
Møteinnkalling

Til: Instituttstyret

Kopi til: Ledergruppen ILU

Om: Møte i instituttstyret torsdag 16. april 2020

Møtetid: 09:00-11:30

Møtested: NTNU Zoom (URL i kalenderinnkallingen)

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:

Torkel Haugan Hansen
Lise Vikan Sandvik
Ingvil Bjordal

Midlertidig vitenskapelig ansatte:

Øyvind Haugan Lien

Teknisk-administrativt ansatte:

Charlotte Gaertner

Fra administrasjonen:

Torberg Falch, Jesper Aagaard Petersen, Mari Nygård, Elin Bø Morud, Øystein Wormdal
og Anita Brækken (referent)

Meldt forfall:

Gry Olsen Ulrichsen

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 I. Brækken

anita.brakken@ntnu.no
Tlf: 73559396

Grunnet koronasituasjonen avholder vi denne gangen et avkortet styremøte.

ORIENTERINGSSAKER

ILU 6/20

Orientering om virksomheten

Hensikt: Instituttledelsen orienterer.

- Endringer og tilpasninger til koronasituasjonen
- Retningslinjer for obligatorikk i undervisning på ILU
- Tilslag forskningsprosjekter og planer nye søknader
- Arbeidsmiljøundersøkelsen. Status på oppfølging
- Endringer faste stillinger

VEDTAKSSAKER

ILU 7/20

Strategisk personalplan 2020

Hensikt: Strategisk personalplan 2018 ble vedtatt i instituttstyret 7.6.2018. I fjor gjennomførte ILU en mindre omfattende revidering av denne, vedtatt i styret 26.9.2019. SPP 2020 inkluderer vurderinger av ressurs- og kompetansebehov i forbindelse med det femte året i den nye integrerte femårige grunnskolelærerutdanningen, som kommer for første gang studieåret 2021/22.

Vedlegg:

- Saksnotat
 - Utkast til SPP 2020

Eventuelt

Instituttstyret ILU

Sak ILU V7/20 Strategisk personalplan 2020

Hensikt: Ifølge styringsreglementet ved NTNU behandler og vedtar instituttstyret strategiske personalplaner. SPP 2020 er en omfattende revidering og bygger på tidligere planer og arbeid gjennomført i vår i fagseksjonene, de nasjonale sentrene og administrasjonen.

Forslag til vedtak:

«Instituttstyret vedtar strategisk personalplan 2020 som foreslått med de endringer som framkom i møtet.»

Bakgrunn

Prosessen for strategisk personalplan 2020 startet i ledermøtet den 13. januar. Instituttstyret ble orientert og bedt om innspill til prosess og innhold i styremøtet 6. februar. Arbeidet med SPP er fagstrategiske vurderinger for hvordan vi ønsker å utvikle oss. Tilsettingene i 2021 blir langsiktig viktig for all lærerutdanning ved ILU. Det er stor usikkerhet når det gjelder økonomi, enhetene ble derfor bedt om å vurdere ut fra det vi vet og forventer for 2021-22 og framover. Instituttet og fagmiljøene har et ansvar for å sikre tilstrekkelig undervisningskapasitet, samtidig må det også tas hensyn til hva det er mulig å rekruttere. Premisser for arbeidet er gjort rede for i det vedlagte utkastet til strategisk personalplan 2020.

Prosess

Det er gjennomført medvirkningsprosesser i alle enhetene på bakgrunn av prosessplanen for SPP 2020.

Som en konsekvens av koronasituasjonen ble datoene noe justert underveis.

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

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Tabell 1 Prosessplan SPP 2020

13. januar	Diskusjon i ledermøte og oppstart arbeid i enhetene
6. februar	Diskusjonssak instituttstyret
24. februar	Diskusjonssak ledermøtet
10. mars	Frist for (utkast) enhetenes SPP
24. mars	Utkast instituttets SPP
30. mars	Behandling i ledermøtet
3. april	Sakspapirer sendes instituttstyret
16. april	Vedtak instituttstyret
Mai	Dialog med fakultetet
Juni	Utlysningstekster for førstekompetanse vedtas av Ansettelsesutvalget
September	Søknadsfrister stillinger førstekompetanse
Desember	Utlysningstekster for universitetslektorer og administrasjon vedtas av Ansettelsesutvalget

Vedlegg:

- Utkast til strategisk personalplan 2020

Strategisk personalplan for Institutt for lærerutdanning 2020

3. april 2020

Innhold

1. Innledning	2
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. Økonomi og master i grunnskoleutdanning (MGLU).....	14
5. Strategiske vurderinger.....	15
5.1 Strategiske satsningsområder.....	16
5.2. Kjerneoppgavene	18
6. Kapasitet og forpliktelser	19
6.1. Anslag for studieåret 2021/2022 uten tilsetninger og uventet avgang	19
6.2. Anslag for studieåret 2021/2022 med nye stillinger som bidrar til relativt lik kapasitet	22
6.2.1. Fagseksjonene.....	22
6.2.2. Administrasjonen	23
6.2.3. De nasjonale sentrene	23
7. Prioriteringer.....	24
8. VEDLEGG: Strategisk personalplan 2020 i hver enhet	27
8.1. Administrasjonen	27
8.2. Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk	32
8.3. Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett.....	36
8.2.1 Faggruppe for kunst/håndverk/film/mediefag.....	36
8.2.2 Faggruppe for musikk/dans/drama	39
8.2.3 Faggruppe for Kroppsøving og idrett	42
8.4. Fagseksjon for matematikk	44
8.5. Fagseksjon for naturfagene	46
8.6. Fagseksjon for norsk	48
8.7. Fagseksjon for pedagogikk.....	51
8.8. Fagseksjon for samfunnsfagene.....	54
8.9. Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse	56
8.10. Matematikksenteret	59
8.11. Skrivesenteret	60

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*. SPP 2020 er mer omfattende enn SPP 2019 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. I de strategiske vurderingene inngår som premiss at virksomheten styres etter budsjett. Våre gjeldende estimat tilsier en økning på 300 studenter eller mer som følge av det ekstra året i GLU. Myndighetene har varslet at det 5. året skal finansieres, men størrelsen på den nye finansieringen er ukjent. Budsjettprosessen høsten 2020 må vurdere aktivitetsnivået på instituttet i forhold til antall tilsetninger som blir mulig.

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 nåværende tilsetningsforhold.

Dette dokumentet inkludere noen vurderinger av mulige virkemidler for kompetanseheving i den vitenskapelige staben. Det viktigste kompetansehevingsarbeidet foregår i enhetene, i fagmiljøene og i forskningsgruppene.

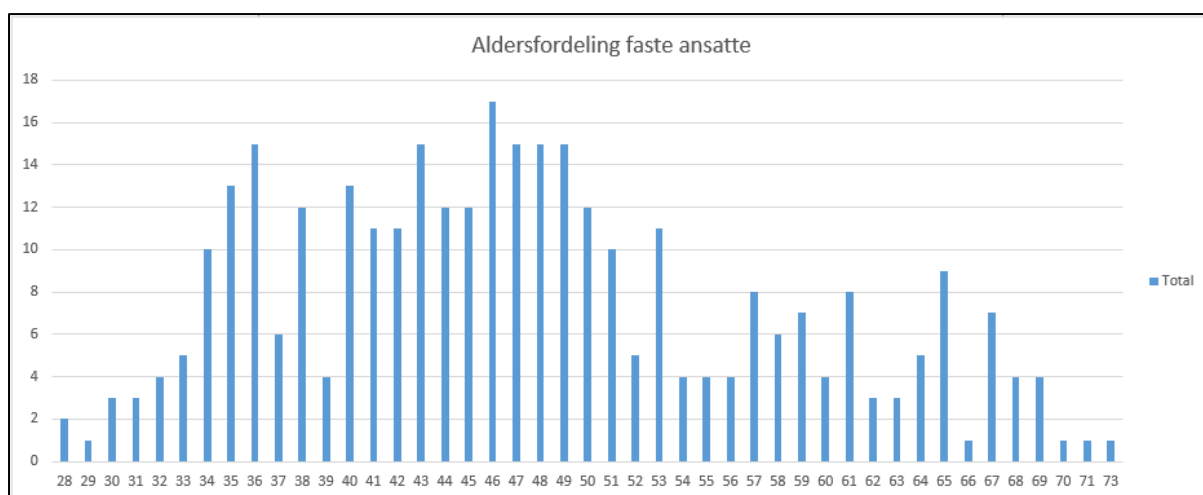
2. Beskrivelse av profilen på gruppen med fast ansatte på instituttet

2.1. Samlet beskrivelse av instituttet

Det gis en her beskrivelse av alderssammensetning, kjønnsfordeling og kompetanseprofil på de fast tilsatte på instituttet. All informasjon er hentet i PAGA den 1. februar 2020, 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.

Figur 1 presenterer alderssammensetningen. Det er ikke hensyntatt stillingsprosent i denne figuren, men det store flertallet faste tilsatte har 100 % stilling. Figuren gir et bilde av omfanget på pensjoneringer de nærmeste årene. Den vanligste alderen på instituttet er 40-50 år. Det er 19 personer i aldersgruppen 66 år og eldre, som er to mindre enn for to år siden.

Figur 2.1. Aldersfordeling faste ansatte



Stillingskategoriene som brukes på instituttet fremgår av tabellen under. Det er til sammen 273,4 årsverk i faste undervisnings- og forskerstillinger, og noen av disse er på de nasjonale sentrene. Det er en økning på 25,1 % siden april 2018 og en økning på 4,2 % siden august 2019. Veksten skyldes i både redusert andel midlertidig tilsatte og organisk vekst. 163 årsverk (57,9 %) er på førstekompetansenivå, inkludert de nasjonale sentrene. Eksklusive sentrene, så er 67,2 % av årsverkene på førstekompetansenivå, en økning fra 65 % i 2019 og 64 % i 2018. Samtlige 5 årsverk høgskolelærer (uten masterkompetanse) er på de nasjonale sentrene. Når det gjelder teknisk-administrative stillinger har vi 39,9 årsverk i instituttadministrasjon. I tillegg er det 6 årsverk i teknisk-administrative stillinger ved de nasjonale sentrene, inklusive 2 senterledere.

Tabell 2.1. Årsverk i stillingskategorier, reell arbeidsaktivitet fast tilsatte

Stillingskategori	Årsverk 2020	Årsverk 2019	Årsverk 2018	Stillingskategori	Årsverk 2020	Årsverk 2019	Årsverk 2018
Universitetslektor	109,88	100,55	85,15	Avdelingsdirektør/kontorsjef/ instituttleder/seksjonssjef	4	4	4
Førstelektor	16,75	16,05	15,55	Førstekonsulent	15,8	14,6	10,5
Førsteamanuensis	108,8	106,6	82,4	Konsulent	1	1	2,7
Dosent	6,8	6,6	10	Rådgiver	5	5	5,9
Professor	26	25	18	Seniorkonsulent	14,5	13,3	10,7
Høgskole-/øvingslærer	5,15	6,6	6,8	Seniorrådgiver	4,6	3,6	4
Høgskolelektor	0	1		Avdelingsingeniør	1	1	
Forsker			1				
SUM	273,38	262,4	218,9	SUM	45,9	42,5	37,8

2.2. Situasjonen i hver enhet

For mer detaljert informasjon presenteres alderssammensetning, kjønnsfordeling og stillingskategorier for hver enhet. De to første tabellene nedenfor viser størrelsen målt med årsverk i undervisnings- og forskningsstilling, andelen med førstekompetanse og andelen med toppkompetanse i hver enhet. Tabell 2.2 inkluderer kun fast tilsatte i fagseksjonene og sentrene.¹ Det er 269,4 årsverk i enhetene som er inkludert i tabellen. I tillegg er det 43,9 årsverk (37,3 i

¹ Tre universitetslektorer ligger under instituttleder og er ikke inkludert i tabellen.

instituttadministrasjonen og totalt 6 årsverk ved senterne) i administrasjonen. Fagseksjon for pedagogikk er størst med 41,6 årsverk av fast tilsatte, mens Skrivsenteret er minst med 14,7 faste årsverk i undervisnings- og forskningsstilling.

Tabell 2.2. Enhetsstørrelse, førstekompetanse og toppkompetanse. Fast tilsatte i undervisnings- og forskerstilling

Fagseksjon	2020			2019			2018		
	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling
Engelsk og fremmedspråk	18,35	61 %	16 %	19,35	58 %	16 %	15,15	66 %	13 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett	27,80	58 %	11 %	27,3	57 %	11 %	20,75	48 %	10 %
Matematikk	32,80	63 %	0 %	33	64 %	0 %	28	55 %	0 %
Naturfagene	27,25	85 %	15 %	25,65	81 %	12 %	24,15	80 %	12 %
Norsk	36,73	71 %	14 %	36,4	72 %	14 %	25,8	66 %	19 %
Pedagogikk	41,60	62 %	12 %	42,1	60 %	13 %	33,9	51 %	10 %
Samfunnsfagene	28,45	68 %	18 %	25,45	72 %	20 %	20,65	76 %	19 %
Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	23,90	57 %	29 %	22,9	62 %	31 %	26,2	65 %	30 %
Matematikksenteret	18,85	5 %	0 %	13,85	14 %	0 %	11,8	17 %	0 %
Skrivesenteret	14,65	0 %	0 %	9,8	0 %	0 %	4,5	0 %	0 %
Total	270,38	58 %	12 %	255,8	60 %	12 %	210,9	60 %	13 %

Andel førstestillinger inkluderer førsteamanuensis, førstelektor, dosent og professor, mens toppstillinger inkluderer professor og dosent. Begge andelene har endret seg lite over tid, til tross for stor vekst i antall årsverk. De er på henholdsvis 58 % og 12 % i 2020. Det er vekst i andelen førstekompetanse i de fleste fagseksjonene. Andel med førstekompetanse er størst i naturfagene (85 %) og laveste i sentrene. Sentrene, med lav andel førstekompetanse, vokser relativt mye. Det er årsaken til at samlet andel med førstekompetanse på instituttet er redusert.

Tabell 2.3. Enhetsstørrelse, førstekompetanse og toppkompetanse. Alle tilsatte i undervisnings- og forskningsstilling

Fagseksjon	2020		
	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling
Engelsk og fremmedspråk	25,60	45 %	12 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett	34,50	47 %	9 %
Matematikk	42,20	49 %	0 %
Naturfagene	30,25	78 %	14 %
Norsk	41,73	63 %	12 %
Pedagogikk	51,90	50 %	9 %
Samfunnsfagene	37,88	52 %	14 %
Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	30,90	45 %	23 %
Matematikksenteret	23,27	7 %	2 %
Skrivesenteret	15,65	0 %	0 %
Total	333,88	48 %	10 %

For å få et inntrykk av hvordan midlertidige tilsatte (inkl. rekrutteringsstillingskategoriene stipendiater og postdoktorer) påvirker sammensetningen av formalkompetansen, er disse inkludert i tabell 2.3. Fordi midlertidig tilsatte nesten utelukkende ikke har førstekompetanse, reduseres denne andelen fra 58 % til 48 % når de midlertidige inkluderes.

Tabell 2.4 presenterer antall fast tilsatte og kjønnsfordeling på hver enhet. Tilsetninger i prosess er ikke inkludert i tabellen.

For hele instituttet er det til sammen 203 kvinner og 114 menn i fast stilling, noe som utgjør en kvinneandel på 64 %. Kvinneandelen varierer mellom fagene om lag som i sektoren for øvrig. Kvinneandelen er høyest i administrasjonen (83 %), pedagogikk (80 %) og Skriventeret (80 %), og den er lavest i samfunnsfagene (43 %), matematikk (44 %) og kunstfagene, kroppsøving og idrett (44 %).

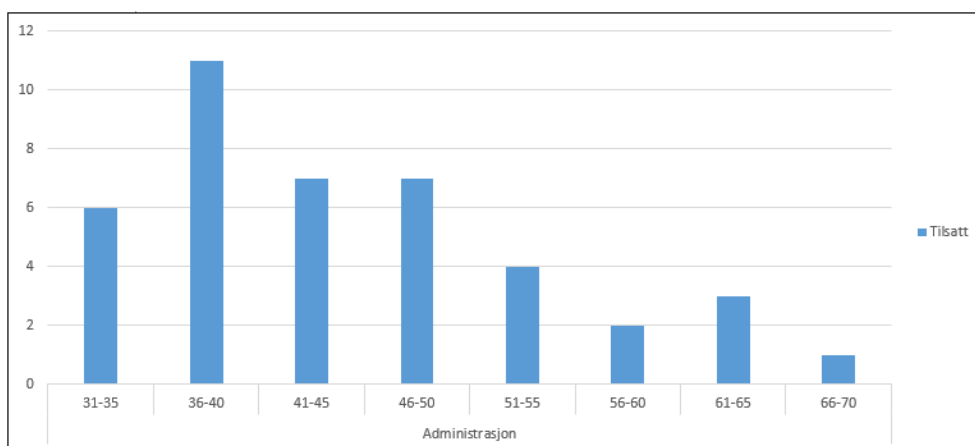
Tabell 2.4. Kjønnsfordeling

Enhet	2020		2019		2018	
	Antall fast tilsatte	Andel kvinner	Antall fast tilsatte	Andel kvinner	Antall fast tilsatte	Andel kvinner
Engelsk og fremmedspråk	20	75 %	21	76 %	17	88 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett	27	44 %	28	50 %	23	43 %
Matematikk	32	44 %	33	48 %	28	53 %
Naturfagene	27	52 %	26	50 %	27	48 %
Norsk	35	66 %	37	66 %	28	67 %
Pedagogikk	41	80 %	43	81 %	35	80 %
Samfunnsfagene	30	43 %	29	45 %	23	34 %
Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	24	67 %	25	68 %	28	64 %
Matematikkssenteret	25	64 %	26	69 %	23	61 %
Skriventeret	15	80 %	15	80 %	8	75 %
Administrasjonen	41	83 %	38	84 %	34	85 %
Totalsum	317	64 %	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. februar 2020 som gjengis, altså reell arbeidsaktivitet denne dagen og kontraktsfestet men ikke oppstartet arbeidsaktivitet. Stillinger i tilsetningsprosess er spesifisert i tabellen.

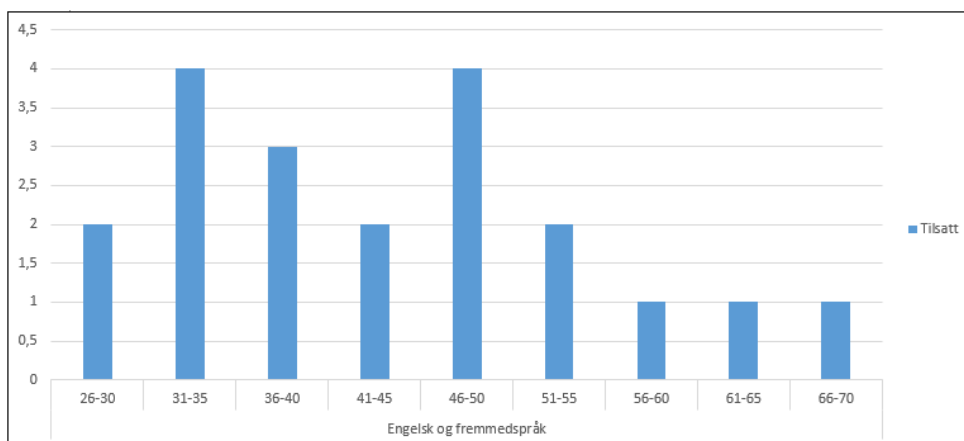
Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse har flest fast tilsatte over 61 år (9 personer) og flest med toppkompetanse (7 personer). Administrasjonen og Fagseksjon for norsk har flest fast tilsatte under 40 år, henholdsvis 17 og 14 personer.

