjon for samfunnsfagene

Seksjonen har et stort faglig mangfold med tilhørende bredde i antall emner i de ulike studieprogrammene, og opplever at ressursituasjonen er krevende. Det er noen utlyste stillinger

som har vist seg vanskelig å rekruttere, dette er på kort sikt løst med midlertidighet. Midlertidighet er utilfredsstillende for kompetansebygging på et fagfelt sentralt for Fagfornyelsen, med viktige leveranser til digitalisering og tverrfaglig tematikk i skolen. Seksjonen trenger på kort sikt tilført en universitetslektor i KRLE, en førsteamanuensis i samfunnsfag, og en førsteamanuensis i arkiv- og dokumentasjonsforvaltning.

Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse

Innen utdanningsledelse er kapasiteten i dag for liten, og ikke besatte stillinger er i høst lyst ut på ny (1-2 førsteamanuenser). For yrkesfagene er det ønskelig med større andel førstekompetanse. Det er ønsket en stilling som førsteamanuensis i yrkespedagogikk og som tredje prioritet en stilling som førsteamanuensis i yrkesdidaktikk.

Matematikkenteret

Det nasjonale senteret har behov for å utvide med en fast stilling som universitetslektor rettet mot matematikk i barnehagen. Senteret ønsker også å erstatte en førsteamanuensis som skal gå av med pensjon. Det er da aktuelt å ansette en universitetslektor rettet mot videregående skole. Tredje prioritet er en førsteamanuensisstilling som er utsatt fra tidligere, for å styrke forskerkompetansen ved senteret.

Skrivesenteret

Det nasjonale senteret ønsker seg først og fremst en fast stilling som førsteamanuensis i skrivepedagogikk. En ansatt med forskerkompetanse kan bidra med kvalitetssikring av de nettressursene som senteret utvikler og det utviklingsarbeidet som senteret bidrar med i prosjektskoler og -barnehager.

4. Undervisningsbehov og -kapasitet

Denne delen av SPP på ILU handler om relative behov for nytilsetninger i faste stillinger i de ulike fagseksjonene og fagområdene. Beregninger av kapasiteten i forhold til forpliktelsene (undervisning, forskningsprosjekter, etc.) gjør det mulig med sammenligning på tvers av fagseksjonene på en objektiv måte. Beregningene kombinerer informasjon om tilsetningsforhold og undervisningsoppgaver, forskningstid og andre oppgaver. 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 i samme fagseksjon.

Den første kolonnen i tabell 5 presenterer antall årsverk av fast tilsatte i fagene. Dette inkluderer fast tilsatte som har kvalifiseringsstipend eller bruker av undervisningstiden til ulike prosjekter med spesifikk finansiering. Stillinger som er i tilsetningsprosess er inkludert i beregningene.¹

Den andre kolonnen i tabell 5 presenterer forpliktelser målt i antall årsverk. Disse forpliktelsene dekkes i hovedsak av tilsatte i faste stillinger, men de dekkes også av tilsatte i rekrutteringsstillinger, midlertidige stillinger og personer med timebetaling. Forpliktelsene deles i undervisningstid, forskningstid og administrasjonstid.

¹ I SPP 2018 er det en strategisk førsteamanuensisstilling i skriving. Som fastslått i SPP 2018 er den ikke med i beregningene her.

Omfanget på undervisningsforpliktelser 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. Ansvar for de aller fleste emnene som undervises er lagt til en spesifikk fagseksjon, og disse utgjør de største undervisningsforpliktelsene. Ressursbudsjettet normerer også oppgaver tildelt fagseksjonene knyttet blant annet til forvaltning av studieprogrammene (studieprogramledelse, koordinering, praksisoppfølging, m.m.). Avtaler om at eksternfinansierte prosjekter skal gjennomføres delvis i det som normalt er undervisningsforpliktelser i stillingen inngår også. Ett eksempel på dette er prosjektet DigGiLU, der mange tilsatte skal få opplæring i profesjonsfaglig digital kompetanse 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).

Forskningstid er summen av det som er avtalt med hver enkelt av dagens fast tilsatte og planlagt for tilsetninger i utlyste stillinger. Forskningstiden brukes både til fri nysgjerrighetsdrevet forskning og til eksternfinansierte forskningsprosjekter (egenandel). I tillegg har alle noe administrasjonstid i stillingen.

Det er et viktig mål at tilgjengelige timeressurser til undervisning er større enn det minimale behovet som følger av ressursbudsjettet og andre forpliktelser. 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.

Tabell 5 viser at kapasiteten blant fast tilsatte (kolonne 1) på ILU er størst i fagene pedagogikk, norsk og matematikk. Det er størst aktivitet (forpliktelser) blant fast tilsatte innenfor pedagogikk, samfunnsfagene og norsk (kolonne 2).