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



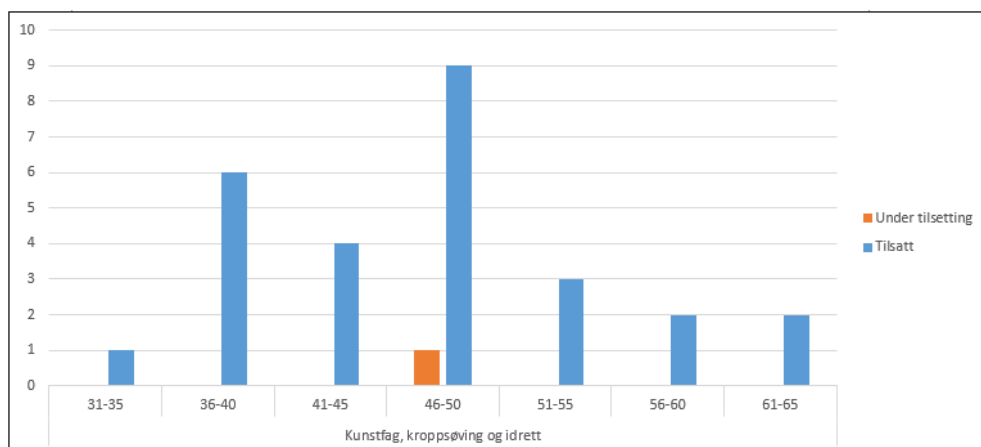
Stillingskategori, årsverk	2020	Under tilsetning	2019	2018
Førstekonsulent	14,8		13,6	9,5
Instituttleder	1		1	1
Konsulent	1		1	2,7
Kontorsjef	1		1	1
Rådgiver	5		5	5,9
Seniorkonsulent	12,5		11,3	8,7
Seniorrådgiver	3,6		2,6	3
Avdelingsingeniør	1		1	0
Sum	39,9	-	36,5	31,8

Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk



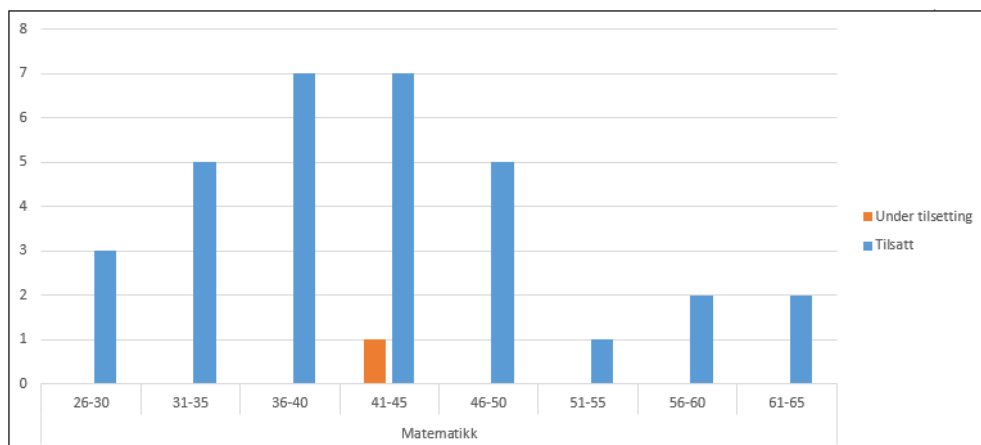
Stillingskategori, årsverk	2020	Under tilsetning	2019	2018
Dosent	1		1	2
Førsteamanuensis	7		7,2	7
Førstelektor	1,2		1	1
Professor	2		2	1
Universitetslektor	7,15		8,15	5,15
Sum	18,35		19,35	16,15

Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett



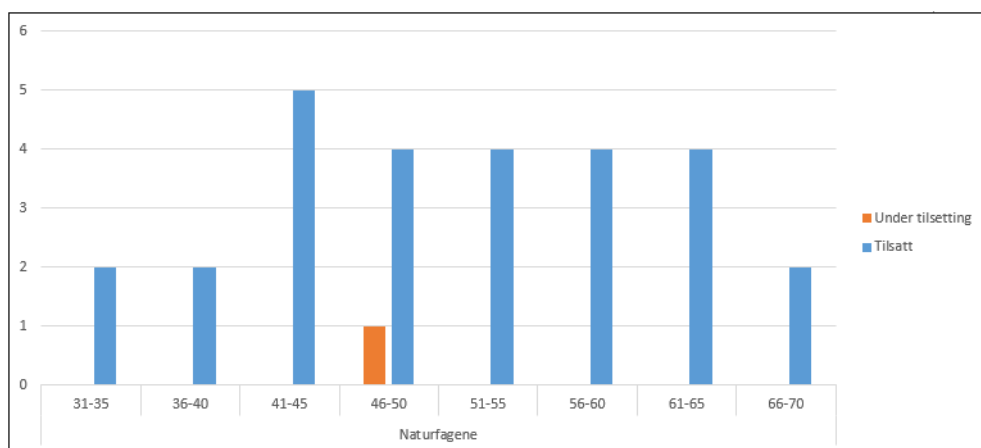
Stillingskategori, årsverk	2020	Under tilsetting	2019	2018
Førsteamanuensis	7	1	7,5	3
Førstelektor	5		5	5
Professor	3		3	2
Universitetslektor	11,8		11,8	10,75
Sum	26,8	1	27,3	20,75

Fagseksjon for matematikk



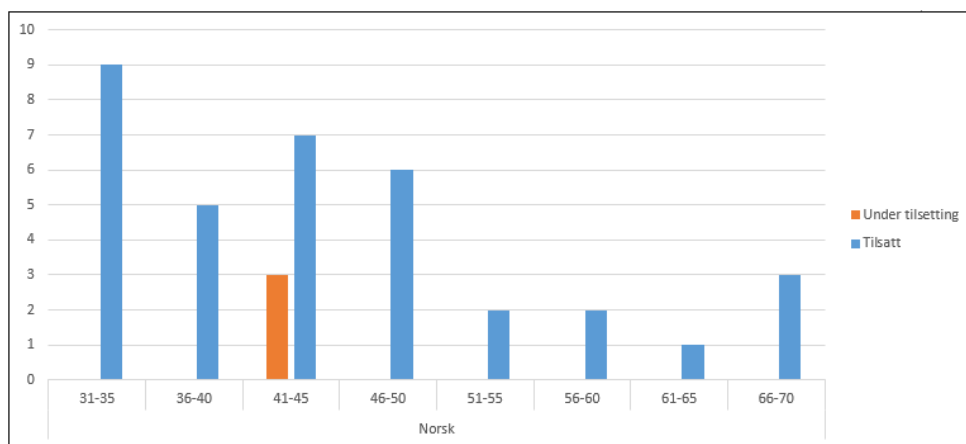
Stillingskategori, årsverk	2020	Under tilsetting	2019	2018
Førsteamanuensis	19,8		21	16
Førstelektor	1		0	0
Universitetslektor	11	1	12	12
Sum	31,8	1	33	28

Fageksjon for naturfagene



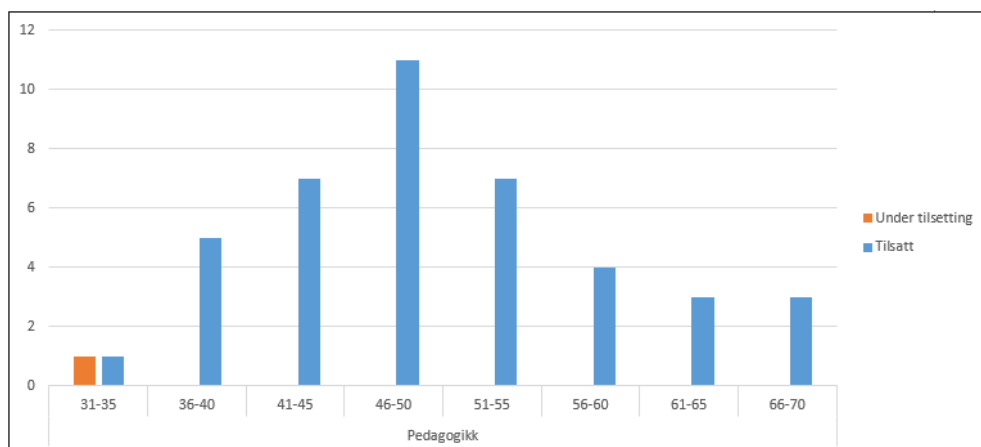
Stillingskategori, årsverk	2020	<i>Under tilsetting</i>	2019	2018
Dosent	2		1	1,6
Førsteamanuensis	16,6	1	16	15
Førstelektor	1,65		1,65	1,85
Professor	2		2	1
Universitetslektor	4		5	4,7
Sum	26,25	1	25,65	24,15

Fageksjon for norsk



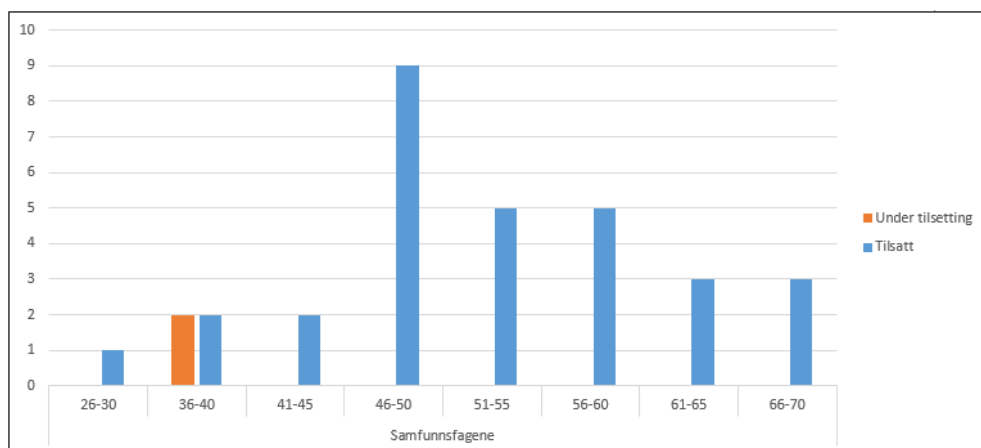
Stillingskategori, årsverk	2020	<i>Under tilsetting</i>	2019	2018
Dosent	1		1	2
Førsteamanuensis	18,2	1	19,2	11,2
Førstelektor	2		2	1
Professor	4		4	3
Universitetslektor	8,53	2	10,2	8,6
Sum	33,73	3	36,4	25,8

Fagseksjon for pedagogikk



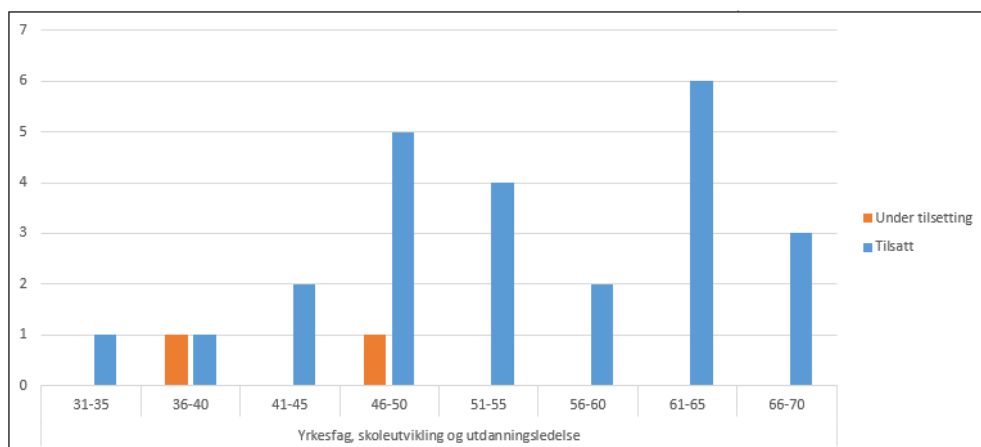
Stillingskategori, årsverk	2020	Under tilsetting	2019	2018
Dosent	1,8		2,6	1,4
Førsteamanuensis	18		16,5	11
Førstelektor	3		3	3
Høgskolelektor	0		1	0
Professor	3		3	2
Universitetslektor	14,8	1	16	16,5
Sum	40,6	1	42,1	33,9

Fagseksjon for samfunnsfagene



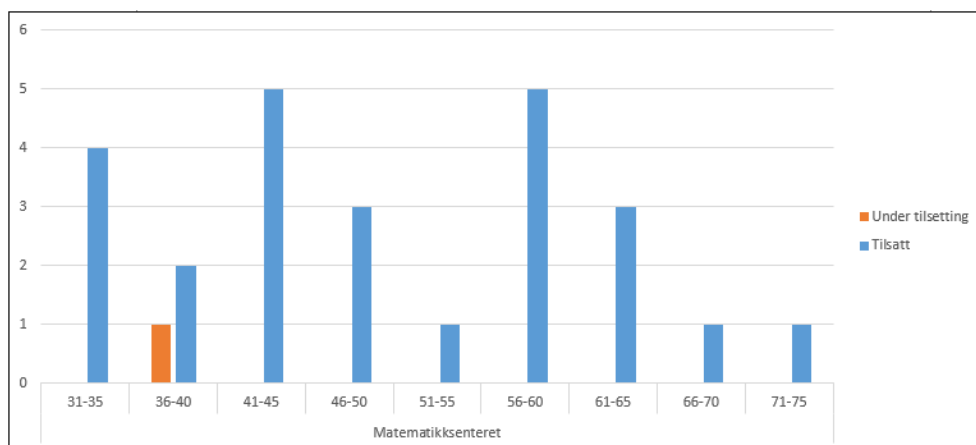
Stillingskategori, årsverk	2020	Under tilsetting	2019	2018
Førsteamanuensis	12,2	1	12,2	10,2
Førstelektor	1,2		1,2	1,5
Professor	5		5	4
Universitetslektor	8,05	1	7,05	4,95
Sum	26,45	2	25,45	20,65

Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse



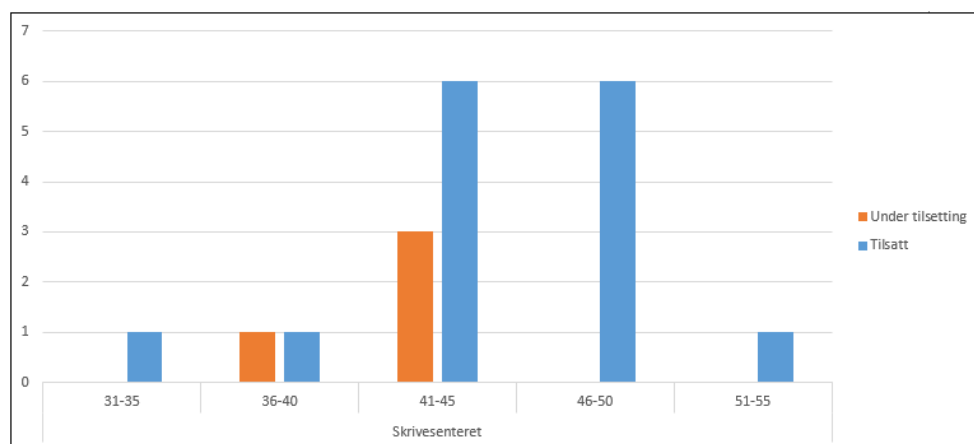
Stillingskategori, årsverk	2020	Under tilsetting	2019	2018
Dosent	1		1	3
Forsker	0		0	1
Førsteamanuensis	4	1	5	7
Førstelektor	1,7		2,2	2,2
Professor	6		6	5
Universitetslektor	9,2	1	8,7	8
Sum	21,9	2	22,9	26,2

Nasjonalt senter for matematikk i opplæringen (Matematikkenteret)



Stillingskategori, årsverk	2020	Under tilsetting	2019	2018
Avdelingsdirektør	1		1	1
Førsteamanuensis	1		2	2
Førstekonsulent	1		1	1
Høgskolelærer/øvingslærer	5		5,5	5,2
Seniorkonsulent	1		1	1
Seniorrådgiver	1		1	1
Universitetslektor	11,85	1	11,85	9,8
Sum	21,85	1	23,35	21

Nasjonalt senter for skriveopplæring og skriveforskning (Skrivesenteret)



Stillingskategori, årsverk	2020	Under tilsetning	2019	2018
Førstemanuensis	0	0	0	0
Høgskolelærer/øvingslærer	0,15		1,1	1,6
Seksjonssjef	1		1	0
Seniorkonsulent	1		1	1
Universitetslektor	10,5	4	9,8	4,5
Sum	12,65	4	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. Kapitlet inneholder korte tekster som beskriver nåsituasjonen i hver enhet, basert på enhetenes innspill. De 11 planene presenteres i sin helhet som et vedlegg til SPP 2020. Samlet utgjør disse vedleggene den viktigste delen av instituttets strategiske personalplan. De inkluderer konkrete planer og ønsker for ansettelser og kompetanseutvikling og -oppbygging. Det viktigste grunnlaget for instituttets samlede plan for ansettelser og kompetanseoppbygging finner vi i kapittel 6.

3.2. Vurderinger i hver enhet

Administrasjonen

Fakultetet utarbeider en samlet strategisk personalplan for all administrasjon i SU-fakultetet, basert på arbeid ved instituttene. 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. I år skal administrative stillinger i instituttadministrasjonen inngå i instituttets samlede SPP før de administrative stillingene inngår i felles vurderinger for fakultetet.

Administrasjonen ønsker å styrke kompetanse innenfor prosjektledelse og -drift, forvaltning, språk/skriftlig kommunikasjon og IKT/digitale ferdigheter. Det er ønskelig med en god balanse mellom formalkompetanse på bachelor- og masternivå og realkompetanse. Stillingskode avhenger av nivå på oppgaver for den aktuelle stillingen. Prioriterte arbeidsområder vil være studieadministrasjon (inkl. eksamens- og praksisadministrasjon) med vekt på femårig grunnskolelærerutdanning samt forskningsadministrasjon og drift av instituttet. Generelt vil evne og motivasjon til endring og omstilling være sentralt for alle administrative stillinger, både når det gjelder kompetanse og arbeidsområde.

Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk

Seksjonen vil prioritere styrking av undervisning på syklus 2 i MGLU, spesielt igangsetting av nye emner og veiledning av masterstudenter. Det vil være behov for stor økning i veiledningskapasitet for masteroppgaver (femte år i MGLU) og FOU-oppgaver (tredje år i MGLU). Seksjonen har også en ganske høy andel universitetslektorstillinger og ønsker derfor å øke antallet med førstekompetanse.

For fremmedspråk i 5LU (lektorutdanning 8-13) og PPU har seksjonen relativt svak undervisnings- og forskningskapasitet. Tiden fremover vil derfor kreve økt samarbeid med ISL/HF i forbindelse med undervisning i fremmedspråkene.

Det forventes flere søknader til nasjonale og internasjonale eksterne prosjekter framover.

Fagseksjon for kunsthagene, kroppsøving og idrett

Fagseksjonen er svært flerfaglig, med mange fag og underfag inne i fagene. Den er derfor delt inn i tre grupper: Kroppsøving/idrett, Musikk/dans/drama og Kunst/håndverk/film/mediefag.

Fagseksjonen mangler tilsatte med hovedutdanning i drama/teater og i film/mediefag fordi noen har sluttet og noen er pensjonert. Seksjonen ønsker å styrke alle fagene i fagseksjonen i tråd med regjeringens strategi for å styrke de praktiske og estetiske fagene i skolen. Fagseksjonens tilsatte kan ikke lett erstatte hverandre fordi de må være spesialisert inn mot ett fag-i-faget. Ved rekruttering er det derfor viktig for fagseksjonen at det er en breiere vurdering enn bare kapasitet internt i faggruppene. Dette avspeiler seg i den foreslåtte strategiske personalplanen.

Alle tre faggruppene ønsker å fortsette med å bygge kompetanse innen veiledning av masteroppgaver og ph.d.-prosjekter. Det er i tillegg en uttalt strategi i fagseksjonen å ha tilsatte med dobbeltkompetanse: både praktisk fag- og undervisningskompetanse innenfor sitt fagområde og forskningskompetanse som inkluderer arbeid med teori. Det trenges i hovedsak faste, vitenskapelige stillinger på førstenivå for å møte denne utfordringen, der det er et krav om både praktisk/kunstnerisk og teoretisk/vitenskapelig erfaring og produksjon.

Fagseksjon for matematikk

Fagseksjonen vurderer kompetansen til å undervise i de ulike emnene i matematikdidaktikk som god. Seksjonen har god dekning av folk som kan ta grunnutdanningen i MGLU, PPU og lektor. Med innføringen av femårig grunnskolelærerutdanning er det flere masterstudenter som trenger veiledning. Det er behov for ansatte med førstekompetanse for å kunne møte behovet for økt masterveiledning, og da spesielt med veiledningskompetanse i matematikdidaktikk. Det er også flere masterstudenter på toårig master i fagdidaktikk og erfaringsbasert master. Seksjonen har ingen

faste ansatte med professorkompetanse. Det har vist seg vanskelig å tiltrekke seg denne kompetanse ved utlysninger av stillinger, derfor ønsker seksjonen å utvikle denne kompetansen internt.

Fagseksjon for naturfagene

Fagseksjonen inkluderer ulike fagfelt innenfor det som i grunnopplæringen inngår i læreplanene naturfag og som inngår i separate programfag i videregående opplæring. Det er først og fremst biologi, kjemi og fysikk.

Fagseksjonens strategi i perioden er først og fremst å bemanne for å håndtere innføringen av femårig grunnskolelærerutdanning. Det er med det behov for å styrke kompetansen på veiledning av naturfagdidaktiske masteroppgaver. Det er behov for naturfagdidaktisk kompetanse generelt og veiledningskompetanse innen naturfagdidaktikk. Fagseksjonen ønsker gjennom dette å øke den forskningsmessige kompetansen og kapasiteten innen naturfagdidaktikk. Fagseksjonens vurdering er at ILU bør forsøke å tilsette personer med naturfagdidaktisk doktorgrad, gjerne utlyst internasjonalt, men at det også må tilstrebes en god balanse av personer innen det integrerte naturfagets ulike kompetanseområder. Videre er det ønskelig å ha flere ansatte med skoleerfaring i fagseksjonen.

Fagseksjon for norsk

Ved fagseksjonen er i underkant av 30 % av de fast tilsatte universitetslektorer. Ved nytilsettinger er man opptatt av å beholde denne fordelinga mellom lektorer og de med første-/toppkompetanse.

Fagseksjonen har bred kompetanse innenfor norskdidaktikkfaget som i stor grad gjør den i stand til å ivareta og utvikle de fagområdene den har ansvar for. Det er imidlertid et område som skiller seg negativt ut. Kapasiteten på andrespråksområdet strekker ikke til. Fagseksjonen mangler også tilstrekkelig kompetanse til å ivareta de samiske perspektivene og faghistorie i emneplaner og skolens fagplaner. Det kan bli aktuelt å spesifisere stillinger mot disse fagområdene.

70 % av de ansatte ved seksjonen er kvinner. Ved like kvalifikasjoner ønsker fagseksjonen at kjønn skal tillegges vekt ved beslutning om hvem som skal tilbys stilling for å motvirke denne asymmetrien. Fagseksjonen ønsker å knytte til seg flere stipendiater for å sikre rekruttering, spesielt innenfor fagområder hvor det finnes liten førstekompetanse å rekruttere fra (f.eks. andrespråk, samiske perspektiver). For fagseksjonen er det viktig at universitetslektorene har kvalifiseringsmuligheter og karrieremuligheter. Det er videre utstrakt internasjonalt samarbeid gjennom ulike forskningsgrupper og -prosjekter, og derfor ønske om at instituttet tilrettelegger for rause tildelinger av forsknings- og studietimer.

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, noe som bidrar til at pedagogikkperspektiver inngår i flere deler av instituttet. Fagseksjonen ønsker å styrke flere fagområder/temaer/kompetanser. Områdene spesialpedagogikk og mangfold og ulikhet ønskes styrket blant annet med tanke på fremtidig undervisningsbehov på master i spesialpedagogikk og profesjonspedagogikk i MGLU. Seksjonen ser også behov for å styrke sentrale pedagogiske områder som didaktikk, pedagogisk psykologi og utdanningshistorie. Det har frem til nå vært lite etter- og videreutdanningsemner i seksjonen. Dette ønsker seksjonen å skape rom for i perioden.

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.

Fire av åtte stipendiater har gjenstående arbeidsplikt. To midlertidige universitetslektorer går ut av stilling våsemesteret 2020. En professor II er kallet for å styrke utvikling av masterstudiet og forskningsmiljøet i KRLE-faget.

Seksjonen ser behovet for å styrke fagfeltene geografi, dokumentasjonsforvaltning, filosofi (etikk), statsvitenskap, samfunnsfag (didaktikk og begynneropplæring) og religion, livssyn/kristendom.

Master i arkiv- og dokumentasjonsforvaltning skal i gang fra høsten 2020, og det er prekært behov for å utlyse en fast stilling som førstemanuensis i arkiv og dokumentasjonsforvaltning, eventuelt som en intern kvalifiseringsstilling for å sikre kompetanseutvikling på feltet.

Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse

Fagseksjonen skal utvikle videre fagområder som yrkesfagene, skoleutvikling, skoleledelse, veiledning, digital kompetanse, og DEKOM og EVU-tilbud innen yrkesfaglærerløftet og lærerspesialistutdanningene. Praksisstudier i lærerutdanningen er også sentralt i fagseksjonen. Fagseksjonen selv forventer syv avganger i løpet av de neste fire årene. Det er derfor behov for flere førstekompetansestillinger i tillegg til et rekrutteringsbehov som følge av utvidet BOA-aktivitet.

Matematikkenteret

Senteret ønsker å opprettholde og styrke forskningskompetansen. Det er et ønske om å øke antallet stillinger med førstekompetanse. Det er en utfordring å få kvalifiserte søkere til stillinger med førstekompetanse på grunn av kvalifikasjonskravene som stilles til søkerne. Tre av senterets faste ansatte som er knyttet til videregående opplæring har gått av eller vil gå av med pensjon i løpet av få år. Det er derfor behov for å ansette flere med denne kompetansen når de slutter.

Skrivesenteret

Det er behov for kompetanse i skriveopplæring i andre fag enn norsk og dessuten kompetanse i skriveopplæring for flerspråklige elever. Senteret har også et behov for å øke kompetansen på digitale verktøy.

4. Økonomi og master i grunnskoleutdanning (MGLU)

Høsten 2021 starter det femte året i de nye grunnskolelærerutdanningene. Da blir det nye store undervisningsforpliktelser. Samtidig blir det noe reduserte undervisningsforpliktelser knyttet til 2-årige mastertilbud i fagdidaktikk, og det er flere personer som avslutter kvalifiseringsstipendordninger.

Dessverre er finansieringen av de nye femårige masterne i grunnskolelærerutdanning (MGLU) fremdeles ikke fastsatt av myndighetene. Det vil skje i forbindelse med statsbudsjettet høsten 2020.

Myndighetene har sagt at det femte året vil bli finansiert, men det er ikke signaler utover det. NTNU og Su-fakultetet bør også ha forpliktelser for finansiering av planlagt aktivitet. Dette betyr at planleggingen nå skjer under stor usikkerhet om hvor mange nytilsetninger økonomien vil gi rom for.

Interne forholdsvis nøkterne beregninger fra høsten 2019 anslår at forpliktelsene i MGLU i forhold til de gamle fireårige bachelorene i grunnskolelærerutdanning (4GLU) tilsvarer om lag 73 millioner kroner. ILUs ressursbudsjett og 330 studenter på det 5. året er lagt til grunn i disse beregningene. Disse kostnadene inkluderer noe høyere kompetansekrav til tilsatte, økt omfang på praksisstudier, økt administrativ kapasitet, økt husleie, m.m. Den største kostnaden er veiledning av masteroppgaver, og den nest største kostnaden er emnetilbudet på høsten det femte året. Anslaget innebærer om lag 65 nye stillinger, inkl. administrative stillinger.

NTNU har overfor myndighetene forslått en bedre finansiering enn dette.

Et pessimistisk anslag på finansiering er at det 5. året finansieres på samme nivå som de fire første årene, til tross for at det 5. året er dyrere drive når det er masteroppgaveveiledning og spesialisering i mange fag. Det vil bety økt bevilgning til instituttet for studieåret 2021/22 på 22 – 40 millioner kroner. Usikkerheten er knyttet til om insentivmidlene for den økte aktiviteten vil komme forsinket, noe som vil bety at den økte finansieringen for MGLU kommer gradvis over 2-3 år.

Det er flere andre usikkerhetsmomenter for framtidig inntekt til instituttet. Det gjelder først og fremst omfang av etter- og videreutdanning, som er finansiert særskilt ved egenbetaling eller med midler fra myndighetene. I tillegg har instituttet budsjettunderskudd i 2020, som betyr at noen tilsetninger nå gjøres i forkant av at det 5. året i MGLU starter i 2021.

ILU har flere fast tilsatte i kvalifiseringsløp som avsluttes innen høsten 2021, samt flere tilsatte som er finansiert av eksterne prosjekter som utløper. Det vil bidra til å øke undervisningskapasiteten. Det er vinteren 2020 om lag 25 personer på slike ordninger, i ulikt omfang.

Det er denne strategiske personalplanen som skal ligge til grunn for oppbemanningen som må foregå. Det er viktig at utlysning av nye stillinger kommer tidsnok til at nytilsatte er på plass høsten 2021, og det må tas hensyn til at noen av tilsettingsprosessene vil ta lengre tid enn ønskelig. Utlysninger av nye stillinger på førstekompetansenivå må derfor skje før finansieringen av MGLU er klar, med usikkerhet om antall tilsetninger. Ingen tilsetninger vil gjennomføres før budsjettet for 2021 er vedtatt. Utlysning av universitetslektorstillinger og administrative stillinger kan skje i forbindelse med budsjettvedtak.

5. Strategiske vurderinger

Instituttets strategi «Kunnskap for en bedre skole og utdanning» beskriver fire kjerneoppgaver og fem strategiske satsningsområder. Arbeidet med strategien er systematisert og konkretisert i Handlingsplaner for ILU, som vedtas årlig av instituttstyret. Relasjonen mellom strategisk personalplan og strategiske satsningsområder diskuteres først i dette kapitlet. Deretter diskuteres relasjonen til kjerneoppgavene.

5.1 Strategiske satsningsområder

Forskningsbasert undervisning i skole og lærerutdanning

For kompetanseutviklingen på instituttet og er det viktig å koble forskning og utdanningsvirksomhetene. Det skal være gode vilkår for å utvikle egen kompetanse relevant for vårt samfunnsoppdrag og vi skal bidra til å profesjonalisere læreryrket. Beskrivelsen i «Mål og utfordringer 2025» i strategien legger også stor vekt på endrede kompetansebehov i norsk skole og i lærerutdanningen.

Instituttet har lagt betydelige ressurser i kompetanseutvikling etter etableringen i 2017. I 2017 ble 2 interne ph.d. stipender og 3 interne førstelektorstipender finansiert av instituttets rammebevilgning. I 2018 ble det tilsatt i 8 ph.d.-stillinger finansiert av instituttets egen rammebevilgning. I 2019 fikk 5 universitetslektorer kvalifiseringsmidler fra Rektor. Literacyprosjektet på instituttet har bidratt med midler til mange førstelektorstipend og stipendiatstillinger. Fakultetet har bidratt med midler til rekrutteringsstillinger (ph.d.- stillinger og post doc. stillinger). I tillegg er det stipendiatstillinger i de fleste eksternfinansierte forskningsprosjektene, som har økt mye i omfang de siste par årene.

Etableringen av sterke forskningsgrupper er også et viktig tiltak for kompetanseutvikling. Det gir bedre betingelser for bruk av forskningstiden i stillingene til kvalifisering. Inneværende studieår gjennomføres forskningsstrategisk workshop i alle fagseksjonene som tar utgangspunkt i kartlegging av forskningsaktivitet. Der diskuteres blant annet spenningsforholdet mellom profesjons- og disiplinforskning. Instituttet har økt antall ph.d.-emner, der deltakelse gir godt grunnlag for kompetanseheving.

Økningen i etter- og videreutdanningsaktiviteten, samt aktivitetene i de nasjonale sentrene, bidrar betydelig til kompetanseutvikling i norsk skole. Det er en rekke FoU-prosjekter knyttet til universitetsskolene, og også en lang rekke prosjekter som involverer mange andre skoler.

Det er et mål at instituttet fortsatt kan bidra med stipend til kompetanseutvikling blant de tilsatte. SPP for alle fagseksjonene er opptatt av dette og ønsker flere stipendiatstillinger. Det bør bli rom for det når nåværende stipender går ut. Mulighetene for dette avhenger imidlertid av finansieringen av den nye grunnskolelærerutdanningen. Instituttleder vil komme tilbake til dette spørsmålet i forbindelse med budsjettbehandlingen høsten 2020.

Det vil være viktig framover at søkning til eksternfinansierte prosjekter inkluderer stipendiatstillinger.

Internasjonalisering

Stillingen i internasjonalisering i SPP 2018 er besatt. Det er etablert Internasjonalt forum som skal arbeide bredt med internasjonaliseringssspørsmål som ledes av den nye internasjonaliseringslederen. Internasjonalisering er et av fire kapitler i handlingsplanen. Det vurderes derfor som at det ikke er behov for ytterligere tilsetninger i faglig-vitenskapelig stilling innen dette området nå, men det blir behov i administrasjonen på grunn av avgang. Det framkommer i SPP for administrasjonen.

Flerfaglig samhandling

ILU skal gi helhetlige og integrerte lærerutdanningstilbud. Dette krever et utstrakt samarbeid i utdanning, forskning og formidling på tvers av fag og læringskulturer, internt og eksternt. Flere virkemidler brukes for å bidra til dette.

Det er enkelte stillinger som ikke er knyttet til eksplisitte undervisningsfag, inkludert stillingene som innovasjonsleder, internasjonaliseringsleder og i skoleutvikling og veiledning. Flere emner undervises på tvers av fagseksjonene, blant annet i ph.d.-programmet, 2-årig master i fagdidaktikk, lærerspesialistutdanningene, veiledningsutdanning og rammeplanens krav om «RLE i PEL». Praksisstudiene organiseres fra en egen tverrfaglig praksisseksjon som har en tett kobling mellom de administrative og utdanningsfaglige oppgavene. Studieprogramrådene er viktige for kvalitetsutviklingen og inkluderer medlemmer fra mange fag. Instituttet har flere tverrfaglige faste utvalg (Forskningsutvalg, Utdanningsutvalg, Ph.d.-utvalg, Internasjonalt forum). Universitetsskoleprosjektet går på tvers av hele instituttet. Innovasjonsleder bidrar til utvikling av tverrfaglige prosjekter. Flere forskningsgrupper er etablert på tvers av fagseksjonene og flere prosjekter om undervisningskvalitet inkluderer tilsatte fra ulike fag. Det arrangeres forskningsgruppelederseminarer av nestleder for forskning, og det arrangeres tverrfaglige frokostseminar.

Instituttets størrelse kan imidlertid være en utfordring for flerfaglig samhandling. Organiseringen etter fag i fagseksjoner kan føre til at oppmerksomheten blir rettet mot eget fag i relativt større grad enn ønskelig.

Det vurderes som at det ikke er behov for nye stillinger knyttet til dette strategiske satsningsområdet. Dette strategiske satsningsområdet handler i hovedsak om å skape engasjement for flerfaglighet og om hvordan ILU organiseres, og i mindre grad om eksplisitte stillingsressurser.

Mangfold og inkludering

Profilen i masterspesialiseringen i profesjonsrettet pedagogikk i MGLU er pedagogisk arbeid med sosialt utsatte grupper i skolen. Den skal forberede studentene på å ivareta og legge til rette for elever som på grunn av sosiale forhold trenger ekstra oppfølging. Studiet legger opp til arbeidslivsamarbeid og at studentene skal bli godt kjent med relevante instanser som skolen samarbeider med, så som Pedagogisk-psykologisk tjeneste (PPT), barnevernstjenesten og politi.

Profilen i masterspesialiseringen i spesialpedagogikk i MGLU er læring og livsmestring for elever med særskilte forutsetninger og behov. Den skal gi kunnskap og kompetanse til å støtte opp om at barn og unge med særskilte behov får tatt i bruk sine talenter og ressurser. Det blir lagt vekt på innsikt i de prosessene som bestemmer om disse gruppene av barn og unge blir ønsket velkommen inn i fellesskapene eller ikke.

SPP for Fagseksjon for pedagogikk beskriver hvordan denne kompetansen bør styrkes ved ny rekruttering.

Også i de andre fagseksjonene arbeides det aktivt med mangfold og inkludering. Det framgår klart av SPP fra Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett. Dette er også en viktig motivasjon for ønsket om å styrke kompetansen i begynneropplæring. Fagene norsk og matematikk har fått en

betydelig plass i begynneropplæring, men også SPP for samfunnsfagene er opptatt av å styrke denne kompetansen. SPP for norsk diskuterer behovet for økt kompetanse i samiske spørsmål.

Studentaktivitet, arbeidsformer og studentmedvirkning

Det arbeides aktivt med disse spørsmålene på mange plan. Linjeforeningen SALT er høyst sannsynlig NTNUs største og mest aktive linjeforening (det eksisterer ikke gode sammenlignbare tall for dette), med et stort omfang på både sosiale og sosial-faglige arrangement. I undervisningen er det utstrakt bruk av ekskursjoner, varierte arbeidskrav og varierte undervisningsformer på instituttet.

Det vurderes som at det ikke er behov for nye stillinger knyttet til dette strategiske satsningsområdet. Dette strategiske satsningsområdet handler mer om å skape engasjement for temaene blant tilsatte og studenter og hvordan ILU stimulerer dette, enn om eksplisitte stillingsressurser.

Bærekraft- og miljøutfordringer

Dette er ikke eksplisitt formulert som et satsningsområde i strategien, men instituttstyret har vært opptatt av disse spørsmålene. Det inngår i handlingsplaner under systematisk kompetansebygging. Fagseksjon for naturfagene har fått tilslag på to større prosjekter den siste tiden som omhandler disse spørsmålene; Meaningful Open Schooling Connects Schools To Communities (Horizon 2020) og Critical Thinking in Sustainability Education (NFR). Det er forskningsgrupper som er spesielt opptatt av problemstillingene, blant annet Innovativ naturfag-utdanning for bærekraftig utvikling (INUBU) og Globale forhold og internasjonale spørsmål i utdanning (GLOBED). Styreseminaret i juni 2019 viste at bærekraft- og miljøspørsmål inngår naturlig i de aller fleste fag, men i ulik grad. Ingen fagseksjoner ønsker å lyse ut stillinger direkte knyttet til disse utfordringene.

5.2. Kjerneoppgavene

Strategien har fire kjerneoppgaver: Utdanning og læringsmiljø, forskning og kunstnerisk virksomhet, formidling og innovasjon og skoleutvikling. Handlingsplanene er i hovedsak sentrert rundt disse. Alle stillinger i fagseksjonene bidrar til de tre første av disse, og mange også til det fjerde.

Førsteamanuensisstillinger bidrar i større grad til forskning enn universitetslektorstillinger, mens universitetslektorstillinger bidrar med mer undervisningskapasitet og praksisnær kunnskap enn andre stillinger. Det foreslås ikke utlysning av stillinger med toppkompetanse (professor og dosent) fordi gode forskningsbetingelser i førstekompetansestillinger skal bidra til jevn kvalifisering.

De to store kapitlene i Handlingsplaner for ILU, 2020-21, er «Utdanning og læringsmiljø» og «Forskning og kunstnerisk virksomhet». Det legges stor vekt på forskningsbasert utdanning og sterke og kreative forskningsgrupper. Virksomheten i forskningsgruppene gir bedre utdanning og innovasjonsgrunnlag, i tillegg til publisering og kompetanseutvikling.

Stillinger i de nasjonale sentrene bidrar alle til formidling og innovasjon og skoleutvikling. Viktigheten av omfattende kompetanse om skolenes løpende virksomhet er betydelig. Før 2018, når det faglige ansvaret for sentrene var hos Utdanningsdirektoratet, var det nesten ikke mulig å ha tilsatte på førstekompetansenivå på sentrene. Det er det nå åpnet for og det satses på økt kompetanse i begge sentrene.

I fagseksjonene er kompetansen allerede styrket innen innovasjon og skoleutvikling. I SPP 2018 var det en førsteamanuensisstilling i «skoleutvikling og veiledning», med vekt på bidrag i DEKOM, som er besatt. Våren 2020 er universitetslektorstilling i «skoleutvikling og veiledning» i tilsettingsprosess. Denne stillingen skal være utdanningsfaglig leder av praksisseksjonen og ellers ha arbeidsoppgaver i grenseflaten mellom lærerutdanning og skoleverket. I tillegg ble det tilsatt Innovasjonsleder høsten 2018, finansiert av Rektor. Fagseksjon for pedagogikk har fått tilslag på innovasjonsprosjekt («Fleksibel skolestart til barns beste. Et innovasjonsprosjekt i Trondheim kommune»), finansiert av NFR).

Et virkemiddel i handlingsplaner er «Tettere kobling med skoleverket ved bruk av ulike stillingstyper». Det er fra 2019/20 en pilot med kombinert stilling sammen Trøndelag fylkeskommune og universitetsskolen Charlottenlund vgs. I samarbeidet med Trondheim kommune er det vurderinger om det også kan være mulig i grunnskoler. Ledermøtet på ILU ønsker flere slike stillinger, men det er ikke lagt inn i SPP nå fordi dette er stillinger som må utvikles i større grad sammen med skoler og kommuner. Universitetslektorstillinger som ligger inne i planen nå kan bli omgjort til kombinerte stillinger hvis det viser seg mulig.

Tilsetninger i administrative stillinger skal bidra til utvikling innen alle kjerneoppgavene og satsningsområder.

6. Kapasitet og forpliktelser

Det økte undervisningsomfang i MGLU i forhold til 4GLU er hovedårsaken til at instituttet må gjøre mange nytilsetninger fram til sommeren 2021. Alle fagmiljøene må ha tilstrekkelig undervisningskapasitet. Dette avsnittet presenterer beregninger som sammenligner situasjonen på tvers av fag og fagseksjoner.

6.1. Anslag for studieåret 2021/2022 uten tilsetninger og uventet avgang

Beregningene inkluderer 3 elementer

1. Undervisningsforpliktelser i fagspesifikke emner og veiledning. Disse er beregnet basert på studieplanene som foreligger etter studieplanprosessen høsten 2019. I NTNU-styrets vedtak fra 2016 om opprettelse av MGLU ligger det føringer på ressursbruken. Det ble valgt å starte 11 av 12 mulige masterspesialiseringer, men da under forutsetning om felles undervisning for MGLU 1-7 og MGLU 5-10 på masternivå i alle fag unntatt norsk, matematikk og spesialpedagogikk. Anslaget på antall studenter på de ulike masterspesialiseringene er basert på de faktiske valg det første studentkullet (2017-kullet) har gjort. Valgene til 2018-kullet er veldig like, der den største forskjellen er at for få ønsket masterspesialisering i KRLE i det første kullet. Det legges til grunn i beregningene her at alle 11 masterspesialiseringer vil bli undervist. Det tas ikke hensyn til her at masterspesialiseringen i KRLE (syklus 2) starter først i 2021, mens alle andre starter i 2020.

Også for alle andre studieprogram er det de eksisterende studieplanene som er lagt til grunn. Det betyr at endringene i de 2-årige mastertilbudene og i de erfaringsbaserte mastertilbudene er hensyntatt.

Det foregår et utredningsarbeid om studietilbudet innen yrkesfagene på NTNU. Et mulig utfall av dette arbeidet er at ILU tar over flere emner i yrkesfaglærerutdanningen. Det er ikke hensyntatt i beregningene her. Hvis det blir en slik endring skal instituttleder komme tilbake til styret med vurderinger av økonomi og stillingsbehov.

For tilbud som ikke er knyttet til studieprogram, i hovedsak videreutdanning, er det i hovedsak lagt til grunn at tilbudet fortsetter uforandret i 2021/22. Det er betraktet som det mest sannsynlige utfallet.

2. Oppgaver og ressurser til fagseksjonene. Dette inkluderer ledelse av ulike slag (fagseksjonsledelse, studieprogramledelse), felles oppgaver i studieprogrammene (koordinering, tematiske dager), samlingsansvar og materialforvaltning, osv. Slike oppgaver er lagt til personer og fagseksjoner for 2020/21, og samme fordeling er lagt til grunn for 2021/22.

I tillegg inngår her undervisning som er fagseksjonsovergrepene og ressurser til emner som har en spesiell fastsetting av ressurser (FoU-oppgaver, noen emner på YFL). Alle emner som undervises fra mer enn en fagseksjon er dermed inkludert her. Det største omfanget er knyttet til 30 stp PEL fordi fagmiljøet i KRLE skal bidra inn i det som i rammeplanen kalles «RLE i PEL». Det er også betydelige ressurser til fellesemner i Master i fagdidaktikk fordi de forventes å ha over 100 studenter.

Den største komponenten i dette elementet er praksisoppfølging. Ressursene til dette er fordelt mellom fagseksjonene. I tillegg er noen ressurser fordelt for bidrag i DEKOM.

3. Undervisningskapasitet. Det er lagt til grunn at dagens tilsatte fortsetter i samme stilling inntil fylte 70 år, der det er hensyntatt avtaler som gir mindre undervisningskapasitet i 2021/22. Det er om lag 25 personer som har ulike ordninger med redusert undervisningsressurser vinteren 2020 som utløper før høsten 2021. Det er all grunn til å tro at det vil bli inngått nye avtaler før høsten 2021, men det må enten være eksternfinansiert eller knyttet til stipend som er utlyst internt på ILU. Det må altså være grunnlag for å tilsette vikarer i slike tilfeller. Det er gjort noe anslag på at personer vil kvalifisere seg til høyere stillingskategori som innebærer mindre undervisningstid i stillingen. I anslagene under ligger det inne 6 pensjonerings.

Tabellen under viser resultatene for beregningene. Det er kun undervisningstid som er inkludert i tabellen. Normalt er undervisningstiden for en universitetslektor på 1265 timer, for førstelektor på 1075 timer og for førsteamanuensis/professor/dosent på 775 timer.

Tabell 6.1. Anslag på undervisningsforpliktelser og -kapasitet 2021/22

Fagseksjon	Fagspesifikke undervisningsforpliktelser ¹	Andre oppgaver og ressurser ²	Undervisningskapasitet fast tilsatte ³	Kapasitet i prosent av forpliktelser ⁴
Engelsk og fremmedspråk	11 474	4 576	19 032	119 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett				
Kroppsøving og idrett	9 125	3 195	12 936	105 %
Kunst, håndverk, film, mediefag	4 743	1 532	6 185	99 %
Musikk, dans, drama	4 430	2 528	8 255	119 %
Matematikk	21 291	7 091	31 275	110 %
Naturfagene	13 915	7 265	22 070	104 %
Norsk	21 343	7 701	29 880	103 %
Pedagogikk	26 705	14 378	40 830	99 %
Samfunnsfagene				
Samfunnsfag	16 375	6 859	19 339	83 %
KRLE	3 915	2 440	4 855	76 %
Yrkesfagene, skoleutvikling og utd.ledelse				
Skoleutvikling og utdanningsledelse	8 225	4 334	12 815	102 %
Yrkesfagene	4 965	4 850	9 823	100 %
Alle fagseksjonene	146 466	66 749	217 295	102 %

¹ Anslag undervisningsoppgaver i fagspesifikke emner og veiledning. Punkt 1 i hovedteksten.

² Anslag oppgaver og ressurser til fag/fagseksjonene utover forrige kolonne. Punkt 2 i hovedteksten.

³ Anslag undervisningskapasitet fast tilsatte 2021/22. Punkt 3 i hovedteksten.

⁴ Kapasitet (kolonne 3) i forhold til summen av forpliktelser og oppgaver (kolonne 1 og 2).

For Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk ser situasjonen ut til å bli brukbar uten tilsetninger. Det skyldes avsluttet langsiktig permisjon og flere avsluttede kvalifiseringsstipend som bidrar med nye undervisningsressurser.

For Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett ser det også ut til å bli brukbar kapasitet. For kroppsøving og idrett er det flere kvalifiseringsstipend som skal være avsluttet høsten 2021. Innen de andre fagområdene i fagseksjonen er det mye spesialkompetanse.

For Fagseksjon for matematikk er dekningen rimelig god med dagens tilsatte. Det skyldes blant annet at antall emner blir redusert i overgangen fra 2-årig master i matematikdidaktikk til 2-årig master i fagdidaktikk. Fagseksjonen ønsker tilsetninger i førsteamanuensisstillinger. Samtidig er det bekymring for at det er stor knapphet på førstekompetanse i matematikdidaktikk nasjonalt.

For Fagseksjon for naturfagene bidrar tilsetninger i SPP 2019 til forbedret kapasitet. Det er noe ressurser til samlingsansvar i fagseksjonen, og det ønskes lagt til en ny universitetslektor.

For Fagseksjon for norsk blir det noe pensjonering. I SPP 2018 ble en strategisk stilling i skrivning lagt til fagseksjonen, med formuleringen «Som en strategisk satsning kan det være naturlig å holde denne stillingen utenfor beregninger av undervisningskapasitet i SPP de neste tre årene». Denne er derfor ikke inkludert i beregningene av undervisningskapasitet i denne SPP.

For Fagseksjon for pedagogikk blir det viktig å tilsette kompetanse til de to masterspesialiseringene i fagseksjonen. Det er flere som avslutter kvalifiseringsstipend før høsten 2021 som bidrar med ny undervisningskapasitet.

For Fagseksjon for samfunnsfagene ser kapasiteten ut til å bli spesielt lav. Det skyldes blant annet at den nye masteren i arkiv- og dokumentasjonsforvaltning bygges opp og at KRLE-miljøet skal undervise noe i det store PEL-faget. Det er bruk av midlertidige stillinger i 2019/20, og det er få

tilsatte i kvalifiseringsstipend. Det er derfor behov for mange nye tilsetninger. I SPP for fagseksjonen er en universitetslektorstilling innen geografi knyttet til avgang vinteren 2020. Den lyses ut våren 2020 som erstatningsstilling og inngår derfor ikke i tilsetningsplanene nedenfor.

For Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse er det større innslag av aktivitet som ikke er knyttet til studieprogram enn på de andre fagseksjonene. Det gjør det mer krevende med langsiktig planlegging. Det har over tid vært vekst i slik aktivitet, men det er usikkert hvordan dette blir framover. I planleggingen her legges dagens aktivitet til grunn. I SPP fra fagseksjonen foreslås det å etablere en type oppdragsenhet innenfor fagseksjonen. Det er ikke aktuelt fordi aktivitetene det foreslås at dette skal gjelde griper inn i de fleste fagseksjonene og i de nasjonale sentrene. Det må derfor koordineres fra instituttnivå. Det er viktig med god samordning på hele instituttet for EVU og skoleutviklingsprosjekter. Den unike kompetansen på fagseksjonen er utdanningsledelse og yrkesdidaktikk. Det har vist seg krevende å rekruttere førstekompetanse i skoleutvikling og utdanningsledelse i tråd med SPP 2018, noe som har ført til stor arbeidsbelastning på enkelte medarbeidere. Det må gjøres grundigere vurderinger av hvilken kompetanse det kan være mulig å rekruttere før det gjøres nye utlysninger. Det må også vurderes, i lys av utfordringene med rekruttering, om andre fagseksjoner i større grad skal bidra inn i undervisningen på emner som i dag tilhører fagseksjonen.

6.2. Anslag for studieåret 2021/2022 med nye stillinger som bidrar til relativt lik kapasitet

6.2.1. Fagseksjonene

Det er flere årsaker til at det bør være større undervisningskapasitet enn undervisningsforpliktelser blant fast tilsatte i fagseksjonene.

- Det skal være rom for forskningsterminer.
- Det bør være rom for interne satsninger, for eksempel på kvalifiseringsstipend eller utdanningskvalitetsprosjekter.
- Det bør være rom til å håndtere normalt sykefravær.
- Det er lagt til grunn at det ikke vil være noen uforutsette avganger.
- Tilsettingsprosesser tar tid.

Nedenfor er anslag på tilsetninger i to ulike scenarier. Det negative scenariet tar utgangspunkt i at det blir samme finansiering av det 5 året i MGLU som i 4GLU, at resultatbevilgningen kommer delvis forsinket og at instituttets budsjett må være i balanse. Det er anslått at dette gir rom for drøyt 25 nye stillinger i fagseksjonene pluss 2-3 stillinger i administrasjonen.² Det innebærer en dekningsgrad på i underkant av 115 % blant fast tilsatte i fagseksjonene.

Det andre scenarioet tar utgangspunkt i egne beregninger om fullfinansiering av MGLU og budsjett i balanse. Til sammen innebærer dette i over 50 nye stillinger i fagseksjonene pluss 5-6 stillinger i administrasjonen. Det gir en dekningsgrad på litt over 125 %. Dette scenariet skal gi grunnlag for å videreføre ordninger med interne kvalifiseringsstipend.

I begge scenarioene er det lagt til grunn litt over dobbelt så mange tilsetninger med førstekompetanse som tilsetninger av universitetslektorer. Dette vil øke andelen med førstekompetanse på instituttet, men vil også bidra til å sikre sterk praksisnær kompetanse.

² Disse stillingene inkluderer erstatning for 6 forventete pensjonerings.

Fordeelingen er i hovedsak basert på fagseksjonenes egne prioriteringer. Det er her ikke tatt hensyn til at man ved det negative scenarioet kanskje burde vri tilsettingene i retning universitetslektorer for å få til størst mulig undervisningskapasitet.

Tabell 6.2. Nye stillinger ved fullfinansiering og negativt scenario

Fagseksjon	Negativt scenario			Fullfinansiering		
	Første-kompetanse	Uni.-lektorer	Ny kapasitet i %	Første-kompetanse	Uni.-lektorer	Ny kapasitet i %
Engelsk og fremmedspråk	0	0	119 %	2	0	128 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett						
Kroppsøving og idrett	1	0	111 %	2	1	128 %
Kunst, håndverk, film, mediefag	1	0	111 %	2	0	123 %
Musikk, dans, drama	0	0	119 %	1	0	130 %
Matematikk	1	0	113 %	4	1	126 %
Naturfagene	1	1	114 %	3	2	127 %
Norsk	3	1	113 %	5	2	125 %
Pedagogikk	4	2	113 %	7	4	125 %
Samfunnsfagene						
Samfunnsfag	6	2	114 %	8	3	126 %
KRLE	1	1	108 %	2	1	121 %
Yrkesfagene, skoleu. og utd.ledelse						
Skoleutvikling og utd.ledelse	1	0	108 %	2	1	124 %
Yrkesfagene	0	1	113 %	1	1	121 %
Alle fagseksjonene	19	8	114 %	39	16	126 %

6.2.2. Administrasjonen

Administrasjonen utgjør om lag 10 % av antall tilsatte. Det er krevende for administrasjonen å gjennomføre alle arbeidsoppgavene i dagens situasjon. ILU har lavest andel tilsatte i administrasjon på SU-fakultetet, til tross for at ILU har administrative oppgaver som andre institutter ikke har. Det er spesielt knyttet til praksisadministrasjonen, der det brukes om lag 4-5 årsverk, formidlingsoppgaver i sentrene og strukturen med et fjerde nivå i organisasjonen. Det har vært krevende å få forståelse for behovet i SPP 2018 hos Dekan.

Basert på dette bør andelen tilsatte i administrasjonen forbli om lag uforandret. Det blir flere studieadministrative oppgaver som følge av implementeringen av MGLU, og nye vitenskapelig tilsatte krever økt administrativ kapasitet på forskningsstøtte, HR-støtte, økonomistyring, etc. Anslaget i tabellen over impliserer dermed 3-6 nye stillinger i administrasjonen.

6.2.3. De nasjonale sentrene

Sentrene var ikke en del av SPP forrige år. De har sin egen økonomi, og den er normalt mer usikker enn for resten av instituttet. Det må derfor gjøres mer kontinuerlige vurderinger av behovet for nye faste tilsetninger knyttet til prosjektakkvisisjon.

Begge sentrene har en strategi for kompetanseheving blant egne tilsatte. Flere deltar på førstelektorprogram, og også tilsetninger med førstekompetanse er ønskelig. Sentrene har en strategi om å ha praksisnær kompetanse for skoler og barnehager. Det er nødvendig for å lykkes

med kursing, utvikling av undervisningsopplegg, m.m. Det er et forholdsvis lite rekrutteringsgrunnlag for stillinger som både krever førstekompetanse og praksisnær kompetanse. Sentrene har også i sitt mandat at de skal bidra til styrket lærerutdanning.

Det er faktisk og forventet prosjektinngang som styrer antall stillinger. Sentrene og instituttledelsens vurdering er at prosjektinngangen sannsynligvis vil øke framover. Man bør derfor ikke være veldig forsiktig med tilsetninger. For Skrivesenteret ble det i 2019 foretatt en tilsetting i dialog med Fagseksjon for norsk slik at kompetansen blir slik at det skal være forholdsvis uproblematisk å skifte arbeidsoppgaver til norsk hvis prosjektinngangen reduseres betydelig. Dette reduserer den økonomiske risikoen ved faste tilsetninger. Det samme kan bli aktuelt for Matematikksenteret.

Tilsettingene som er foreslått i SPP fra Matematikksenteret er knyttet til forventet pensjonsavgang. For Skrivesenteret er det utlysninger av tre faste universitetslektorer nå, knyttet til et større prosjekt som er innvilget.

7. Prioriteringer

Stillingene er prioritert i bolker. Prioriteringene for hver enhet følger i hovedsak prioriteringene i enhetens egen SPP (vedlagt). Avvik er for eksempel knyttet til at SPP for yrkesfagene kun inkluderer en stilling, mens det kan være grunnlag for to stillinger. Innen skoleutvikling og utdanningsledelse synes det ikke å være grunnlag, basert på flere utlysninger, å rekruttere så mange som tre førsteamanuenser.

For fagseksjonene legges det opp til utlysning av førstekompetansestillinger sommeren 2020. På dette tidspunktet er det uklart hvor mange stillinger budsjettet vil gi rom for å tilsette i, og derfor er det åpent i listen nedenfor. Spennet i antall stillinger kommer fra tabell 6.2.

Det legges opp til utlysninger av universitetslektorstillinger så raskt budsjettet for 2021 er klart, fortrinnsvis i desember 2020. Hvor mange stillinger som da blir utlyst vil være avhengig av to forhold

- Hva økonomien gir rom for
- Søknadsinteressen på førstekompetansestillingene
- Om det er muligheter for tilsetting i kombinerte stillinger sammen med en skoleeier, der stillingsandelen på ILU er under 100 %.

Ved liten søkning på førstekompetansestillinger, kan de erstattes av universitetslektorstillinger.

For de nasjonale sentrene legges det opp til fortløpende utlysninger når prosjektinngang og økonomien gir grunnlag for det.

For Administrasjonen legges det opp til tilsetninger på om lag 10 % av antall nye stillinger i fagseksjonene. Dette blir avklart etter at budsjettet for 2021 er vedtatt.

Tabell 6.3. Utlysninger av førstekompetansestillinger sommeren 2020

Fagseksjon	Antall stillinger	Stillingskategori	Fagområde
Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk			
	0-2	Førsteamanuensis	Engelsk litteratur og kulturkunnskap
Fagseksjon for kunstoffagene, kroppsøving og idrett			
	1-2	Førsteamanuensis	Kroppsøving og idrett, med vekt på kvalitative metoder
	1	Førsteamanuensis	Film og mediefag
	0-1	Førsteamanuensis	Anvendt teater
	0-1	Førsteamanuensis	Kunst og håndverk
Fagseksjon for matematikk			
	1-4	Førsteamanuensis	Matematikdidaktikk
Fagseksjon for naturfagene			
	1-2	Førsteamanuensis	Naturfagdidaktikk
	0-1	Førsteamanuensis	Naturfag med vekt på biologi
Fagseksjon for norsk			
	1	Førsteamanuensis	Norskdidaktikk, med vekt på andrespråksdidaktikk
	1	Førsteamanuensis	Norskdidaktikk, med vekt på literacy
	1-2	Førsteamanuensis	Norskdidaktikk, med vekt på litteratur
	0-1	Førsteamanuensis	Norskdidaktikk, med vekt på språk
Fagseksjon for pedagogikk			
	2	Førsteamanuensis	Spesialpedagogikk
	2	Førsteamanuensis	Pedagogikk, med vekt på inkludering og mangfold
	0-3	Førsteamanuensis	Pedagogikk. Innenfor tema didaktikk, utdanningshistorie og pedagogisk psykologi
Fagseksjon for samfunnsfagene			
	1-2	Førsteamanuensis	Filosofi, religion, etikk og livssyn, knyttet til KRLE
	1	Førsteamanuensis	Arkiv og dokumentasjonsforvaltning
	3-4	Førsteamanuensis	Samfunnsfagsdidaktikk. Innenfor tema medborgerskap og statsvitenskap
	1-2	Førsteamanuensis	Samfunnsfagdidaktikk. Innenfor tema begynneropplæring
	1	Førstelektor	Samfunnsfagdidaktikk
Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse			
	1-2	Førsteamanuensis	Skoleutvikling og utdanningsledelse
	0-1	Førsteamanuensis	Yrkesdidaktikk

Tabell 6.4. Plan for utlysninger av universitetslektorstillinger desember 2020

Fagseksjon	Antall stillinger	Stillingskategori	Fagområde
Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk			
Fagseksjon for kunstoffagene, kroppsøving og idrett			
	0-1	Universitetslektor	Kroppsøving og idrett
Fagseksjon for matematikk			
	0-1	Universitetslektor	Matematikkdidaktikk
Fagseksjon for naturfagene			
	1	Universitetslektor	Naturfag med vekt på kjemi, inkl. samlingsansvar
	0-1	Universitetslektor	Naturfag med vekt på geofag
Fagseksjon for norsk			
	1	Universitetslektor	Norskdidaktikk, med vekt på andrespråksdidaktikk
	0-1	Universitetslektor	Norskdidaktikk
Fagseksjon for pedagogikk			
	1-2	Universitetslektor	Spesialpedagogikk
	1-2	Universitetslektor	Pedagogikk
Fagseksjon for samfunnsfagene			
	1	Universitetslektor	Filosofi, religion, etikk og livssyn, knyttet til KRLE
	1-2	Universitetslektor	Samfunnsfagsdidaktikk
	1	Universitetslektor	Arkiv- og dokumentasjonsforvaltning
Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse			
	1	Universitetslektor	Yrkesdidaktikk, med vekt på TIP
	0-1	Universitetslektor	Skoleutvikling og utdanningsledelse

Tabell 6.5. Plan for utlysninger av administrative stillinger desember 2020

Prioritet	Stillingskategori	Fagområde
1	Første- eller seniorkonsulent	Forskningsadministrasjon og internasjonalisering
2 – 3	Første- og/eller seniorkonsulent	Studieadministrasjonen knyttet til MGLU
4	Førstekonsulent	Drift av instituttet innen økonomi/personal/kontortjenester
5	Første- og/eller seniorkonsulent	Studieadministrasjonen knyttet til MGLU

Tabell 6.6. Plan for utlysninger av stillinger på de nasjonale sentrene

Senter	Ulysning	Stillingskategori	Fagområde
Matematikksenteret	Sommer 2020	Universitetslektor	Matematikk på videregående skole
Matematikksenteret	Sommer 2020	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk, med vekt på barnehager
Skrivesenteret	Sommer 2020	Førsteamanuensis	Skriving

8. VEDLEGG: Strategisk personalplan 2020 i hver enhet

8.1. Administrasjonen

Strategiske satsinger i perioden:

Hvilke fagområder/temaer/kompetanser ønsker fagseksjonen/senteret/administrasjonen å styrke/bygge opp

Ønsker fagseksjonen/senteret/administrasjonen endringer i sammensetningen av stillingstyper

Endringer i ressurs- og kompetansebehovet i ILUs administrasjon er i stor grad resultat av ILUs strategiske satsinger og endringer i instituttets studieportefølje. Innenfor perioden 2020–2021 er det særlig disse områdene som påvirker ressursbehovet i administrasjonen:

Innføring av grunnskolelærerutdanning som femårig integrert masterutdanning

Økende aktivitet i forskningsgrupper – flere forskningsoppdrag og prosjekter, økt publisering

Internasjonalisering – satsningsområde på ILU, ref. ILUs strategi, og prioritert område på NTNU

Dreining i sektoren mot prosjektaktivitet og konkurranseutsatte midler. Dette gjelder både forskning, utdanning, utvikling og andre områder (undersøkelser, utredningsarbeid, mv)

Innføring av grunnskolelærerutdanning som femårig integrert masterutdanning

Dette er den mest omfattende endringen ved ILU de neste to årene. Det første studiekullet i den nye utdanningen starter på syklus 2 høsten 2020 og avslutter utdanningen våren 2022. Dette har omfattende konsekvenser for alle deler av ILUs administrasjon.

Studieadministrasjon: Den integrerte masterutdanningen medfører økt studenttall, økt studiepoengproduksjon og ikke minst en betydelig økning i antall emner og kompleksitet i utdanningen som skal ivaretas av de administrative støtteapparatet. Eksempler er å administrere valg av masterretning og andre valgfag, tildeling av masterarbeidsplass, administrasjon av masteroppgaver (mottak, sensuradministrering, mv), studieveiledning, mv.

Institutt drift, HR, økonomi og virksomhetsstyring: ILU vil gjennomføre en rekke ansettelser i 2020–2021 som vil kreve en betydelig innsats fra instituttets og fakultetets HR-medarbeidere i forbindelse med tilsettingsprosessene. En økning på om lag 10 % av ansattmassen er ikke usannsynlig. Økningen vil medføre større belastning på instituttets ansatte på alle områder innenfor ledelse, institutt drift, HR, økonomi og virksomhetsstyring. Noen eksempler er oppfølging av annuum og insentivmidler, bestilling og fakturabehandling, arrangementer og mottak av nyansatte.

Forskningsadministrasjon: Flere ansatte i vitenskapelig stillinger innebærer også økt forskningsaktivitet. Vi forventer derfor også et økt behov for forskningsadministrativ støtte til instituttledelsen, forskningsgrupper, fagseksjoner og prosjekter.

Økende forskningsaktivitet og drift av forskningsgrupper

ILUs systematiske arbeid for å utvikle sterke forskningsgrupper har resultert i økende antall publikasjoner i anerkjente vitenskapelige tidsskrifter (fra ca. 130 Cristin-registrerte publikasjoner i 2018 til over 160 i 2019) og flere tilslag på forskningsprosjekter (to ferske eksempler er NFR-prosjektene «Critical thinking in sustainability education» og «Reasoning and proving in primary education»). Vi forventer en fortsatt økning i forskningsaktiviteten, både som resultat av den strategiske satsingen og som følge av at det antall vitenskapelig tilsatte ved ILU fortsatt vil stige i årene som kommer. Med det øker også behovet for administrativ støtte (søknader, prosjektstøtte

(økonomi og drift), støtte til ph.d. (særlig drift og arrangement - gjennomføre seminarer og disputaser).

Internasjonalisering

Internasjonalisering er et av de fem satsingsområdene i ILUs strategi for perioden 2018–2025, med målsettinger om å gjøre studie- og praksisopphold i utlandet tilgjengelig for alle studenter, øke andelen internasjonale studenter, etablere strategiske partnerskap og legge til rette for ansattmobilitet. For å nå disse målsettingene krever kompetanse og systematisk arbeid over tid som involverer både vitenskapelige og administrativt ansatte. I 2019 tilsatte vi en universitetslektor som har en koordinerende rolle i internasjonaliseringsarbeidet, vi etablerte et instituttinternt internasjonalt forum og vi har etablert flere utvekslingsavtaler for studenter, både for studieopphold og praksis i utlandet. En fortsatt økning i denne aktiviteten vil kreve ytterligere administrativ støtte.

Prosjektbasert aktivitet

Sektoren opplever en dreining mot prosjektbasert aktivitet og tildeling av midler etter søknad og konkurranse. Et sentralt område for ILU er etter- og videreutdanning (EVU), hvor strategien Kompetanse for Kvalitet (KfK) og desentralisert kompetansmodell (DEKOM) er to store og langvarige prosjekter. Videre har ILU suksess knyttet til søknader om eksterne forskningsmidler. ILU har også fått tilslag på ulike typer utviklingsmidler og midler til utredninger/undersøkelser og liknende, f.eks. utviklingsaktiviteten DigGiLU (klassifisert som bevilgning, men søknadsbasert gjennom Norgesuniversitetet) og ICCE (senter for nasjonalomfattende kartlegging i skoleverket). Slike aktiviteter krever administrativ støtte i form av studieadministrasjon, forskningsadministrasjon og støtte til drift, ledelse og styring av prosjekter.

Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Eksempler

Rekrutteringsgrunnlag ved utlysning av stillinger?

Mangfold og kjønnsbalanse i staben?

Likhet i kompetanse med andre fagseksjoner/sentre/institutter?

Profilerings i forhold til andre fagseksjoner/sentre/institutter?

Omfang på eksterntfinansiert aktivitet

Kommunikasjon

Kommunikasjon ut til alle ansatte er utfordrende – både å finne rette kanaler og å nå fram med budskapet. Økende antall ansatte som ikke snakker norsk gir økt behov for kommunikasjon på engelsk.