Kolonne 3 presenterer kapasiteten blant fast tilsatte i prosent av forpliktelsene. En sammenligning av denne prosentvise kapasiteten er den mest relevante informasjonen i tabellen for å vurdere *relative* behov for tilsetninger. Det er en relativt lav kapasitet hos fast tilsatte i samfunnsfagene, kroppsøving og idrett, skoleutvikling og utdanningsledelse, og i naturfagene.

Relativt lav kapasitet i 2019/20 i kroppsøving og idrett og naturfagene skyldes at disse fagene har unormalt store undervisningsforpliktelser i år som følge av overgangen fra 4-årig til 5-årig GLU. Det er en motsatt situasjon for pedagogikk, som vil få en del av økningen knyttet til 5-årig GLU allerede neste studieår.

De to siste kolonnene presenterer kapasiteten knyttet til avtaler om midlertidige tilsetninger i august, og denne kapasiteten i prosent av forpliktelsene i kolonne 2. Dette inkluderer vikarer og andre midlertidig tilsatte, samt undervisningsplikt for stipendiater. Den største bruken av midlertidig tilsatte er innen kroppsøving, pedagogikk og matematikk.

Tabell 5. Undervisningsforpliktelser og kapasitet fast tilsatte målt i årsverk

Fag	Kapasitet fast tilsatte 2019/20	Forpliktelser 2019/20	Kapasitet i prosent av forpliktelser 2019/20	Kapasitet midlertidige tilsatte 2019/20	Kapasitet midlertidige i prosent av forpliktelser 2019/20
Engelsk	17,9	17,1	105 %	0,2	1 %
Fremmedspråk	2,2	2,2	97 %	0,2	7 %
Kunst, håndverk, film og mediefag	6,0	6,0	99 %	0,3	4 %
Kroppsøving og idrett	12,8	14,6	88 %	2,5	17 %
Musikk, dans og drama	8,5	8,7	98 %	0,1	1 %
Matematikk	31,6	32,2	98 %	2,0	6 %
Naturfagene	24,9	26,1	95 %	1,2	5 %
Norsk	34,4	34,3	100 %	0,5	1 %
Pedagogikk	43,6	42,8	102 %	2,3	5 %
Samfunnsfagene	27,6	33,6	82 %	3,3	10 %
Skoleutv/-ledelse	13,7	15,4	89 %	1,7	11 %
Yrkesfag	9,7	9,9	98 %	1,1	11 %
SUM	232,9	243,0	96 %	15,2	6 %

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.

Det skal gjenspeiles i all aktivitet på instituttet, og vurderingen av kompetansebehovene i fagseksjonene er knyttet til strategiplanen. Vurderingene i fagseksjonene legger også til grunn at faglig formidling skal være forskningsbasert. Videre var det i SPP 2018 flere stillinger som var knyttet til mangfold og inkludering.

I SPP 2018 var det fire felles strategiske stillinger utover vurderinger av undervisningsforpliktelser og kompetansebehov i fagseksjonene, de nasjonale sentrene og administrasjon. Dette gjaldt

- *Førsteamanuensis i skolebasert kompetanseutvikling og veiledning.* Denne stillingen ble prioritert fordi det forventes økt etterspørsel etter skolebasert etterutdanning (uten studiepoeng) fra skolene som en del av den nasjonale satsningen «Ny desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skolen» (DEKOM). I tillegg er det økt behov for veilederutdanning av praksislærere og nyutdannede. Dette er viktige tema for å bidra til innovasjon og skoleutvikling. Stillingen er besatt av Lise Vikan Sandvik med oppstart i august 2019.
- *Universitetslektor i internasjonalisert nettverksarbeid.* Internasjonalisering er et viktig satsningsområde i strategien. Stillingen vil sikre at instituttet opprettholder aktiviteten med internasjonale nettverk og søking til EU-prosjekter etter pensjonering i personalet. Stillingen er besatt av Katrine Alterhaug med oppstart i august 2019.
- *IT-tekniker.* Digital kompetanse og kapasitet blir stadig viktigere i forskning og undervisning. I flere forskningsgrupper vurderes det som at effektiviteten i forskningen kan forbedres ved å knytte fagnær IT-støtte til forskningen. Kapasiteten til stillingen er ment å bli prioritert til prosjekter som legger finansiering av denne kompetansen inn i eksternfinansierte søknader. Dette er en krevende kompetanse å rekruttere, og det har også vært en problematikk knyttet til stillingsvern etter utlysningen. Det er avtale om oppstart i stillingen i oktober 2019.
- *Førsteamanuensis i skriveforskning.* Denne stillingen ble prioritert som et resultat av sterk evaluering av skriveforskningsmiljøet på instituttet. Det var et mål med stillingen at den skulle styrke samgangen mellom Fagseksjon for norsk og Skrivesenteret og allmennrettet formidling. Det har ikke vært mulig å tiltrekke seg kvalifiserte søkere til denne stillingen. Det kan tolkes som et uttrykk for at mye av skriveforskningen nasjonalt utvikles i Trondheim.