Ledelse

Utfordringer: Stort lederspenn i administrasjonen. Mange mellomledere (fagseksjonsledere) som bør avlastes og støttes i deres administrative oppgaver.

Prosessutvikling

Ønske om mer gjennomarbeidede interne prosesser – tydeligere roller og arbeidsdeling kan øke effektiviteten i de administrative prosessene. Eksempel: Pågående arbeid med endring av oppgavefordeling og arbeidsprosesser i eksamensadministrasjonen.

Utvikling etter 2021 – områder med usikker utvikling

EVU: Det er uklart hvilken administrativ støtte som kreves til vår aktivitet innenfor DEKOM.

Masterutdanning: Uvisst hvordan rekrutteringen til MDID (fagdidaktikk) utvikler seg. Vi er forberedt på å avvikle eller endre tilbudet til videreutdanning. Avvikling vil medføre at administrative (og faglige) ressurser frigis. Vil være tydeligere etter opptaket i 2021.

Yrkesfaglærerutdanning: Utvalg satt ned i 2020 som utreder organiseringen av yrkesfaglærerutdanningen. Resultatet fra utredningen og den videre oppfølgingen vil kunne ha betydning for administrativ (og faglig-vitenskapelig) bemanning ved ILU. Vil være klart i løpet av 2021.

NAFOL (Nasjonal forskerskole for lærerutdanning): Avhenger av videre aktivitet og formen på denne. NAFOL i nåværende form vil etter planen avsluttes i desember 2021 og noe av arbeidet kan bli videreført, men i en annen form som forutsetningsvis skal kreve mindre administrative ressurser.

Rekruttering, mangfold, profilering

ILUs administrasjon bør ha en betydelig rekrutteringsmessig fordel gjennom å være stor og mangfoldig i alder og kompetanse. Det er et mål å utjevne ubalansen i kjønn, og det er også positivt med en enda større variasjon i kulturell og nasjonal bakgrunn. Størrelsen på instituttet og administrasjonen har medført et valg om relativt høy grad av spesialisering, noe som kan virke både positivt og negativt i rekrutteringssammenheng. Utvikling i sektoren og i øvrig offentlig administrasjon går i retning av økt spesialisering og behov for høyere kompetanse enn tidligere, noe som taler til ILUs fordel.

ILUs administrasjon skal ha en god balanse mellom lavere og høyere stillingskategorier, og det skal være en god balanse mellom og et godt mangfold av realkompetanse og formalkompetanse. 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 tilsetting.

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 tilsetting til avgrensede og svært spesifikke områder.

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.

Handlingsrom

Plan for kompetanse-/karriereutvikling:

*Hva er planlagte og ønskete kompetanseutviklingstiltak
Vurdering av forholdet mellom faste stillinger og rekrutteringsstillinger
Internasjonalisering og tilrettelegging for utenlandsopphold*

Kompetanseområder vi ønsker å styrke

Områdene kan styrkes gjennom utviklingstiltak i administrasjonen og ved nyansettelser:

Juridisk kompetanse – knyttet til avtaler og forvaltning

Kommunikasjon – særlig internkommunikasjon (stort institutt) og engelsk (internasjonalisering)

Systemforståelse
Internasjonalisering
Prosjektdrift og -ledelse

Tiltak for kompetanseutvikling

Kompetanseutvikling gjennom felles kurs og utviklingsprosjekter på utvalgte områder:

Juridisk kompetanse

Skriftlig kommunikasjon

Fortsatt være aktive deltakere og bidragsytere i NTNUs utviklingsprosjekter og ta i bruk nye digitale verktøy. Noen eksempler på utviklingsprosjekter vi har drevet selv eller deltatt i:

PraksisWeb: Utviklet i regi av ILU

Onboarding: Deltakelse i både SU-fakultetets og NTNUs prosjekt

Campusutvikling: Bidragsyter i flere sammenhenger

Studieplanverktøy: Deltakelse i NTNUs prosjekt

Plan og rutiner for systematisk opplæring av nyansatte

Del av systematisk opplæring: Øke organisasjonsforståelse og innsikt i ILU, øke systemforståelse, forvaltningskompetanse og juridisk kompetanse

Systematisk arbeid med prosessutvikling. Hvordan?

Prioritering av stillinger	Stillingens lønnskosnad dekkes av:	Strategisk vurdering for valg av fagområde	Stillingskategori	Fagområde	Fra		Kommentar
					mnd	år	
1.	Eksemplert Eksterne midler/BOA – nasjonal satsing på EVU for lærere Subsidært forskuttet erstatning ved naturlig avgang	EVU som satsingsområde i NTNU og vekst i EVU for lærere, jf. nasjonal satsing	Førstekonsulent/senior konsulent (uavklart)	Studieadministrasjon/virkso mhets-/prosjektstyring EVU	aug	2020	Er med videre fra SPP ILU-adm 2019
2.	RFM-tildeling, nye studieplasser fra KD, permanent økning i basisbevilgning	Forskning og internasjonalisering som satsingsområder for ILU og NTNU	Førstekonsulent/senior konsulent (uavklart)	Forskningsadministrasjon/internasjonalisering – ev. prosjektdrift	m	2021	
3.	RFM-tildeling, nye	Femårig GLU som sentral del	Førstekonsulent	Studieadministrasjon	m	2021	

	studieplasser fra KD, permanent økning i basisbevilgning	av ILUs virksomhet					
4.	RFM-tildeling, nye studieplasser fra KD, permanent økning i basisbevilgning	Femårig GLU som sentral del av ILUs virksomhet	Førstekonsulent/senior konsulent (uavklart)	Studie-administrasjon	aug	2021	
5.	RFM-tildeling, nye studieplasser fra KD, permanent økning i basisbevilgning	Faglig og organisatorisk utvikling av ILU – styrke drift av fjerdenivå og drift av instituttet	Førstekonsulent	Kontor/personal/økonomi/drift	jan	2022	
6.	RFM-tildeling, nye studieplasser fra KD, permanent økning i basisbevilgning	Femårig GLU som sentral del av ILUs virksomhet	Førstekonsulent/senior konsulent (uavklart)	Studie-administrasjon	jan	2022	

Se punkt under?

Organisasjonsutvikling

Styrke administrasjonens lederstøtte til ILUs ulike lederroller: Instituttleder, kontorsjef, nestledere, fagseksjonsledere, studieprogramledere, forskningsgrupeledere, m.fl.

Fagseksjonsledere er prioritert område for utvikling og styrking.

Videreutvikle koordinatorrollene for eksamen, praksis og studieadministrasjonen, ref. punkt over om utfordringer med ledelseskapasitet

Tydeliggjøre og forbedre samgang med fakultetsadministrasjonen

Jobbrullering og jobbskygging:

Vi vil prøve å legge til rette for endringer i arbeidsområder, både av kortere og lengre varighet.

Dette vil bidra til å øke system- og organisasjonsforståelse og kan bidra til karriereutvikling. I tillegg vil vi prøve å legge til rette for oppgavevis jobbskygging for å gjøre oss mer robuste.

Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger

8.2. Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk

Strategiske satsinger i perioden:

- *Hvilke fagområder/temaer/kompetanser ønsker fagseksjonen/senteret/administrasjonen å styrke/bygge opp*
- *Ønsker fagseksjonen/senteret/administrasjonen endringer i sammensetningen av stillingstyper*

Fagseksjon for Engelsk og Fremmedspråk vil prioritere styrking av undervisning på syklus 2 i MGLU, spesielt igangsetting av nye emner og veiledning av masterstudenter. På MGLU er det fem syklus 2-emner som starter fra studieårene 2020-2021 og 2021-2022 og underviserne på disse emnene må i stor grad fristilles fra dagens undervisningsoppgaver på MGLU syklus 1 (Engelsk 1 og Engelsk 2), samt videreutdanning i engelsk som del av Kompetanse for Kvalitet. I tillegg har vi undervisning i emner ved Master i Fagdidaktikk – studieretning engelsk og fremmedspråksdidaktikk, samt veiledning av masteroppgaver der. 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 vil i første rekke settes til dette arbeidet.

Fagseksjonen har utlyst flere stillinger de siste årene, men vi dekker fremdeles ikke veiledning og undervisning på MGLU 1-7 godt nok, og vi har i dag også flere studenter på MGLU 1-7 enn MGLU 5-10. Selv om vi har hatt nyansettelser, er vi relativt svake innenfor sentrale områder for studentgruppen på MGLU 1-7 inkludert litteratur og barnelitteratur på engelsk, kulturkunnskap, begynneropplæring og flerspråklighet. Dette er sentrale områder som vi underviser i på fjerde år av MGLU. Vi har også behov for undervisning i språk og språkdidaktikk på MGLU 1-7 i femte år MGLU og veiledning av studenter.

Fagseksjon for Engelsk og Fremmedspråk har en ganske høy andel universitetslektorstillinger i dag. Vi ønsker derfor å øke antallet med førstekompetanse både for å styrke forskningen ved fagseksjonen og for å få flere ansatte med veiledningskompetanse. Vi har imidlertid hatt god søkning til stillinger som universitetslektor tidligere, som også har undervisningserfaring fra norsk skole, og vi ønsker at en mindre del av de nye stillingene skal være universitetslektorer.

Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

- *Hvilke fagområder/temaer/kompetanser ønsker fagseksjonen/senteret/administrasjonen å styrke/bygge opp*
- *Ønsker fagseksjonen/senteret/administrasjonen endringer i sammensetningen av stillingstyper*

Fagseksjonen har hatt en vekst i antall ansatte siden forrige SPP både for faste og midlertidige stillinger. Hele veksten i faste undervisningsstillinger er imidlertid kommet som to universitetslektorer på grunn av manglende ansettelse i en førstestilling. Tilsvarende skjedde i 2018. Det gjør at vi for tiden har en ganske lav andel med førstekompetanse. Vi har også flere PhD-stipendiater som krever veiledning av ansatte med førstekompetanse. Vi ønsker derfor at hoveddelen av veksten i nye stillinger skal være ansatte med førstekompetanse. Det er også for å bygge videre på vår omfattende forskningsaktivitet.

Det forventes ingen pensjonerings blant fast ansatte i fagseksjonen i kommende periode. En førsteamanuensis som har vært i permisjon, er forventet å komme tilbake hit fra høsten 2021. Vi har hatt en økning i FOU-tid for to førsteamanuenser og en førstelektor. Vi har for tiden 6 PhD-stipendiater ved seksjonen og vi håper at dette tallet skal øke i tiden framover.

Fagseksjonen har manglende undervisningskapasitet i deler av MGLU. Spesifikt gjelder det litteraturundervisning både på syklus 1 og syklus 2, og spesielt på MGLU1-7. LK20 har fokus på lesing, inkludert sakprosa, autentiske og tilpassede tekster og interkulturell forståelse. Læreplanen har også fokus på flerspråklighet som ressurs i engelskfaget, språklæring, bruk av digitale ressurser i engelskfaget og kritisk tenkning. Alle disse er sentrale tema i emnene våre i MGLU og fagområder vi ønsker å styrke framover. Det femte året i MGLU for 2021-2022 vil alene kreve rundt 600 timer til undervisning og 800 timer til veiledning. Dette kommer til tillegg til timene til undervisning vi må dekke i kommende studieår, 2020-2021, hvor vi vil ha en økning på rundt 900 timer undervisning sammenlignet med i dag.

Engelsk fagdidaktikk i lektorprogrammet 8-13 har hatt stor økning i antall studenter og vi har økt undervisningsressursen der fra studieåret 2019-2020. 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.

For fremmedspråk i 5LU (lektorutdanning 8-13) og PPU har vi også relativt svak undervisnings- og forskningskapasitet. Det gjelder også det nye 2-årige Master-programmet i fremmedspråksdidaktikk som kan ha studenter med fransk, tysk og spansk i tillegg til engelsk som undervisningsfag. Vi har et begynnende samarbeid med ISL/HF 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. 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. Tiden framover vil derfor kreve økt samarbeid med ISL/HF om undervisning i fremmedspråkene.

Vår fagseksjon er sterkt involvert i Kompetanse for Kvalitet som tar en stor del av våre undervisningsressurser i engelsk. 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.

Fagseksjonen 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.

Vi to store eksternfinansierte prosjekter i perioden 2019-2022. Prosjektet *Flerspråklighet i engelskklasserommet (Acquisition of English in the multilingual classroom)* er finansiert av NFR 2018-2022 (NFR Finn-ut-Institusjonsstrategisk prosjekt). En postdoktor og 2 PhD-studenter arbeider på prosjektet. Prosjektleder er Eivind Nessa Torgersen og han arbeider sammen med Anna Krulatz. Postdoktoren og 1 PhD-stipendiat blir veiledet av Eivind Nessa Torgersen og 1 PhD-stipendiat blir veiledet av Anna Krulatz. Eivind Nessa Torgersen og Anna Krulatz har 25% av sin ordinære FOU-tid og 5% av sin tid til undervisning og veiledning fram til juli 2022 til å arbeide med prosjektet.

Digitalisering av grunnskolelærerutdanningen ved institutt for lærerutdanning NTNU (DigGiLU) er et eksternfinansierte utviklingsprosjekt hvor Fredrik Røkenes er fristilt 40% av sin stilling ut 2020 i en rolle som prosjektleder. Inger Langseth er fristilt 50% av sin stilling som til ledelse av programmet *Digitalisering av utdanningsområdet* ut 2020.

Andre pågående forskningsprosjekter ved fagseksjonen inkluderer to ILU strategiske prosjekter (prosjektledere Libe Garcia Zarranz og Eir-Anne Edgar), et SU strategisk prosjekt (prosjektleder

Fredrik Røkenes) og et Universitetsskoleprosjekt (prosjektleder Georgios Neokleous). Vi forventer flere søknader til nasjonale og internasjonale eksterne prosjekter framover.

Seksjonen har også en stor forskningspublisering i 2018 og 2019 som er poenggivende. 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.

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

- *Hva er planlagte og ønskete kompetanseutviklingstiltak*
- *Vurdering av forholdet mellom faste stillinger og rekrutteringsstillinger*
- *Internasjonalisering og tilrettelegging for utenlandsopphold*

Flere faglige ansatte ved fagseksjonen har konkrete planer for kompetanseutvikling.

En universitetslektor har levert inn sin PhD-avhandling. En universitetslektor er del av førstelektorprogram med kvalifiseringsstipend fra literacy-prosjektet i første omgang ut juli 2021. To universitetslektorer har permisjon fra sine stillinger og er PhD-stipendiater. Den enes stipendperiode avsluttes i juli 2020, mens den andres avsluttes i juli 2022. Ifølge *Retningslinjer for personalspørsmål ved Institutt for lærerutdanning, NTNU* kan ansatte som får opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis, og som har hatt fast stilling i minst 3 år, etter søknad til instituttleder få innvilget lik tid til forskning og undervisning midlertidig i en treårsperiode. En førsteamanuensis ved seksjonen har derimot mulighet til å søke om varig utvidet FOU-tid fra august 2021. Muligens vil flere av våre førsteamanuenser søke om opprykk til professor i løpet av perioden.

Vi har fem ansatte som for tiden tar UNIPED og forventer at flere andre vil ta det senere. Kurset tar ganske mye av tilgjengelig undervisningsressurs.

Vi forventer å få søknader om forskningstermin og ansatte med HiST-kontrakter kan søke om forskningstermin i 2020 og det er tydelige signaler på at flere kommer til å søke om forskningstermin fra høsten 2021. Vi trenger å ha tilstrekkelig undervisnings- og veiledningskapasitet mens de er borte.

Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger

- *Forklaring av tabellen under*

Vi ønsker å lyse ut to stillinger som førsteamanuensis i engelsk litteratur og kulturkunnskap hvor den ene har spesiell vekt på barnelitteratur og begynneropplæring.

Vi ønsker også å lyse ut en stilling som førsteamanuensis engelsk språk med spesiell vekt på språkdidaktikk rettet mot MGLU 1-7 som kan dekke emner innenfor blant annet begynneropplæring, flerspråklighet og literacy.

Vi ønsker også å lyse ut en stilling som førsteamanuensis i begynneropplæring i engelsk. Her er ulike deler av engelskfaget aktuelle (litteratur, kulturkunnskap og språk).

Vi regner i med å få internasjonale søkere til disse førstestillingene, eller søkere fra andre norske universiteter. Det er ellers liten potensiell rekruttering fra norske søkere som ikke allerede har en stilling i høyere utdanning.

Vi trenger også erstatning for ansatte som skal flyttes fra syklus 1 til syklus 2. Her foreslår vi å ansette universitetslektorer i engelsk fagdidaktikk. Vi har hatt god søkning til tilsvarende stillinger tidligere med rekruttering lokalt og fra skoleverket. Vi foreslår utlysning av to universitetslektorstillinger.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
7.	Førstemanuensis	Engelsk litteratur og kulturkunnskap
8.	Førstemanuensis	Engelsk litteratur og kulturkunnskap
9.	Førstemanuensis	Engelsk språk
10.	Universitetslektor	Engelsk fagdidaktikk
11.	Førstemanuensis	Begynneropplæring i engelsk
12.	Universitetslektor	Engelsk fagdidaktikk

8.3. Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett

8.2.1 Faggruppe for kunst/håndverk/film/mediefag

Strategiske satsinger i perioden:

Faggruppe for kunst/håndverk/film/mediefag ønsker å fortsette å styrke kompetanse i gruppa som åpner opp for veiledning av masteroppgaver og ph.d.-prosjekter som kan inneholde elementer av både kunstnerisk utviklingsarbeid og vitenskapelig forskning. Det betyr at vi ønsker ansatte med både sterk kunstnerisk praksis og sterke vitenskapelige tilnærminger med støtte i ulike teoretiske og metodologiske tilnærminger.

Gruppen har per i dag 2 førsteamanuenser, 1 førstelektor, 3 universitetslektorer og 1 stipendiat. Av disse har alle faglig bakgrunn i kunst/håndverk, ingen i film/mediefag. Det er en overvekt av ansatte som jobber med kunstnerisk utviklingsarbeid som forskningstilnærming, to av de førstekompetente er vurdert på kunstnerisk grunnlag og en universitetslektor leverer snart opprykksøknad på kunstnerisk grunnlag. Blant de fast ansatte finnes i dag sterk kompetanse i ulike materialbaserte praksiser (som tre, tekstil og keramikk). Stipendiaten har sterk kompetanse innenfor relasjonelle og deltakende tilnærminger. Dette er en viktig tilnærming i den fagfornyede skolen, og den kan med fordel etterspørres ved ny rekruttering.

Vi ønsker at alle i faggruppen skal kunne undervise på syklus 1 og 2, og alle førstekompetente på syklus 3. Dette gjøres først og fremst gjennom at alle i gruppen har forskerkompetanse og har tid og rom til å bedrive egen forskning og/eller kunstnerisk utviklingsarbeid. Å jevnlig gi rom for forskningstermin for noen i gruppa er et mål.

Vi ønsker å styrke begge fagene i faggruppen: både kunst/håndverk og film/mediefag. Kunst/håndverk er et av grunnskolens obligatoriske fag. Visuell kommunikasjon er et av fire kjerneelementer i det fagfornyede kunst & håndverksfaget i grunnskolen, og visuell kompetanse fordrer kompetanse innen film- og mediefag. Det er et stort behov for visuell kommunikasjon på MGLUen i kunst & håndverk, som vil støttes av film&mediefaglig kompetanse i gruppa. På VGS finnes videre programfagene "Medier og kommunikasjon" samt "Kunst, design og arkitektur". I kulturskolen finnes visuell kunst som tilbud. Faggruppen ønsker å fortsette utdanner lærere som har kompetanse for alle disse studietilbudene og skoleslagene. Styrking av alle kunstfagene er i tråd med både Liedutvalgets NOU 2019: 25 *Med rett til å mestre* og Kunnskapsdepartementets strategi *Skaperglede, engasjement og utforskertrang*.

Foreløpig ledes ikke noen forskningsgruppe av ansatte i khfm. Ansatte bidrar likevel i stor grad med kunstnerisk produksjon, og deltar i noen grad i forskningsgrupper og –prosjekter. Økt forskningsaktivitet, deltakelse i og ledelse av forskningsgrupper er et mål for gruppen. Et forslag om å skape et læringslaboratorium for kunst&håndverk er under utvikling, med nyansatt førsteamanuensis som forskningsleder. Temaer som utpeker seg som relevante å fortsette styrke og støtte gjennom eksisterende og kommende forskningsgrupper og –prosjekter er:

- Performativ, praksisledet forskning basert i kunstnerisk utviklingsarbeid
- Estetiske tilnærminger til læring
- Materialbaserte praksiser som skulptur, tekstil og keramikk
- Konseptbaserte praksiser
- Relasjonelle og deltakende praksiser
- Dekoloniale og kritiske perspektiver på kunstfagdidaktikk
- Kulturskoledidaktikk og samarbeid grunnskole og kulturskole
- Kroppslig læring

Visuell kommunikasjon og film&mediefaglige temaer ser vi videre som viktige forskningstemaer som vil kunne støttes med film- & mediefaglig kompetanse i gruppa.

Oppsummerende, så er strategisk viktige satsninger for khfm-gruppa:

- Fortsatt satsning på utvikling av dobbeltkompetanse hos ansatte: både kunstnerisk-praktisk og teoretisk-vitenskapelig.
- Fortsatt satsning på utvikling av forskningskompetanse, og videre veiledningskompetanse på master og ph.d.-nivå
- Fortsatt satsning på begge fagområdene kunst/håndverk og film/mediefag
- Fortsatt satsning på metodologisk bredde knyttet til kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning
- Fortsatt satsning på de temaer som forskningsgrupper og –prosjekter bidrar med inn i gruppa

Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Styrkene er nevnt over, formulert som kompetanser og forskningstemaer khfm har, og ønsker å fortsette styrke og utvikle. Her nevnes utfordringer på kort og lang sikt:

En utfordring på kort sikt er at khfm per idag ikke har en fast ansatt i vitenskapelig stilling med hovedbakgrunn i fagområdet film/mediefag. Å ha noen med sterk filmpraksis, sterk undervisningspraksis tilknyttet film, medier og kommunikasjon i ulike skoleslag og sterk forskningskompetanse på fagområdet, er av høy prioritet i khfm.

Utfordringer på kort sikt er at khfm-gruppa trenger flere førstekompetente i kunst & håndverk med vitenskapelig kompetanse for å kunne styrke veiledning av masterstudenter, undervisning på syklus 2, FoU veiledning samt også kunne bidra inn på vitenskapsteori og metodefag som går på tvers i KKI- seksjonen som helhet.

Generelt trenger forskningsaktiviteten og –initiativene i khfm å økes og styrkes. Ansettelse av flere førstekompetente på vitenskapelig grunnlag vil bidra til dette.

En utfordring på lang sikt:

Bredden i tilnærminger til både undervisning og forskning bør styrkes; fra materialbaserte praksiser til en styrking av også konseptbaserte, relasjonelt og deltakende praksiser. Dette kan løses gjennom hva man etterspør i nye stillinger.

Det trenges hovedsakelig faste, vitenskapelige stillinger for å møte utfordringene skissert her, men også en stipendiat i estetiske læringsprosesser i kunst/håndverk er ønsket og vil bidra til styrking.

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

I Kunst & Håndverk/Film & Media har en ny førsteamanuensis blitt ansatt i 2020. En universitetslektor er i avsluttende fase av sitt lektorløp på kunstnerisk grunnlag, og to universitetslektorer har startet på doctor philos-løp. Vi jobber kontinuerlig med masterveiledningsutvikling på tvers av hele fagseksjonen, og benytter oss utstrakt av medveilederskap og medforfatterskap som fungerer kompetansehevende. Gruppa trenger også styrking til å knytte seg opp mot ulike miljøer innen det praktiske og materialbaserte, da gjerne

gjennom kursing og/eller hospitering/forskningsopphold over tid hos miljøer som kan tilby praktisk og materialforankret tilnærming relevante for kunst- og designfagene i skolen.

Khfm har 1 professor-2-stilling i Sverige. Denne bidrar til nettverksbygging. Vi ønsker gjerne en internasjonal professor 2 tilknyttet kunstfagene samlet, samt skape mulighet for at flere i gruppen kan ha 2-erstillinger utenlands.

Vi ønsker også ha nok ressurs og overlappende faglighet i gruppen til at noen jevnlig kan dra på utenlandsopphold. Vi ønsker også i høy grad ta imot gjesteforskere.

Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger

Med bakgrunn utfordringer beskrevet over ønsker vi en *førsteamanuensis innen film og mediefag* som førsteprioritet. Film og audiovisuelle medier er tungt representert i barne- og ungdomskulturen bl.a. gjennom sosiale medier, spill- og gamingindustrien, og alle som arbeider med barn og unge trenger kunnskap om deres medievirkelighet. Dette er innsikt som må oppdateres hyppig, da hele medielandskapet er i rask og kontinuerlig endring. Barn og unges mediebruk, kritiske medieforståelse og bevisstgjøring om retorisk visuell kommunikasjon er prioriterte emner innen fagområdene til kunst og håndverk. Fagseksjonen trenger kjernekompetanse innen dette feltet, noen som kan utvikle og arbeide mot barn og unge knyttet til deres læringsprosesser og identitetsutvikling sett fra et medieperspektiv og frembringe nyskapende og kritisk forskning knyttet til dette. Vi ønsker en førsteamanuensis med en sterk kunstnerisk og vitenskapelig praksis i film og audiovisuelle medier som kan jobbe med film og visuell kommunikasjon både teknisk, konseptuelt, deltakende og relasjonelt, samt teorigenererende. Kompetansen er særlig nødvendig innen PPU og MGLU-Kunst & Håndverk men også i den 2-årige masteren i kunstfagdidaktikk er behovet sterkt tilstede. Film/mediefagskompetanse står også særlig godt i stil med ILUs satsning på digitalisering og en førsteamanuensis i film/mediefag vil kunne heve kvaliteten på arbeid med film, medier og kommunikasjon generelt på instituttet.

Med bakgrunn i utfordringer beskrevet over, ønsker vi videre en *førsteamanuensis i kunst & håndverk* som andreprioritet. Vi ønsker en førsteamanuensis med solid forskningskompetanse i et område relevant for Kunst & Håndverksfaget, kombinert med en sterk materiell, konseptuell eller relasjonell praksis. Kunst og håndverk er et skapende og praktisk kulturfag. De nye lærerplanen for Kunst og håndverksfaget setter krav til at vi skal forberede elevene på et hverdags- og arbeidsliv som stiller krav til både praktiske ferdigheter, kompetanse i kreative prosesser og evne til å ta miljøbevisste valg. Dette vil også være viktig for elevene i forbindelse med deres medvirkning i kultur- og samfunnsutvikling. Sett i lys av de nye fagplanene trenger seksjonen kontinuerlig styrking med tanke på det materialbaserte og praktiske arbeidet innen faget og slik det står pr. i dag dekker vi behovet akkurat, - men det finnes ikke rom eller ressurs å dekke opp for hverandre faglig ved permisjoner, forskningsopphold eller sykdom. Ved ansettelse av en førsteamanuensis innen Kunst & Håndverk hadde denne sårbarheten ville bli betraktelig lettet og vi hadde i tillegg fått styrket seksjonen innen praksisledet, performativ og teorigenererende forskning innen det praktiske- og materialbaserte hovedemnene innen faget Kunst & håndverk.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1	Førsteamanuensis	Film & mediefag
2	Førsteamanuensis	Kunst & håndverk

8.2.2 Faggruppe for musikk/dans/drama

Strategiske satsinger i perioden:

Faggruppe for musikk/dans/drama ønsker å fortsette å styrke kompetanse i gruppa som åpner opp for veiledning av masteroppgaver og ph.d.-prosjekter som kan inneholde elementer av både kunstnerisk utviklingsarbeid og vitenskapelig forskning. Det betyr at vi ønsker ansatte med både sterk kunstnerisk praksis og sterke vitenskapelige tilnærminger med støtte i ulike teoretiske og metodologiske tilnærminger.

Gruppen har per i dag 2 professorer, 4 førsteamanuenser, 1 førstelektor, 2 universitetslektorer og 1 stipendiat. Av disse har 7 faglig bakgrunn i musikk og 3 i dans. I tillegg er en universitetskolestipendiat og en professor emerita tilknyttet faggruppen. Begge disse har faglig bakgrunn i drama/teater.

Vi ønsker at alle i faggruppen skal kunne undervise på syklus 1 og 2, og alle førstekompetente på syklus 3. Dette gjøres først og fremst gjennom at alle i gruppen har forskerkompetanse og har tid og rom til å bedrive egen forskning. Å jevnlig gi rom for forskningstermin for noen i gruppa er et mål.

Vi ønsker å styrke alle fagene i faggruppen: både musikk, dans og drama/teater. Alle tre fagene finnes på programfaget "Musikk, dans, drama" på VGS samt i kulturskolen. Musikk er et fag i grunnskolen, der dans inngår som et kompetanseområde. Drama/teater kan brukes som estetisk tilnærming til læring i alle fag i grunnskolen. Sal & scene er et valgfag i ungdomsskolen, der musikk, dans og drama møtes som scenekunst. Styrking av alle kunstfagene er i tråd med både Liedutvalgets NOU 2019: 25 *Med rett til å mestre* og Kunnskapsdepartementets strategi *Skaperglede, engasjement og utforskertrang*.

Flere forskningsgrupper ledes av ansatte i mdd, og ansatte fra mdd inngår i nasjonale og internasjonale forskningsprosjekter. Faggruppen har solide forskningsresultater knyttet til alle fagene musikk, dans og drama, samt på tvers av fagene, og ønsker fortsatt høy og sterk forskningsaktivitet knyttet til alle tre fagene, og på tvers av dem og andre fag.

Temaer som utpeker seg som strategisk viktige sett med forskningsgruppene og -prosjektene som linse er:

- Musikk lærerutdanning
- Kulturskoledidaktikk og samarbeid grunnskole og kulturskole
- Kroppslig læring
- Dekoloniale og kritiske perspektiver på kunstfagdidaktikk
- Artists-at-risk (kunstnere i eksil, kunstnere på flukt)
- Inkludering og estetiske tilnærminger til læring
- Teaching artists in school
- Musikkteknologi
- Dramaturgi i didaktisk kontekst

Oppsummerende, så er strategisk viktige satsninger for mdd-gruppa:

- Fortsatt satsning på utvikling av dobbeltkompetanse hos ansatte: både kunstnerisk-praktisk og teoretisk-vitenskapelig.
- Fortsatt satsning på utvikling av forskningskompetanse, og videre veiledningskompetanse på master og ph.d.-nivå

- Fortsatt satsing på alle tre fagområdene musikk, dans og drama
- Fortsatt satsning på metodologisk bredde knyttet til kunstnerisk utviklingsarbeid og forskning
- Fortsatt satsning på de temaer som forskningsgrupper og –prosjekter bidrar med inn i gruppa

Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Styrkene er nevnt over, formulert som kompetanser og forskningstemaer mdd har, og ønsker å fortsette styrke og utvikle. Her nevnes utfordringer på kort og lang sikt:

En utfordring på kort sikt er at mdd per idag ikke har en fast ansatt i vitenskapelig stilling med hovedbakgrunn i fagområdet drama/teater. Å ha noen med sterk teaterpraksis, sterk undervisningspraksis tilknyttet ulike drama- og teaterfaglige kontekster i ulike skoleslag og sterk forskningskompetanse på drama/teaterfeltet, er av høy prioritet i mdd.

En klar utfordring både på kort og lang sikt er å ha nok undervisningsressurs med musikk/musikkdiraktikk som fag til å håndtere en stadig større mengde undervisning og veiledning.

En utfordring på kort sikt er at mdd per idag ikke har en fast ansatt i vitenskapelig stilling i musikk med tydelig og forskningsbasert spesialisering mot barneskolen. Selv om vi med dagens bemanning dekker en stor bredde av praktiske musikkdiraktiske felt, ser vi særskilt behov for å styrke seksjonens kompetanse på praktisk, forskningsbasert musikkdiraktikk rettet mot de minste barna i skolen. Dette er også et felt som trenger særlig oppmerksomhet i nasjonal sammenheng relatert til vårt samfunnsoppdrag som lærerutdannere. SSB-tall viser at 60% av lærerne som underviser musikk på trinn 1-4 mangler noen form for utdanning i faget, mens ytterligere 15% har mindre enn 30 stp.

En utfordring på noe lengre sikt er behovet for å utvikle ekspertise på didaktikk for den nye kulturskolen, «kompetansesenteret» som samarbeider med grunnskolen og andre lokale enheter om undervisning, skaping og utøving av kunst. Dette harmonerer på mange måter med vårt opplevde behov for å styrke oss på inkluderende musikkpedagogikk, musikkteknologi, community music og instrumentaldidaktikk.

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

I faggruppe mdd har to ansatte doktorert og blitt førsteamanuenser i musikk i løpet av 2019. En ny førsteamanuensis er ansatt. Flere ansatte deltar i og/eller leder forskergrupper og faggruppen har økende publisering. Flere ansatte deltar i internasjonale nettverk. Kompetansen er dermed økende, og vi ønsker å fortsette denne styrkingen. Vi jobber kontinuerlig med masterveiledningsutvikling på tvers av hele fagseksjonen, og benytter oss utstrakt av medveilederskap og medforfatterskap som fungerer kompetansehevende.

Mdd har professor-2-stillinger i Sverige, Kina og Singapore. Disse bidrar i høy grad til nettverksbygging. De skaper mulighet for utveksling av undervisning, veiledning og eksaminering og samarbeid rundt forskning. Vi ønsker gjerne en internasjonal professor 2 på tvers av kunstfagene, samt skape mulighet for at flere i gruppen kan ha 2-erstillinger utenlands. Vi ønsker også ha nok ressurs og overlappende faglighet i gruppen til at noen jevnlig kan dra på utenlandsopphold. Vi ønsker også i høy grad ta imot gjesteforskere. År 2019-20 tar vi imot 2

gjesteforskere fra Finland og 1 fra Iran i mdd. Dette bidrar i høy grad til internasjonalisering på en positiv måte i gruppa.

Vi ønsker at det legges til rette for at vi til enhver tid har minst en intern NTNU-eid ph.d.-stipendiat fra hvert av fagområdene musikk, dans og drama. Pr i dag har vi bare stipendiat fra dans.

Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger

Med bakgrunn i utfordringer beskrevet over, ønsker vi en *førsteamanuensis i anvendt teater* som førsteprioritet. Anvendt teater / Applied theatre er en tilnærming til å jobbe med teater som kunstform i ulike sammenhenger på en relasjonell og deltakende måte der særlig dramaturgi og devising som regiform er sentrale strategier. Devisning er en demokratiserende tilnærming til arbeid med regi, der elevs ideer, fortellinger og erfaringer brukes som materiale for teaterarbeid. Dette er særlig relevant i den fagfornyede skolen som framhever demokrati og medborgerskap, samt inkluderende, skapende og undersøkende prinsipper for læring. Vi trenger denne kompetansen særlig til PPU drama/teater, den 2-årige masteren i kunsthøgskole og emnet Produksjon for sal og scene

Med bakgrunn i utfordringer beskrevet over, ønsker vi videre en *førsteamanuensis i musikkdidaktikk med vekt på småskolen* som andreprioritet. Ekspertise på musikkdidaktikk for småskolen innebærer evne til å føye sammen forskningsbasert kunnskap om barns musikalske læring med praktiske og kroppslige musikalske ferdigheter til å engasjere barn i en rekke ulike former for musikalsk aktivitet. En slik satsing er strategisk viktig både i forhold til den fagfornyede skolens vektlegging av estetiske læringsformer, i forhold til den generelle mangelen på musikkdidaktisk kompetanse i småskolen og i forhold til vår egen mangel på styrke innen feltet.

Vi ønsker videre en *førsteamanuensis i kulturskoledidaktikk med musikkfaglig bakgrunn*. Kulturskolefeltet er i utvikling, og på mange måter enda i støpeskjeen. En kulturskoledidaktiker som arbeider i tråd med dagens kulturskoleutvikling har fokus på inkluderende kulturskoledidaktikk, samarbeid med grunnskole og andre lokale partnere. Kulturskolen er fremdeles, og later til å forbli det, et skoleslag med absolutt sterkest innslag av musikk, og det er derfor naturlig at en førsteamanuensis i kulturskoledidaktikk har musikkfaglig bakgrunn. I en slik førsteamanuensisstilling kan det være bruk for ekspertise innenfor en rekke områder som inkluderende musikkdidaktikk, community music, musikkteknologisk didaktikk og instrumentaldidaktikk.

Forklaring av tabellen under

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1	Førsteamanuensis	Anvendt teater
2	Førsteamanuensis	Musikk med vekt på småskolen
3	Førsteamanuensis	Kulturskoledidaktikk med musikkfaglig bakgrunn

8.2.3 Faggruppe for Kroppsøving og idrett

Strategiske satsinger i perioden:

Faggruppe for kroppsøving og idrett ønsker å bygge opp kompetanse til kommende mastergradsutdanning og til kommende phd-veiledning. Av kompetanse faggruppen har pr i dag finnes 1 professor, 1 professor II (20%) og en ansatt som er i søknadsprosess til professoropptrykk. Vi har 5 ansatte med førstekompetanse og 7 universitetslektorer (hvor 3 universitetslektorer er i et phd-løp og 2 som ønsker/søker om phd-løp). Vi har tilknyttet en stipendiat til faggruppen utover dette. Vi har i tillegg 4 midlertidig ansatte universitetslektorer.

Kompetanseprofilen til faggruppen er en blanding mellom kvantitativ og kvalitativ, men vi ser det er ønskelig med en sterkere bakgrunn i kvalitativ forskning da dette er relevant for profesjonsrettede FoU-oppgaver og masterprosjekter.

Vi ønsker at alle i faggruppen skal kunne undervise på syklus 1 og syklus 2, i tillegg til veiledning. Det er samtidig viktig at de ansatte kjenner til kroppsøvingfagets egenart, som er bevegelse i en didaktisk kontekst, samt har praktisk erfaring for hvordan man kan gjennomføre kroppsøvingundervisning i skole. Vi ønsker altså at de som tilsettes har teoretisk forståelse som kan settes i praktisk sammenheng. Søkere i de siste har god forskerkompetanse, men har ikke hatt nødvendig bredde og profesjonsrettet bakgrunn innen i bevegelses-/kroppsøvingskompetansen. Søkere som har en idrettsfysiologisk bakgrunn dekker i mindre grad læreplanens kompetansemål, spesielt i tema der f.eks naturferdsel og friluftsliv utgjør en vesentlig del. En idrettsbakgrunn med hovedvekt på laboratoriearbeid er fjernt fra vår profesjonstankegang.

Med økende kompetanse i seksjonen så vil det være noen som er i permisjon eller forskertermin. Det er ønskelig at faggruppen er så stor at vi jevnlig kan gi tilbud om studie- eller forskningstermin for noen i faggruppa.

I gruppen for kroppsøving og idrett er det pr i dag 3-4 forskningsgrupper, noen av disse går på tvers av andre grupper i seksjonen.

- Kroppslig læring
- Fysisk aktivitet, motorikk og læring
- Digital technology in physical education and sports (DiTePES)
- Water competence

Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Utfordringer fremover er at det er stort behov for kroppsøvingskompetanse ved alle Universiteter som tilbyr lærerutdanning i kroppsøving. Det skal bygges opp miljøer ved flere universiteter som tilbyr 5-årig masterutdanning, og det er store etterspørsel etter personer med relevant bakgrunn. Det finnes få ansatte med bred og god kroppsøvingskompetanse OG med relevant doktorgradsutdanning her i Norge. Idrettsutdanningen i Norge er stort sett enten fysiologisk ELLER sosiologisk rettet, men dette kan være lite relevant for kroppsøvingfaget og profesjonsutdanningen ved ILU. Blant søkere finnes det erfaringsvis flere kandidater med idrettsfysiologisk kompetanse, men for kroppsøvingfaget er dette som regel for smal bakgrunn siden ansatte skal veilede studenter som skriver mer profesjonsrelevante tema.

Utfordringer på *kort sikt* i faggruppa er å få dekket opp undervisningen på masterutdanningen siden det er flere som mangler førstekompetanse. Selv om vi som faggruppe har økt mye, er det 2 av de faste ansatte som er i stipendiatstilling. Disse to må erstattes med vikarer i undervisningen. 2 andre er i søknadsprosess for å få phd-utdanning. I tillegg er det flere av de ansatte som er i etableringsfasen med familieførøkelser og dermed ute i foreldrepermisjon. Utfordringer er derfor

å få dekket opp undervisningen. I tillegg har vi en stor etterspørsel fra DEKOM som etterspør kompetanse hos oss (Water competence).

Utfordringer på *lang sikt* er å ha tilstrekkelig antall ansatte slik at vi kan ha noen i forskningstermin, og samtidig ivareta bredden i tilnærmingen til forskningen og undervisningen. På lang sikt vil også en av våre ansatte gå av med permisjon.

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

Flere av personer på faggruppe for kroppsøving er i doktorgradsløp slik at vi får god samlet kompetanse i gruppa.

Vi har de siste to-tre årene fått økende publisering gjennom nye tilsetninger og gode forskernettverk.

Vi har flere personer som er i internasjonale nettverk.

Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger

Med bakgrunn utfordringer beskrevet over, ønsker vi en førsteamanuensis med god kompetanse innen kvalitative metoder. Dette pga relevansen for veiledningen både innen FoU-oppgaver, masteroppgaver og ph.d.-prosjekter. Det vil også bli behov for en universitetslektor og en førsteamanuensis i tillegg. Årsaken til at vi ønsker en universitetslektor er å ha en person som innehar tilstrekkelig praktisk kompetanse og erfaring. I tillegg har en lektor større andel av stillingen til undervisning enn en førsteamanuensis. Universitetslektoren bør ha ambisjoner om førstekompetanse.

Den andre førstekompetente har vi ingen føringer for bakgrunn annet enn at denne personen må passe inn i en kroppsøvingsfaglig profil. Vi har forholdsvis lik kjønnsmessig balanse, og aldersmessig spredning.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1	Førsteamanuensis	Kroppsøving og idrett med vekt på kvalitative metoder
2	Universitetslektor	Kroppsøving og idrett
3	Førsteamanuensis	Kroppsøving og idrett

8.4. Fagseksjon for matematikk

Strategiske satsinger i perioden:
<p>Matematikkseksjonen har mange dyktige undervisere. Vi har god dekning av folk som kan ta grunnutdanningen i MGLU og i PPU og FPPU. Med innføringen av femårig grunnskolelærerutdanning vil vi få flere masterstudenter som trenger veiledning. Vi har også flere masterstudenter på toårig master i fagdidaktikk og erfaringsbasert master. Slik trenger vi flere folk med veiledningskompetanse i matematikdidaktikk.</p> <p>Seksjonen har ingen faste ansatte med professorkompetanse. Det har vist seg vanskelig å tiltrekke seg denne kompetanse ved utlysninger av stillinger.</p>
Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:
<p>I hele landet er det nå (10.mars) utlyst over 20 faste og midlertidige stillinger som førsteamanuensis innen matematikdidaktikk ved universiteter/høgskoler. Det vil være en utfordring å finne kvalifiserte søkere med kjennskap til norsk grunnskole/lærerutdanning og med gode kunnskaper i norsk (i et skandinavisk språk).</p> <p>En løsning for å finne personer med nødvendig kompetanse er selv å utvikle denne, blant annet gjennom rekrutteringsstillinger. Vi har flere dyktige ph.d.-studenter ved seksjonen, men det er ennå noen år til de blir ferdige. En løsning er å ikke lyse ut alle faste stillinger som er tiltenkt seksjonen i denne omgang. Vi kan vente noen år og eventuelt bruke de med førstekompetanse til mer veiledning av masteroppgaver og løse undervisningsbehov ved midlertidige ansatte.</p>
Plan for kompetanse-/kariereutvikling:
<p>Vi legger en plan for at alle universitetslektorer skal utvikle kompetanse til å veilede masteroppgaver. Hver universitetslektor vil i de to neste årene være biveileder for 1-2 masterstudenter sammen med en erfaren veileder.</p> <p>I medarbeidersamtaler framover vil det bli diskutert med hver enkelt universitetslektor om det er ønskelig å legge opp et løp mot en førstelektorkompetanse eller søke en ph.d. stilling, og eventuelt hvordan det løpet kan gjøres. Her vil vi også gjøre bruk av våre ansatte i professor II stillinger. Vi har to slike stillinger (kan tenke oss en tredje), primært er de tilknyttet en forskergruppe der noe av stillingen skal brukes til veiledning og støtte til begynnende forskere.</p> <p>Det har vist seg vanskelig å få kvalifiserte søker til utlyste professorstillinger så vi må utvikle denne kompetansen innad i seksjonen. En måte å gjøre det på er å legge til rette for forskningstermin(er) for aktuelle kandidater. Arbeidet med å styrke våre forskningsgrupper fortsetter, blant annet ved at vi knytter til oss erfarne, internasjonalt kjente professorer som vil bidra med forskningskompetanse og bidra til å utvikle vår kompetanse.</p>
Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger
<p>Vi trenger personer med førstekompetanse for å kunne møte behovet for økt masterveiledning. Slik vil det være behov for personer som behersker godt norsk eller et skandinavisk språk. Det kan være vanskelig å finne slike personer. En mulighet er å åpne for personer med gode kunnskaper i engelsk som har solid forskererfaring innen matematikdidaktikk, og legge til rette for at disse raskt kan beherske norsk. En annen mulighet hvis det skulle vise seg at det ikke kommer nok</p>

kvalifiserte søkere er å lyse ut 2-3 universitetslektorstillinger som kan ta mer undervisning, og vente med å lyse ut flere stillinger til våre i rekrutteringsstillinger nærmer seg slutten av utdanningen.

I første omgang ønsker vi å lyse ut inntil 6 faste stillinger som førsteamanuensis.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1.	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk
2.	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk
3.	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk
4.	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk
5.	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk
6.	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk

8.5. Fagseksjon for naturfagene

Strategiske satsinger i perioden:
<p>Fagseksjonens strategi i perioden er først å fremst å bemanne slik at vi kan håndtere det femte året av MGLU. Dette innebærer både en kvantitativ økning og en kvalitativ endring. Særlig vil behovet for naturfagdidaktisk kompetanse generelt og veiledningskompetanse innen naturfagdidaktikk spesielt være viktig. Inkludert i dette er også ønsket om å øke den forskningsmessige kompetansen og kapasiteten innen naturfagdidaktikk.</p> <p>Denne utfordringen er vi i gang med å møte i og med prosesser blant de som allerede er ansatt ved seksjonen fordi erfaring fra seinere tids utlysninger viser at mulighetene for å ansette personer med doktorgrad i naturfagdidaktikk er mindre gode enn ønskelig. Dette vil ha følger for hvilke stillinger det er høvelig å utlyse. Fagseksjonens vurdering er at vi bør forsøke å tilsette personer med naturfagdidaktisk doktorgrad, gjerne utlyst internasjonalt, men at vi også må sørge for å ha en god balanse av personer innen det integrerte naturfagets ulike kompetanseområder. Ved tilsetting av personer med naturfaglig/-vitenskapelig hovedbakgrunn bør det legges vekt på forskningskompetanse som generell kompetanse og forskningspotensiale innen relevante tema for ILU og ILUNAT.</p>
Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:
<p>Fagseksjon for naturfagene har høyest andel førstekompetente eller høyere på ILU, om lag 80 %. Samtidig hadde det vært ønskelig å styrke den konkrete skoleerfaringa samla sett i seksjonen. Dette er bakgrunnen for at vi nå anbefaler at noen av stillingene framover bør kunne lyses ut som universitetslektorer.</p> <p>Andre utfordringer framover er å øke kompetanse på veiledning av naturfagdidaktiske masteroppgaver. Dette må i hovedsak løses ved intern kompetanseøkning, men ILU bør også forsøke å tiltrekke denne typen kompetanse utenfra.</p>
Plan for kompetanse-/kariereutvikling:
<ul style="list-style-type: none">- Øke ansattes kompetanse innen naturfagdidaktikk gjennom deltakelse i forskningsgrupper- Flere ansatte har deltatt og deltar på nasjonalt kompetansehevingstiltak i regi av Naturfagsenteret / UiO- Veiledningskompetanse for masteroppgaver vil styrkes ved at flere inkluderes i gruppa av veiledere via kollegaveiledning og seminarer.- Seminarer med vår professor II- Fagseksjon for naturfagene har for få stipendiater og vi vil fortsette å jobbe for å skaffe finansiering av slike.- Internasjonalisering av studiene gjøres ved at flere emner i masterdelen av MGLU vil kunne undervises på engelsk ved behov.- Vi har et godt etablert samarbeid med universitetet i Karlstad via vår professor II, Niklas Gericke. Miljøet i Karlstad er særlig sterke innen utdanning for bærekraftig utvikling.- Fagseksjonen deltar i en rekke forskningssamarbeid og utviklingsprosjekter i regi av Erasmus+ og annet og antallet søknader som er sendt og som det jobbes med har økt betydelig.
Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger
<ul style="list-style-type: none">- Innføringa av det femte året av MGLU medfører betydelig økning i behovet for undervisning og veiledning innen naturfagdidaktikk slik at stillinga som er prioritert som nummer 1 gir seg sjøl. Denne stillinga bør utlyses internasjonalt og seksjonen og

instituttet bør tåle merbelastningen det vil være ved eventuell tilsetning av søker som ikke kan undervise eller veilede på norsk/skandinavisk. Ved denne tilsettinga vil forskningsmeritter, forskningsplaner og evne til å initiere relevant forskning for miljøet tillegges stor vekt.

- Stilling 2 er delvis for å erstatte en naturlig avgang som er varslet i perioden. Denne stillinga ønskes på universitetslektor-nivå av to årsaker. Den første er at vi ønsker å styrke den konkrete skoleerfaringa/-kompetansen ved at det legges vekt på at kandidatene har erfaring fra undervisning i relevante skoleslag. Den andre årsaken er at vi ønsker at denne stillinga skal ha som del av sin post å ha ansvar for laboratorier og kunne inngå i naturfagsmiljøet som «lab-tekniker». Vi mener at det er en fordel om en slikt tenkt «tekniker»-post besettes av en person med bakgrunn i kjemi fordi det er innen denne delen av naturfaget de formelle og reelle kravene til konkret kompetanse er størst.
- Den tredje stillinga er vurdert ut ifra en gjennomgang av kompetanse innen biologidelen av GLU. Flere av seksjonens ansatte med utdanningsmessig bakgrunn i biologi har beveget seg mer i retning av at mye av undervisninga de gir er innen naturfagdidaktikk og veiledning slik at styrking av biologidelen av MGLU er høvelig. Den forrige tilsettinga med vekt på biologi var innen økologi/zoofysiologi og det er naturlig at neste bør rettes inn mot mer «lab-biologi». Erfaring fra utlysninger innen naturfag med biologi er at det kan bli mange søkere, men at det bør gjøres et grundig arbeid med spesifiseringa av hvilken kompetanse i biologi som er ønskelig og eventuell hvilken kompetanse utover dette som er nødvendig. Biologifaget er svært omfattende og vanskelig å avgrense. Særlig med den biologikompetansen i retningene som antyda vil det være utfordrende å klargjøre avgrensinger mot medisinske fag og mikrobiologiske fag.
- De to siste stillingene er satt som førsteamanuensis i naturfagdidaktikk. Kunne en av disse vært utlyst som universitetslektor i naturfagdidaktikk? Vi er usikre på om dette ville være hensiktsmessig. Eventuelle søkere til en slik stilling vil være kandidater med master i naturfagdidaktikk. Slike kandidater finnes det noen av, etter femten år med toårig master i nettopp dette i Trondheim. Kandidater med denne bakgrunnen er trolig ansatt i skoleverket eller man kan tenke at noen er ansatt på andre lærerutdanninger. Hvorvidt ILU og ILUNAT vil oppleves som så attraktivt arbeidssted at vi kan rekruttere slike er uvisst. Trolig er det vel så realistisk å kunne tiltrekke oss personer med doktorgrad i naturfagdidaktikk, men dette vil også kun være mulig i «konkurranse» med disse kandidatenes nåværende arbeidsplasser fordi tilgangen på nyutdanna kandidater er begrensa.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1.	Førsteamanuensis	Naturfagdidaktikk
2.	Universitetslektor	Naturfag med vekt på kjemi
3.	Førsteamanuensis	Naturfag med vekt på biologi, særlig cellebiologi, genetik
4.	Universitetslektor	Naturfag med vekt på geofag (geologi, naturgeografi m.m.)
5.	Førsteamanuensis	Naturfagdidaktikk
6.	Førsteamanuensis	Naturfagdidaktikk

8.6. Fagseksjon for norsk

Strategiske satsinger i perioden:

I Fagseksjon for norsk er vi fra mai 2020 36 fast tilsatte (fra 20-100%), tre stipendiater og en postdoc. De fleste har fulle stillinger ved seksjonen, men noen har reduserte stillinger (én har ca 20% av oppgavene knytta til seksjonen, tre andre jobber mellom 50-60%). En av de fast tilsatte er i lederstilling ved instituttet og har således permisjon fra seksjonsoppgaver. To førstelektorer har kvalifiseringsstipend fram til 2021. En av lektorene er også i et fireårig phd-løp. Studieåret 20-21 forventer vi to avganger (60%- og 20%-stillinger), og høsten 21 forventer vi ytterligere ei pensjonering (100% professorstilling).

Samtidig har vi noen tilsetninger i prosess. En førsteamanuensisstilling (strategisk stilling knytta til skriveforskning med forventa oppstart 1/8-20), en universitetslektor (erstatte tidligere avgang med forventa oppstart 1/8-20) og en eksternt finansiert rekrutteringsstilling (phd knytta til FUS-prosjektet).

Fra 1. august 2020 vil Fagseksjon for norsk ha følgende fordeling mellom de ulike stillingskategoriene:

Midlertidig	Lektor	Førstekomp.	Toppkomp.
5	11	22	5

Det gjøres nå et omfattende arbeid av administrasjonen for å få oversikt over alle arbeidsoppgaver som tilfaller den enkelte seksjon. Denne strategiske personalplanen vil derfor ikke ta for seg de ulike oppgavene. Vi vil imidlertid gjøre instituttledelsen oppmerksom på noen forhold som ellers ikke kommer tydelig fram andre steder:

- ✓ Inneværende år har vi satt oss i «gjeld» ved å ta fra forskningstida til ti tilsatte for å gi tid til diggilu. Dette tilsvarer omtrent to førstekompetansestillinger (1550 undervisningstimer). Dette er forskningstid som må gis tilbake neste studieår.
- ✓ Neste studieår har ILU økt studentvolumet på studieprogram 1-7. For vår seksjon betyr det flere undervisningsoppgaver, og det selv om studentvolumet på 5-10 er tatt tilsvarende ned.
- ✓ Vi venter flere permisjoner neste studieår, tilsvarende ca 1700 undervisningstimer.
- ✓ Vi venter to avganger neste studieår (20% og 60 % stilling), tilsvarende ca 650 undervisningstimer.
- ✓ Den instituttstrategiske førstekompetansestillinga er planlagt uten undervisningsoppgaver de tre første årene. Ressursmessig kan denne derfor ikke regnes inn før i høsten 2023.

Vi håper disse tilleggsmomentene kan åpne for at vi får gjort flere tilsetninger for kommende studieår i en eller begge tilsettingsprosessene vi har nå i vår. Spesielt relevant vil det være å få

gjort to tilsetninger i tilknytning til den utlyste universitetslektorstillinga. Denne er spesifikt knytta til studieprogram 1-7, og behovet for økte ressurser her vil være ekstra stort med tanke på at vi både må erstatte avgang og økt studentvolum (økning fra fem til seks grupper). Forventa vekst i arbeidsmengde fra studieåret 2021 gjør at det ikke følger risiko med en slik økt tilsetning fra studieåret 2020/2021.

Som det kommer fram av tabellen over, er i underkant av 30 % av de fast tilsatte ved seksjonen universitetslektorer. Vi er avhengig av dyktige lektorer med relevant kompetanse også framover. Ved nytilsetninger er vi opptatt av å beholde denne fordelinga mellom lektorer og de med første-/toppkompetanse, og prioriteringslista vår avspeiler dette.

Seksjonen har bred kompetanse innafor norskdidaktikkfaget som i stor grad gjør oss i stand til å ivareta og utvikle de fagområdene vi har ansvar for. I så måte handler tilsetninger om å øke kapasiteten likelig fordelt innafor fagets tre hovedområder: språk, litteratur og literacy.

Det er imidlertid et område som skiller seg ut i så måte. Vår kapasitet på andrespråksområdet strekker ikke til. Det er et fagområde som vokser, både på evu-siden, i de enkelte studieprogrammene og som forskningsfelt. Vi ønsker å prioritere dette.

Vi ser også at vi mangler tilstrekkelig kompetanse for å ivareta de samiske perspektivene i våre emneplaner og skolens fagplaner. Samtidig er vi veldig usikre på muligheten for å rekruttere ønsket kompetanse på området. Vi ønsker derfor å holde det åpent for at en av stillingene i prioriteringslista på et senere tidspunkt blir spissa mot de samiske perspektivene.

Vi ser noe av det samme knytta til faghistorie som fagområde. Det kan bli aktuelt å spesifisere en av stillingene mot dette fagområdet.

Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Jevnt over er det arbeidstakers marked i vårt fagfelt. Fram til nå har det likevel ikke vært vanskelig å rekruttere til utlyste stillinger. NTNU, ILU og Fagseksjon for norsk ser ut til å være en attraktiv arbeidsplass. Vi ser likevel at det kan være en utfordring å gjøre svært mange tilsetninger på en gang, særlig om alle skulle vært førstekompetansestillinger. Med et ønske om å fortsette å tilsette i universitetslektorstillinger i samme størrelsesforhold som tidligere, antar vi imidlertid at det skal være et godt rekrutteringsgrunnlag for stillingsutlysninger.

I dag har vi cirka 70% kvinner og 30% menn i seksjonen. Seksjonen har ei målsetting om at denne asymmetrien ikke skal bli sterkere. I framtidige tilsetninger må en derfor i de tilfeller der de faglige kvalifikasjonene er like, vurdere om ikke kjønn skal tillegges vekt ved beslutning om hvem som skal tilbys stilling.

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

- ✓ Seksjonen vil trenge fornyet toppkompetanse innen få år. Vi ønsker at seksjonstilsatte med førstekompetanse (førstelektor/førsteamanuensis) blir prioritert for kvalifiseringsstipend (for opprykk til dosent/professor).
- ✓ Seksjonen ønsker å knytte til seg flere stipendiater for å sikre rekruttering, spesielt innenfor fagområder hvor det finnes liten førstekompetanse å rekruttere fra (f.eks, andrespråk, samiske perspektiver). 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 flere universitetslektorer som ikke er en del av noen kvalifiseringsordninger. Flere av disse har vært ansatt over relativt mange år. Vi ser det som avgjørende at seksjonens universitetslektorer ser karrieremuligheter innenfor egen seksjon.
- ✓ Seksjonen har utstrakt internasjonalt samarbeid gjennom ulike forskningsgrupper og -prosjekt. Vi håper ILU legger til rette for internasjonalt samarbeid gjennom rause tildelinger av forsknings- og studietimer.

Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger

Rasjonale for prioritering av nye faste stillinger følger av det som er skrevet over. Fagseksjon for norsk er bedt om å prioritere ti nye faste stillinger.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1.	Førstemanuensis	Norskdidaktikk (andrespråk)
2.	Universitetslektor	Norskdidaktikk (andrespråk)
3.	Førstemanuensis	Norskdidaktikk (literacy)
4.	Førstemanuensis	Norskdidaktikk (litteratur)
5.	Førstemanuensis	Norskdidaktikk (språk)
6.	Universitetslektor	Norskdidaktikk (åpen)
7.	Universitetslektor	Norskdidaktikk (åpen)
8.	Førstemanuensis	Norskdidaktikk (litteratur)
9.	Førstemanuensis	Norskdidaktikk (literacy)
10.	Førstemanuensis	Norskdidaktikk (språk)

8.7. Fagseksjon for pedagogikk

Strategiske satsinger i perioden:

Seksjonen har flere fagområder/temaer/kompetanser vi ønsker å styrke/bygge opp:

Områdene spesialpedagogikk og mangfold og ulikhet, med vekt på for eksempel kjønn, rasisme m.m. ønskes styrket blant annet med tanke på fremtidig undervisningsbehov på master i spesialpedagogikk og profesjonspedagogikk i MGLU. Dette bør konkret skje ved å lyse ut nye stillinger der det ønskes kompetanse på områdene. Mangfold er i tillegg et satsningsområde for ILU og et behov i skole-Norge.

Ut fra en generell helhetlig vurdering har vi også behov for å styrke sentrale pedagogiske områder som har vært lite vektlagt i mange år som didaktikk, pedagogisk psykologi og utdanningshistorie. Dette bør skje ved å lyse ut nye stillinger med ønsket kompetanse på områdene.

Internasjonalisering kan styrkes i seksjonen. Dette skjer fortrinnsvis ved å ansette professor II, samt internt arbeid i seksjonen med utvikling av f.eks. engelsk emne i MGLU og evt. utvikling av masterprogram på engelsk som kan tilbys internasjonalt. Det foreligger planer om utvikling av et slikt emne innenfor didaktikk. Vi ønsker dessuten å legge til rette for utenlandsopphold for de som er i forskningstermin og stipendiater.

Seksjonen ønsker noenlunde samme sammensetning av stillingstyper, men gjerne en økning i professor II-andelen. Her er flere aktuelle med basis i ulike forskningsgrupper.

Det er et uttrykt ønske i seksjonen om å skape rom for utvikling av etter- og videreutdanningsemner. Dette er noe seksjonen har lite av per dags dato. En satsning her vil være viktig for faglig utvikling og kompetanseheving i seksjonen.

Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:

Generelt er det en utfordring at det er uavklart vekst ved ILU og konkurranse om stillinger/ressurser internt mellom seksjoner.

En utfordring for seksjonen er mangfold og kjønnsbalanse i staben. En løsning er å vurdere å lyse ut stillinger på tematikker som søkere med denne bakgrunn jobber med (som mangfold, ulikhet og rasisme).

I den siste tiden har vi hatt mange søkere til stillinger, både førsteamanuensis og lektor. Dette kan imidlertid endre seg etter hvert som flere institusjoner i landet vil etterspørre faglig kompetanse i pedagogikk blant annet sett i sammenheng med nye MGLU.

Vi har noe likhet i kompetanse med andre institutt ved NTNU, som IPL, og DMMH noe som både gjør at vi delvis utveksler kompetanse gjennom samarbeid med disse institusjonene (gjesteforelesninger), men det er også konkurranse om kompetanse til faste stillinger/ansatte her som går begge veier. Vår profilering i forhold til andre (eks. IPL) er fokus på lærerutdanning og mens DMMHs utdanning er BLU er vårt GLU, PPU og lektor. Det skulle være klare avgrensinger her med gode muligheter for samarbeid.

Når det gjelder ansettelser fremover skal vår seksjon ha fokus på å rekruttere pedagogiskfaglig kompetanse fremover. Det betyr minimum krav til master i pedagogikk. Tilsvarende skal tolkes som nivå innenfor fagfeltet, jf. nasjonale retningslinjer, ikke hvilket som helst tilgrensende fagfelt.

Det er lite eksternfinansiert aktivitet i seksjonen. Inntrykket er at mange i en utfordrende periode med fusjon og flytting har hatt mer enn nok med sin undervisning og sine forskningsoppgaver, samt formidling og administrative oppgaver som kommer til. Det har vært lite tid til overs til å ta på seg krevende søknadsarbeid. Her bør man trolig oppfordre folk med tanke på blant annet muligheter til å lyse ut stipendiatstillinger fremover. Det planlegges seminar våre 2020 med Jens Rohloff på fakultetet omkring tematikken «å søke eksterne middel».

En forskergruppe i seksjonen har fått tilslag på NFR-prosjekt fra høsten 2020 som inkluderer frikjøp av universitetslektor.

Seksjonen tilbyr få EVU-emner og her er et stort potensial til utvikling på en rekke sentrale områder som er viktig for skole-Norge.

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

Av planlagte og ønskede kompetanseutviklingstiltak er flere ansatte involvert i førstelektorløp, phd og phd på halv fart og vil etter planen ferdigstille innen 2021. Seksjonen er oppmerksom på at det er flere som er i phd-løp som ikke er ferdige til de aktuelle utlysningene i denne SPP kjøres. Det skal vurderes å lyse ut etter bestemt kompetanse som stipendiater jobber med og åpne for at kandidater som ikke er ferdige kan søke med krav om kvalifisering innen et visst antall år.

Vurdering av forholdet mellom faste stillinger og rekrutteringsstillinger. Vi begynner å få et miljø av phd-kandidater, men dette er et arbeid vi kontinuerlig må satse på for å holde kompetansenivået oppe. Særlig med tanke på at det antas at konkurransen om førstekompetanse øker fremover.

Flere ansatte i seksjonen jobber med kvalifisering til første- og toppkompetanse. Det er blant annet derfor behov for å ha mulighet til å tilby fast ansatte forskningstermin og FoU-tid til enhver tid.

Det er ønske om å utlyse flere stipendiatstillinger på områder der seksjonen ser behov, som ikke nødvendigvis er direkte knyttet til forskergruppers fokusområder. Dette er områder som vi har veiledningskompetanse på. Det gjelder for eksempel for området didaktikk.

Vi ønsker å legge til rette for mulighet til å utvikle og tilby EVU-emner.

EVU-emner som vi tilbyr i dag som ikke er tatt hensyn til med tanke på at ansatte som bidrar skal få det inn i sin arbeidsplan etter fusjon og forrige SPP er:

KOMPIS-emnet Relasjonsbasert klasseledelse ca. 600 timer gitt 20 studenter

EVU-emnet Spes.ped. 1200 timer gitt 55-60 studenter

Det undersøkes mulighet for å utvikle følgende EVU-emner i første omgang

- et emne med tanke på internasjonalisering: didaktikk
- et emne knyttet til fagfornyelsen: estetikk og digitalisering

Vi tar sikte på at når emner utvikles i samarbeid med andre institutt ved NTNU, som IPL, skal det etter hvert inngå i arbeidsplaner for de som bidrar. Dette forutsetter at det er et visst antall timer. Bidrag med et mindre antall timer bør gå som rundsum.

Ansatte i seksjonen jobber dessuten med utvikling av tenkning omkring det de kaller «Den flyktningekompetente lærer». På sikt mulig praksis i utlandet.

Planlagte og ønskete kompetanseutviklingstiltak:

- Skolering masterveiledning med tanke på økning i masterkandidater (GLU)veiledningspedagogikk f.eks. i kvalifiseringsløp?
- Seminar med ansatt(e) i II-stilling.
- Fremme deltakelse i forskningsgrupper som har egne seminar med ulike kompetansehevingstiltak.
- Buffer for at seksjonen til enhver tid skal kunne tilby forskningstermin og FoU-tid
- Internasjonalisering og tilrettelegging for utenlandsopphold som kan ses i lys av overstående punkt, men også knyttes til ønsker om prof. II-stillinger

Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger

Prioriteringen følger teksten over. I tillegg regner vi med rundt fem avganger/permisjoner frem mot 2021. På samme tid viser våre egne beregninger at det vil være økt undervisnings- og veiledningsbehov fra 2021 – fire stillinger. Det vil si at ni stillinger vil gå med til å dekke det rene undervisningsbehovet. Særlig med tanke på MGLU spes.ped og prof. ped (mangfold, ulikhet og rasisme).

Lese- og skrivevansker er en gjentakelse fra forrige SPP. Vi har ikke klart å rekruttere verken stipendiat eller II-stilling her. Vi ønsker å fortsette arbeidet med denne rekrutteringen som vi anser som et instituttanliggende: enhver lærerutdanning bør ha kompetanse på området matematikkvansker og lese- og skrivevansker.

Vi tar høyde for at store seksjoner skal ha buffer (to stillinger, utgjør ca 3,5 prosent).

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1.	Førstemanuensis	Spesialpedagogikk
2.	Førstemanuensis/professor?	Pedagogikk, mangfold, ulikhet og rasisme
3.	Universitetslektor	Spesialpedagogikk
4.	Universitetslektor	Pedagogikk
5.	Førstemanuensis	Pedagogikk, mangfold, ulikhet og rasisme
6.	Førstemanuensis/professor?	Spesialpedagogikk
7.	Førstemanuensis	Pedagogikk, didaktikk og utdanningshistorie
8.	Universitetslektor	Spesialpedagogikk
9.	Universitetslektor	Pedagogikk
10.	Førstemanuensis	Pedagogikk, pedagogisk psykologi
11.	Førstemanuensis	Pedagogikk
12.	Professor II	Pedagogikk, Lese- og skrivevansker
13.	Stipendiat	Pedagogikk, Lese- og skrivevansker
14.	Professor II	Pedagogikk/Internasjonalisering
15.	Stipendiat	Pedagogikk, allmenn didaktikk/pedagogisk psykologi/utdanningshistorie

8.8. Fagseksjon for samfunnsfagene

Samfunnsfagseksjonen består av flere fagnisjer, hvor samfunnsfag er den største, og for oversiktens skyld også omfatter arkiv og samling/dokumentasjonsforvaltning, mens KRLE er skilt ut som egen fagnisje i regnskapet nedenfor.

Undervisningsregnskapet viser at KRLE-nisjen har en relativ sterk underdekning av fast ansatte, med bare 76 % av totalt behov, mens samfunnsfagnisjen inklusiv arkiv-nisjen har 83 % dekning. Dette skaper et sterkt behov for faglig opprustning dersom vi skal bli i stand til å gjennomføre en forskningsbasert undervisning og ikke minst veiledning i de inntil seks master-løpene seksjonen har ansvar for framover. Det dreier seg om de to MGLU-løpene i henholdsvis samfunnsfag og KRLE, samt MDID-samf og MAD. Veiledningen i PPU- og FPPU-løpene vil også være post-MA-veiledning, og FoU-veiledningen i 5LU-løpene vil åpenbart også bli sterkere vektlagt når skolene etter hvert har MA som 'standard' i kollegiene.

Fire av åtte stipendiater har gjenstående arbeidsplikt på til sammen 1 560 timer. To midlertidige universitetslektorer går ut av stilling vårsemesteret 2020. En professor II er kallet for å styrke utvikling av masterstudiet og forskningsmiljøet i KRLE-faget.

KRLE-nisjen har ansvar for 6 studiepoeng undervisning i RLE i PEL2 og 3, hvor pedagogikk-seksjonen har emneansvar. Dette blir et omfattende oppdrag hvor undervisning vil skje i flere klasser parallelt. KRLE vil tilbys som et masterfag i MGLU-løpene fra høsten 2020. KRLE måtte uansett etablere emner på MA-nivå, siden pedagogikk-seksjonen har lagt inn en del av KRLEs syklus2-emner i sine MA-løp som allerede er i gang. I KRLE-nisjen trengs det tilført ytterligere to førsteamanuensis-stillinger, samt en universitetslektor-stilling i filosofi, religion, etikk og livssyn. Dette vil bidra til en mer robust fagnisje, med mulighet for styrket forskning og publisering, blant annet gjennom mer utforskende praksiser og samarbeid med praksis-feltet – både i skolen og blant tros- og livssynssamfunn. Fagfeltet har også viktige innganger for utvikling av etisk bevissthet og kritisk kompetanse knyttet til Fagfornyelsens satsinger på tverrfaglig tematikk. Kriser og konspirasjons-teorier er felt hvor nye sosiale medier skaper spinn i nisjemiljøer både blant ungdom og øvrig befolkning, og har ligget det an til spennstige samarbeid mellom disiplin- og profesjonsinstitutt framover.

I **samfunnsfagnisjen** er det et sterkt behov for å tilføre stillinger for å ivareta undervisning og veiledning i de ulike studieprogrammene. Dersom feltet skal framstå som robust og i stand til å utvikle forskningsbasert undervisning og veiledning trengs det tilført ytterligere åtte førstekompetente og tre lektorer. De tverrfaglige tema i fagfornyelsen er naturlige omdreiningspunkt for faglig interesse, også for å utvikle kritikk, og vi trenger 3 – 4 førsteamanuenser i samfunnsfag, medborgerskap, med utlysninger knyttet til utvikling av statsvitenskapelig tema. Videre er det behov for å styrke begynneropplæringen i samfunnsfag innen grunnskolelærerløpene gjennom tilsetting av 1-2 førsteamanuenser i samfunnsfag, begynneropplæring. Det vil også være nødvendig å skape en utlysning av 1-2 universitetslektorer i samfunnsfag, og en førstelektor i samfunnsfag, men vekt på didaktikk. På den måten vil en kunne etablere en god balanse mellom fordyping i teoretisk forskning og undervisningspraksis, og bidra til den nasjonale satsingen på nettverksutvikling og partnerskap, både lokalt, nasjonalt og internasjonalt.

I **arkiv-nisjen** (inngår i samfunnsfags regnskap) er det et prekært behov for å styrke kompetansen i digital dokumentasjonsforvaltning, aller helst en stilling førsteamanuensis i dokumentasjonsforvaltning, skjønt det må erkjennes at arbeidsmarkedet ikke flommer over av slik kompetanse. Dette er også en av årsakene til at sentrale myndigheter har bidratt med rammefinansiering for arkivutdanningen ved NTNU. Vi må nok derfor belage oss på også i framtida å selv i vesentlig grad bidra til nødvendig kompetanseutvikling, noe som dels allerede er gjort gjennom

to stipendiat-tilsetninger. Fagnisjen må forventes å fortsatt søke støtte fra faglige nettverk gjennom kortere engasjementer og gjesteforelesere inntil denne kompetansen er utviklet. Det bør derfor på sikt lyses ut en stilling som universitetslektor i arkiv- og samlingsforvaltning. For fagnisjen er dette nettverksarbeidet høyt prioritert, noe som bidrar til å legitimere og synliggjøre NTNUs rolle i det nasjonale løftet på arkivutdanningsfeltet. EVU på Tynset vil videreføres overfor Norsk helsearkiv (NHA), med flere mindre moduler tilpasset NHAs behov.

Seksjonen har flere BOA-prosjekt hvor fagfeller er engasjert, foreløpig til medio 2020 (HL-senteret DEMBRA-LU 20%, DEMBRA-Falstad 20%, 22. juli-materiell 37%), og vi ser at ILUs kompetanse i økende grad er interessant for eksterne. Seksjonen allerede i gang med pilotering for demokratiundersøkelsen ICCS2022, som vil generere faglig relevant empiri, og bidra til kompetanseheving og internasjonal nettverksbygging.

SPP20 ønsker samfunnsfagseksjonen oppsummert utlysninger i disse stillinger:

Fagseksjon for samfunnsfagene			
	1-2	Førsteamanuensis	Filosofi, religion, etikk og livssyn, knyttet til KRLE
	1	Førsteamanuensis	Arkiv og dokumentasjonsforvaltning
	3-4	Førsteamanuensis	Samfunnsfag. Innenfor tema medborgerskap, og statsvitenskap
	1-2	Førsteamanuensis	Samfunnsfag. Begynneropplæring
	1	Førstelektor	Samfunnsfag. Didaktikk
	1	Universitetslektor	Filosofi, religion, etikk og livssyn, knyttet til KRLE
	1-2	Universitetslektor	Samfunnsfag. didaktikk
	1	Universitetslektor	Arkiv- og samlingsforvaltning

8.9. Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse

<p>Strategiske satsinger i perioden 2020 -2024:</p> <p>Fagseksjonen skal utvikle videre fagområder som yrkesfagene, skoleutvikling, skoleledelse, veiledning, digital kompetanse, DEKOM og EVU tilbud innenfor yrkesfaglærerløftet og lærerspesialistutdanningene. Det dreier seg om videreutvikling av undervisningstilbudene innen seksjonen og målrettet forskningsinnsats.</p> <p>Fagseksjonen skal ha et sterkt avtrykk i forhold til de pågående nasjonale kompetansesatsinger</p> <ul style="list-style-type: none">• Yrkesfagene YFL; PPU-y; master i yrkesdidaktikk• Skolebasert kompetanseutvikling Universitetskoleprosjektet, DEKOM - satsing i flere fylker• Etter- og videreutdanning (FYSU)• Rektorutdanningene• Lærerspesialistutdanningene. Profesjonsutvikling (matematikk 1-7 og 8-13, begynneropplæring, BA-yrkesfag (ca 30 stp. per år, 2 år), Erfaringsbasert master for lærerspesialistene• Veiledningspedagogikk – nye tilbud bl.a. utvikle fullverdig master i veiledningspedagogikk• SKUV (sluttføres 2020- etter-rapportering v. 2021, fullføring av EVU)• Skoleledelse Utvikle videreutdanningsmoduler på oppdrag for U-dir, Ny master i skoleledelse.• Nye PhD kurs• Digital kompetanse, DIGILU.
<p>Beskrivelse av handlingsrom 2020-2024:</p> <p>Beregnet avgang i perioden 2020- 2024</p> <p>2020/21 - Klara Rokkones (f. 53); Carl Fredrik Dons (f.52) (Rokkones avslutter vår 2021) (Dons avslutter 2022)</p> <p>2022 - Hansen, Kari; Irgens, Eirik; Klemp, Torunn; Nilssen, Vivi Lisbeth (alle f. 55) (Klemp avslutter jul 2023 eller vår 2024, Nilssen avslutter 2022.)</p> <p>2023 - Utgaard, Sissel Wik (f. 56)</p> <p>Rekrutteringsbehov i perioden 2020- 2024</p> <p>2019/2020 - 2 stillinger Skoleledelse (professor/ førsteamanuensis i organisasjon og utdanningsledelse); en stilling besatt (tilbud sendt). Lyses ut på nytt høst 2020.</p> <p>2020 - 1 stilling YF - TIP (Universitetslektor). 1 stilling YF RM (førsteamanuensis/dosent Klaras stilling lyses ut høst 2020 - vår 21)</p> <p>2021- 1 stillinger Veiledningspedagogikk (førsteamanuensis/ professor pedagogikk e. l. Vivis stilling) 1 stilling Skoleledelse (professor/ førsteamanuensis i organisasjon og utdanningsledelse).</p> <p>2022 - 1 stilling YF (førsteamanuensis/dosent i yrkespedagogikk- Karis stilling)</p> <p>2023- 1 stillinger Veiledningspedagogikk (førsteamanuensis/ professor pedagogikk e. l.- Torunns stilling)</p>

1 stilling Skoleutvikling, utdanningsledelse (professor/ førsteamanuensis i organisasjon og utdanningsledelse.

2021-2024

Stipendiatstillinger på skoleutvikling og utdanningsledelse samt yrkesfag som må lyses ut (erstatte Julie L., Kristin S., Mary-Ana, Karen B. D.)

I tillegg kommer et rekrutteringsbehov som følge av utvidet BOA-aktivitet koblet til skoleutvikling. Vi ser også behov for å etablere **en type oppdragsenhet innenfor FYSU** med bakgrunn i stor etterspørsel innenfor EVU, lærerspesialist, skoleutviklingsprosjekter med behov for veiledning og undervisning. Et annet eksempel er nasjonale tilbud som utlysning av master i skoleledelse, dette kan bli omfattende tilbud som vi bør være en del av. Viktig at vi dimensjoneres med tanke på all virksomhet som vi ønsker å tilby i tillegg til ordinære tilbud. Vi ser allerede i dag at vi er sårbare med for lite folk i faste stillinger, flere jobber mye utover ordinær 100% stilling. Oppsummert mener vi på FYSU at det er **strategisk viktig** å bygge opp fagmiljø og personale for å kunne påta oss nevnte oppdragsjobber inn mot ulike utlysninger. Vi foreslår i vår prioritering at det utlyses en stilling som øremerkes oppdrag(se liste).

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

Hvordan øke BOA-aktiviteten?

Revitalisere fagmiljøet og posisjonere det enda tydeligere nasjonalt. Samtidig ser vi at det er en utfordring å skaffe kvalifisert fagkompetanse til undervisning innenfor ulike tilbud.

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.

Forskningstid – differensiering

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

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

Vi har overlapp på flere områder, flere institutt ifb med YFL, lærerspesialistordningene og gjennom EVU og DEKOM. F.eks. samarbeider vi med pedagogikk om veiledningspedagogikk.

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

Innen yrkesfagene er det fire stykker som har behov for støtte i kompetanseheving fra universitetslektor til førsteamanuensis/førstelektor. De er alle tilknyttet forskergruppa STYRK på yrkesfag der de får veiledning og hjelp. En har fått kvalifiseringsstøtte i 20/21 (Haarberg)

Innen skoleledelse er det en som trenger støtte i kompetanseheving fra universitetslektor til førsteamanuensis/ førstelektor. Mette er koblet til forskergruppen STYRK og har fått kvalifiseringsmidler i 2020/21.

Flere innen fagseksjonen FYSU jobber med kvalifisering til førstelektor, førsteamanuensis, dosent, professor

Prioritering av stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ønsket tiltredelsesår
1.	Førstemanuensis	Skoleutvikling og utdanningsledelse	2020/21
1.	Universitetslektor	Yrkesfag- TIP	2020
2.	Førstemanuensis	Skoleutvikling og utdanningsledelse	2021
3.	Stipendiat	<i>Skoleutvikling og utdanningsledelse</i>	2020/21
4.	Stipendiat	Yrkesfag	2020/21
5.	Førstemanuensis	Skoleutvikling og utdanningsledelse	2020/21*

*øremerkes oppdrag

8.10. Matematikksenteret

Strategiske satsinger i perioden:
Matematikksenteret ønsker å opprettholde og eventuelt styrke forskningskompetansen. Vi ønsker å opprettholde og øke antallet stillinger med førstekompetanse, både gjennom utlysninger av stillinger og kvalifiseringløp for ansatte ved senteret. Vi ønsker også å opprettholde fagkompetansen vi har knyttet til matematikk i videregående skole.
Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:
Det er en utfordring å få kvalifiserte søkere til stillinger med førstekompetanse, på grunn av kvalifikasjonskravene senteret stiller til søkerne. Styrken til senteret er at vi har mange ansatte med erfaring fra skolen, og det ønsker vi å fortsette med. Matematikksenteret har stor eksternfinansiert aktivitet, og vi har utviklet planer for å sikre tilstrekkelig med oppdrag i tiden fremover.
Plan for kompetanse-/karriereutvikling:
Matematikksenteret og Skrivesenteret har i samarbeid utviklet et program for førstelektorkvalifisering for å våre ansatte. Fem ansatte ved Matematikksenteret deltar i dette programmet. En av våre ansatte har et internt PhD-stipend. Vi har lenge hatt et tett samarbeid med University of Washington, og to av våre ansatte skal ha et lengre opphold der høsten 2020 for å øke kompetansen sin knyttet til professional development av lærere i skolen. Vi har planlagt ulike tiltak for egne ansatte for å sikre «fersk» praksiserfaring fra skolen.
Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger
Tre av våre fast ansatte knyttet til matematikk i vgs. har gått av eller vil gå av med pensjon i løpet av få år. Vi har ingen flere ansatte med denne kompetansen når de slutter. Vi må derfor ansette en universitetslektor knyttet til matematikk i vgs. Vi trenger denne kompetansen både på grunn av oppdraget vi har fått med å utvikle eksamen i matematikk og på grunn av DEKOM-prosjekter. Vi ønsker å utlyse en stilling som førsteamanuensis, eventuelt knyttet til matematikk i barnehagen. En av våre førsteamanuenser har nylig gått av med pensjon, og det er viktig for oss å opprettholde forskningskompetanse ved senteret. Vi trenger denne kompetansen i flere av våre prosjekter/oppdrag.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1.	Universitetslektor	Matematikk i vgs.
2.	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk

8.11. Skrivesenteret

Strategisk personalplan har blitt drøftet med medarbeiderne på Skrivesenteret på sentermøte 12. februar. Ferdigstilling av SSP har vært utsatt i påvente av resultat på søknad til Utdanningsdirektoratet om prosjekt om bistand med norskeksamen og eventuelle kompetansebehov dette prosjektet vil skape. Nå vet vi at Skrivesenteret, sammen med bl.a. ILU, har fått dette oppdraget, og stillinger er i ferd med å lyses ut pga. behovet for snarlige rekrutteringer for å utføre oppdrag som skal utføres i 2020. Det er tatt hensyn til innspill fra sentermøtet 12. februar i utlysningstekstene som nå publiseres.

Det ligger i budsjettet til Skrivesenteret at det skal ansette en 1. amanuensis eller professor i løpet 2020.

Oversikt over godkjente utlysninger:

- 3 stillinger som universitetslektor, utlysning i løpet av mars 2020. Oppdatert budsjett avgjør hvor mange som faktisk blir ansatt.
- 1 vikarstilling for et år som universitetslektor med videregående skole som målgruppe. Stillinga er lyst ut med mål om ansettelse fra 1. august.
- 1 stilling som førsteamanuensis eller professor. Lyses ut i løpet av 2020.

Strategiske satsinger i perioden:
<ul style="list-style-type: none">- I og med at Skrivesenteret er et nasjonalt kompetansesenter for skrijving som grunnleggende ferdigheter i alle fag, er det nødvendig å tilstrebe at nye ansatt har kompetanse på skriveopplæring i flere fag. Det er behov for kompetanse i skriveopplæring i andre fag enn norsk og dessuten kompetanse i skriveopplæring for flerspråklige elever. Ved framtidige utlysninger bør det tas hensyn til behovet for kompetanse i skriveopplæring i andre fag enn norsk.- Skrivesenteret bruker mye personressurser i prosjektet <i>Funksjonell skrijving i de første skoleårene</i>, og senteret har flere store oppdrag som er rettet mot begynneropplæring og tidlig innsats. I tida framover må senteret vurdere kapasitet til å ta på seg flere oppdrag på dette området eller vurdere å rekruttere flere medarbeidere med kompetanse i begynneropplæring.- Digitale verktøy blir stadig mer utbredt i skriveopplæringa i skolen. Senteret trenger å øke kompetanse på dette området og vurdere om søkere til utlyste stillinger har kompetanse og erfaring i skriveopplæring med digitale verktøy.- Skrivesenteret får stadig flere oppdrag der skoleledere er målgruppen. Senteret trenger å øke kompetanse på dette området og vurdere om søkere til utlyste stillinger har kompetanse og erfaring i skoleledelse.
Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:
Utfordringer:

- Finne balansen mellom muligheter for FoU samtidig som senteret må ha kapasitet til å ta på seg oppdrag som gir eksterne inntekter.
- Utvikle tiltak for i større grad å realisere oppdraget (jmf. Tildelingsbrev til NTNU i 2018) om å bidra til at lærerutdanningene øker kompetanse innen skriving som grunnleggende ferdighet i alle fag.
- Ca 60% av virksomheten ved Skrivesenteret er finansiert av andre kilder enn grunntildelingen gjennom NTNUs tildeling. Dette bidrar til usikkerhet om framtidig finansiering av senterets virksomhet. På kort sikt bidrar dette til uforutsigbarhet for ansatte gjennom at senteret får oppdrag med relativt snarlig oppstart. I tida framover blir det viktig å sikre at denne uforutsigbarheten ikke bidrar til at ansatte mister tid til FoU og utvikling av nettressurser.

Styrker:

- Ansatte ved Skrivesenteret har mye samarbeid med målgruppene i barnehage og skole og har derfor godt grunnlag for å utvikle tiltak mot sektoren som er praksisnære og relevante.

Plan for kompetanse-/kariereutvikling:

- Førstelektorseminar to ganger i semesteret i samarbeid med Matematikksenteret
- Førstekompetanseløp for flere av de ansatte. Flere ansatte deltar på NAFOLS førstelektordager.
- Faglige seminar for ansatte på senteret
 - Lesing og drøfting av forskning
 - Foredrag med ekstern ekspertise
 - Responsemseminar der ansatte presenterer utkast til forskningstekster og får tilbakemeldinger
- Deltakelse og presentasjoner på forskerkonferansen
- Publisering av vitenskapelige artikler i kanaler med fagfelleevaluering
- Deltakelse i forskningsprosjekt sammen med andre fagmiljø
 - Fem ansatte ved Skrivesenteret deltar i NFR-prosjektet *Functional Writing in Primary School (FUS)*
 - En ansatt ved Skrivesenteret deltar i NFR-prosjektet *CriThiSE – Critical Thinking in Sustainability Education*

Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger

Skrivesenteret skal i første omgang gjennomføre tilsetninger for de stillingene som er godkjent for utlysning. Eventuelle framtidige utlysninger utover disse må vurderes ut fra omfang og innretning på framtidige nye oppdrag. Derfor gir ikke denne strategiske personalplanen argumenter for ytterligere utlysninger av stillinger.

Det blir nødvendig for Skrivesenteret å jevnlig oppdatere budsjetter for å vurdere bemanning opp mot oppdragsmengde.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1.	Det ligger i budsjettet til Skrivesenteret at det skal ansette en 1. amanuensis eller professor i løpet 2020.	
2.		