I nåværende situasjon er det lite økonomisk handlingsrom til å lyse ut faste stillinger. Handlingsrommet er i stor grad knyttet til utlysninger og planer i SPP 2018 som det ikke har blitt tilsetning i. Det tenkes derfor at inneværende SPP legges opp til en justering av bemanningssituasjon. Ulikhetene i relativ kapasitet som framkommer i tabell 5 skyldes delvis at det ikke har blitt tilsetninger i stillinger som ble utlyst etter SPP 2018 og delvis at det relative omfanget på forpliktelsene i fagene har endret seg fra forrige studieår til inneværende studieår.

Fra SPP 2018 er det seks stillinger til fagseksjonene som det ikke har blitt tilsetninger i. Dette gjelder

- Førsteamanuensis i kroppsøving og idrett
- Førsteamanuensis i religion/etikk/KRLE
- Førsteamanuensis i arkiv og samlingsforvaltning
- 2 stillinger som førsteamanuensis i skoleutvikling og utdanningsledelse
- Førsteamanuensis i skriving (se over)

I tillegg har det vært noen justeringer knyttet til endrete stillingsbetegnelser innen spesifikke fag.

For de nasjonale sentrene har det vært noe større endringer enn det som ble planlagt i SPP 2018. Det skyldes nye prosjekter med spesifikke kompetansebehov og en større vekst enn forventet for 1,5 år siden.

6. Prioritering av stillinger

Nedenfor følger en liste over prioriterte stillinger ved ILU på nåværende tidspunkt. Det som er lagt til grunn, er primært kapasitetsberegninger i fagseksjonene, og i tillegg innmeldte behov fra fagseksjonslederne. Administrasjonen og sentrene er denne gangen holdt utenfor prioriteringslista. Grunnen til dette er at administrasjonen inngår i strategisk personalplan på SU-fakultetet, og sentrene har egen økonomi. Behovene til disse enhetene er gjort rede for i kapittel 3.

Prioriteringen er gjort med grunnlag i beregninger for studieåret 2019-2020. Det er foreløpig ikke gjort grundige beregninger av behovene høsten 2020. Samme type kalkyle ble lagt til grunn i fjor høst, og viste seg da å stemme godt. Instituttet har ikke hatt kapasitet på dette tidspunktet til å beregne fagseksjonenes behov for neste studieår. Disse beregningene vil komme i strategisk personalplan 2020, som vil komme som sak til instituttstyret i vår.

Det bør likevel nevnes at det er noe usikkerhet knyttet til dette, fordi sommeren/høsten 2020 er tidspunktet for hhv. avslutning av siste kull i fireårig grunnskolelærerutdanning, og første semester i syklus to av femårig grunnskolelærerutdanning. Dette vil sannsynligvis slå ut mest i de fagseksjonene som har flest studenter, nemlig pedagogikk, matematikk og norsk. All den tid flere fagseksjoner står nokså likt med hensyn til kapasitet, har vi derfor valgt å prioritere disse tre fagseksjonene etter de fagseksjonene som ut fra våre beregninger har tydeligere behov.

Visse fag har særlig stor belastning i år, pga. dobbel gjennomføring av grunnskolelærerutdanning (4GLU og 5GLU). Dette gjelder naturfag, kroppsøving og samfunnsfag. For pedagogikk er situasjonen motsatt. De har mindre belastning i år, og vil ha mer neste studieår.

Merk også at så godt som alle fagseksjoner (med unntak av FYSU²) inneværende studieår gjennomfører skoloring gjennom DigGiLU. Dette vil være avsluttet høsten 2020, noe som vil frigjøre mye kapasitet i fagseksjonene.

På dette grunnlaget legger instituttledelsen fram følgende forslag til prioritert liste over stillinger. Utover dette må uforutsette hendelser og kapasitetsmangel gjennom året uansett løses fortløpende, dersom det kommer opp behov vi ikke har forutsett.

Prioriterte stillinger:

1. KRLE - universitetslektor
2. Kroppsøving og idrett – førsteamanuensis
3. Skoleutvikling/utdanningsledelse – førsteamanuensis
4. Samfunnsfag – førsteamanuensis
5. Skoleutvikling/utdanningsledelse – førsteamanuensis
6. Naturfag med vekt på fysikk – førsteamanuensis
7. Matematikk – universitetslektor
8. Norsk – universitetslektor
9. Pedagogikk - universitetslektor

De fagseksjonene som ønsker å lyse ut etter universitetslektorer, begrunner dette særlig med behov for undervisningskapasitet, men også med erfaringer med at det har vært vanskelig å rekruttere førsteamanuensiser til stillinger tidligere.

² Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse