

---

## Møteinnkalling

---

Til: Instituttstyret

---

Kopi til: Instituttledelsen ved ILU

---

Om: Møte i instituttstyret torsdag 21. april 2022

---

Møtetid: 09:00-14:00

Møtested: Kalvskinnet E.C. Dahls gate 10 3. etasje  
[Møterom 302 Valentine Smith](#)

---

### Eksterne styrerepresentanter:

Arve Thorshaug (styreleder), førstelektor, Nord Universitet  
Kristin Bratberg Røe, rektor, Eberg barneskole

### Studentrepresentanter:

Sharmika Raventhiran  
Herman Nesse

### Representanter for fast vitenskapelig ansatte:

Mari Nygård  
Unni Eikeseth  
Jørgen Klein

### Midlertidig vitenskapelig ansatte:

Anneke M. A. Kneppers

### Teknisk-administrativt ansatte:

Sunniva Saksvik

### Fra instituttledelse og -administrasjon:

Ingfrid Thowsen, Ola Harstad, Ruth Grüters, Charlotte Gaertner, Dennis Gudim,  
Kjersti Stav og Anita Brækken (referent)

---

### Meldt forfall:

-

---

#### 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

Godkjenning av **innkalling** og saker til eventuelt.

#### ORIENTERINGSSAKER

ILU 8/22

##### **Orientering om virksomheten**

*Hensikt: Instituttledelsen orienterer om aktuelle saker og nyheter.*

- Oppfølging av årsplan 2022
- Instituttpodcast
- Helhetlig gjennomgang av campus Kalvskinnet
- Informasjonsskjermer
- RSO-stipendiater
- Innovasjonsmidler, sosial bærekraft

#### VEDTAKSSAK

ILU 9/22

##### **Strategisk personalplan 2023-2028**

*Hensikt: Forrige strategiske personalplan ble vedtatt i instituttstyret 16.4.2020, og senere er arbeidet ut fra en oppdatert versjon av denne. Den nye planen skal være en langsiktig plan som revideres årlig og som henger sammen med langtidsbudsjett. SPP for de ulike driftsenhetene ved SU vil være vedtakssak i fakultetsstyremøtet den 15. juni.*

Vedlegg:

- Saksnotat m/vedlegg

#### DISKUSJONSSAK

ILU 10/22

##### **Instituttstyrets rolle**

*Hensikt: Dette er en oppfølging av diskusjonen i det første styremøtet den 7. oktober i fjor.*

Vedlegg:

- Saksnotat m/vedlegg

#### VEDTAKSSAKER

ILU 11/22

##### **Endringer i studieporteføljen fra 2023**

*Hensikt: Studiekvalitet og porteføljeutvikling var diskusjonssak i forrige instituttstyremøte i februar. ILU foreslår nå endringer i studieporteføljen fra 2023 på bakgrunn av endrede politiske prioriteringer.*

Vedlegg:

- Saksnotat

ILU 12/22

##### **Protokoll fra styrets møte 21. april**

Forslag til vedtak:

- «Instituttstyret vedtar protokoll fra møtet 21. april.»

#### **Eventuelt**

## Instituttstyret ILU

### Sak ILU 9/22 Strategisk personalplan 2023-2028

*Hensikt: Instituttstyret behandler og vedtar instituttets strategiske personalplan. SPP 2023-2028 er et omfattende dokument og bygger på tidligere planer og arbeid gjennomført i fagseksjonene, de nasjonale sentrene og i ILU-administrasjonen. Samtidig er arbeidet basert på en bestilling fra fakultetet. Sak om strategiske personalplaner for alle driftsenheter ved SU-fakultetet er vedtakssak i fakultetsstyret den 15. juni.*

#### Forslag til vedtak:

«Instituttstyret vedtar Strategisk personalplan 2023-2028 for Institutt for lærerutdanning som foreslått, med de endringene som framkom i møtet.»

## Bakgrunn

Strategisk personalplan er en langsiktig plan som revideres årlig. Den strategiske personalplanen fungerer som grunnlag for bemanningsplanen som vedtas sammen med årsplanen og budsjett i fakultetsstyret i desember.

Arbeidet med strategisk personalplan omfatter strategiske vurderinger av hvordan vi ønsker å utvikle kompetansen og personalet ved Institutt for lærerutdanning. I arbeidet har dekanen bedt oss om å legge strategisk personalplan med en tidshorison på fem-ti år.

Det viktigste arbeidet med strategisk personalplan foregår i fagseksjonene, de nasjonale sentrene og ILU-administrasjonen (heretter kalt «enhetene»). Prosessen er først gjennomført i enhetene og deretter på instituttnivå. Enhetene utarbeider egne vurderinger ut fra strategiske prioriteringer og fremtidig kompetansebehov. Instituttets SPP vil i stor grad følge disse, men det gjøres noen tilpasninger på bakgrunn av vurderinger fra et instituttperspektiv. I vurderingene inngår å tolke politiske signaler om hvordan varsle endringer vil komme til å påvirke instituttet. I tillegg bygger SPP på langtidsbudsjettet og setter de økonomiske rammene. På bakgrunn av kjente og ukjente muligheter og begrensninger må instituttets SPP prioritere mellom enhetene.

---

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.

## Prosess og produkt

Arbeidet har fulgt tidsplanen som ble presentert i forrige instituttstyremøte. Prosessen for strategisk personalplan 2023–2028 startet i ledermøtet 10. januar i år. Instituttstyret ble orientert og bedt om innspill til prosess og innhold i styremøtet den 10. februar (ILU 5/22).

SPP har vært diskutert i ILUs ledermøter ved flere anledninger, med siste behandling i ledermøtet den 4. april. Enhetene hadde frist 1. mars for å levere utkast til enhetens SPP. I perioden fram mot 8. april er det gjort et betydelig arbeid med å avstemme og kvalitetssikre undervisningsbehov og -kapasitet i fagseksjonene. Den 24. mars hadde instituttet dialogmøte med dekanen, hvor SPP var hovedtema.

Fakultetet har bedt instituttene om at følgende vurderes med bakgrunn i analysene, og inngår i den strategiske personalplanen

- Ambisjoner og strategier innen utdanning, forskning og innovasjon
- Behov knyttet til forpliktelser og avganger
- Økonomisk risiko og handlingsrom
- Eventuelle særskilte forhold

### *Vedlegg:*

- Strategisk personalplan for Institutt for lærerutdanning 2023-2028

# Strategisk personalplan for Institutt for lærerutdanning 2023-2028

## Innhold

1. Innledning .....	3
2. Beskrivelse av profilen for gruppen fast ansatte ved instituttet, lederressurs og oversikt rekrutteringsstillinger .....	5
2.1. Samlet beskrivelse av instituttet .....	5
2.2. Situasjonen i hver enhet .....	6
2.3. Ressurser til fagseksjonsledelse .....	20
2.4. Stipendiater og postdoc fordelt i fagseksjonene .....	23
3. Vurdering av kompetansebehov .....	26
3.1. Innledning .....	26
3.2. Vurdering i hver enhet .....	26
4. Om økonomisk risiko og handlingsrom .....	38
5. Strategiske vurderinger – ambisjoner og strategier innen utdanning, forskning og innovasjon .	44
5.1. Ledelse og administrative støtte .....	45
5.2. Utdanning .....	45
5.3. Forskning .....	47
5.4. Innovasjon .....	47
6. Kapasitet og forpliktelser .....	48
6.1. Fagseksjonene .....	48
6.2. ILU-administrasjonen .....	50
6.3. De nasjonale sentrene .....	51
7. Prioriteringer .....	51
8. VEDLEGG: Strategisk personalplan 2023-2028 i hver enhet .....	55
8.1. Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk .....	55
8.2. Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett .....	59
8.2.1. Faggruppe for kunst, handverk, film og media .....	59
8.2.2. Faggruppe for musikk/dans/drama .....	62
8.2.3. Faggruppe for kroppsøving og idrett .....	66
8.3. Fagseksjon for matematikk .....	70
8.4. Fagseksjon for naturfagene .....	72

8.5. Fagseksjon for norsk.....	76
8.6. Fagseksjon for pedagogikk.....	80
8.7. Fagseksjon for samfunnsfagene.....	83
8.8. Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse.....	88
8.9. ILU-administrasjonen .....	91
8.10. Matematikksenteret .....	98
8.11. Skrivesenteret .....	99
9. VEDLEGG: Forkortelser .....	101

## 1. Innledning

Ifølge styringsreglementet ved NTNU skal instituttstyret behandle «strategiske personalplaner». Strategisk personalplan (SPP) skal gi en langsiktig og helhetlig håndtering av instituttets ansettelser, med den hensikt å koordinere anskaffelse, bruk og vedlikehold av menneskelige ressurser i et langsiktig perspektiv. Planen skal omhandle faste stillinger og gjelder både tilsetninger og kompetanseutvikling av medarbeiderne. Fakultetet har høye ambisjoner og vil i 2022 prioritere at strategisk personalplan blir et enda bedre verktøy for instituttene i fagstrategisk utvikling og i virksomhetsstyringen<sup>1</sup>. Sjangermessig er SPP en brukstekst og et dynamisk støtteverktøy for oss i det strategiske arbeidet ved instituttet.

Vurderingene i denne strategiske personalplanen (SPP) bygger på instituttets strategi *Kunnskap for en bedre skole og utdanning*. Samtidig skal SPP ha en kobling mot langtidsbudsjettet. I de strategiske vurderingene inngår derfor at virksomheten ved Institutt for lærerutdanning styres innenfor rammer gitt i regelverk og overordnede nivåes beslutninger, ut fra vårt økonomiske handlingsrom. I NTNU forventes en økende kollektiv bevissthet om sammenhengene mellom de ulike prosessene i virksomheten, og det systematiske kvalitetsarbeidet kobles stadig tettere til porteføljeutvikling, dimensjonering av opptaksrammer, personalplaner, årsplaner og budsjettplaner.

Ved ILU foregår det viktigste arbeidet med strategisk personalplan i fagseksjonene, ved de nasjonale sentrene og i instituttadministrasjonen (heretter kalt «enhetene»). Enhetene utarbeider egne strategiske vurderinger. Instituttets SPP følger i stor grad disse, men etter vurderinger fra et instituttperspektiv. I tillegg må instituttets SPP prioritere mellom enhetene. For å støtte disse vurderingene er det gjort et betydelig arbeid i å utrede og sammenligne undervisningsbehov og -kapasitet mellom fagseksjonene, basert på instituttets ressursbudsjett og nåværende tilsettingsforhold. Den samlede SPP for ILU kan derfor skille seg noe fra det som følger direkte fra enhetenes prioriteringer. Fordi SPP utarbeides på bakgrunn av et øyeblikksbilde (slik situasjonen er i dag), er SPP en langsiktig plan som revideres årlig.

Forrige SPP ved Institutt for lærerutdanning ble vedtatt i Instituttstyret den 16. april 2020 (sak ILU 7/20). Saken inkluderte vurderinger av ressurs- og kompetansebehov i forbindelse med det femte året i grunnskolelærerutdanningen, som fra 2017 ble lagt om til en masterutdanning. Det er ikke

---

<sup>1</sup> Fra SUs årsplan for 2022, mål 7

utarbeidet en nyere SPP ved ILU, men vi har etter at myndighetenes finansiering av femteåret og mellomfinansieringen fra NTNU ble kjent, arbeidet ut fra en oppdatert versjon av SPP 2020<sup>2</sup>.

Dette dokumentet inkluderer noen vurderinger av mulige virkemidler for kompetanseheving blant våre ansatte. Det viktigste kompetansehevingsarbeidet foregår i enhetene, i fagmiljøene og i forskningsgruppene, dvs. også i form av fler- og tverrfaglige samarbeid.

---

<sup>2</sup> ePhorte 21/22607 jp. 6



## 2. Beskrivelse av profilen for gruppen fast ansatte ved instituttet, lederressurs og oversikt rekrutteringsstillinger

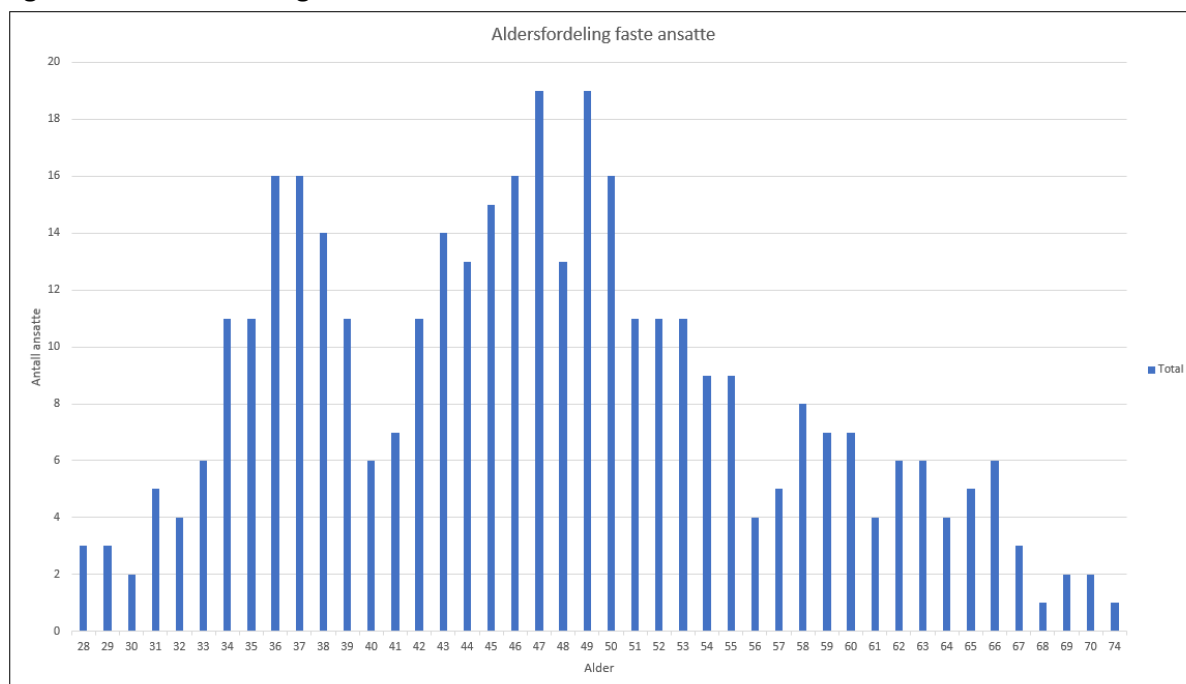
I dette kapitlet ser vi først i del 2.1. på en samlet beskrivelse av profilen for fast ansatte ved instituttet, og i 2.2. viser vi situasjonen i hver enhet. I del 2.3 gir vi en oversikt over ressurser til fagseksjonsledelse. Til sist viser vi i 2.4. oversikt over fordelingen av rekrutteringsstillinger (stipendiater og postdoc) ved instituttet.

### 2.1. Samlet beskrivelse av instituttet

Vi gir her en beskrivelse av alderssammensetning, kjønnsfordeling og kompetanseprofil på de fast ansatte ved instituttet. All informasjon er hentet i HR-portalen den 6. mars 2022, og vi har justert for det som er kjent av oppsigelser/pensjonering og tilsetninger som er i prosess. Framstillingen nedenfor er altså et «øyeblikksbilde» den aktuelle dagen da uttrekket ble gjort, justert for de forhold som er nevnt.

Figur 2.1 presenterer alderssammensetningen. Det er ikke tatt hensyn til stillingsprosent i denne figuren, men det store flertallet fast ansatte har 100 % stilling. Figuren gir et bilde av omfanget på pensjonerings de nærmeste årene. Den vanligste alderen på instituttet ligger innenfor intervallet 40-49 år (133 personer), og snittalderen er 49 år. Det er 15 personer i aldersgruppen 66 år og eldre, som er 4 færre enn for to år siden.

**Figur 2.1. Aldersfordeling faste ansatte**



Stillingskategoriene som brukes på instituttet framkommer av tabellen under. Det er til sammen 317,78 årsverk i faste undervisnings- og forskerstillinger, og vi ser at noen av disse er på de nasjonale sentrene. Det er en økning i årsverk på 16,2 % siden april 2020. Veksten skyldes både redusert andel midlertidig ansatte og planlagt vekst. Videre ser vi at 186,98 årsverk (58,84 % av alle FoU-årsverk) er på første- og toppkompetansenivå, inkludert de nasjonale sentrene. Eksklusive sentrene, så er 65,98 % av årsverkene på første- og toppkompetansenivå, og det er en liten nedgang fra 67,2 % i 2020. Samtlige 4 årsverk i stillingskategori høgskolelærer (dvs. uten masterkompetanse) er på de nasjonale sentrene. Når det gjelder teknisk-administrative stillinger har vi 41,8 årsverk i instituttadministrasjonen (4,8 % økning siden april 2020, da hadde instituttet 39,9 årsverk). I tillegg er det 7 årsverk i teknisk-administrative stillinger ved de nasjonale sentrene, inklusive 2 senterledere (17 % økning siden april 2020, da hadde senterne 6 årsverk, inkludert 2 senterledere).

**Tabell 2.1. Årsverk i stillingskategorier, reell arbeidsaktivitet fast ansatte**

Stillingskategori	Årsverk 2022	Årsverk 2020	Årsverk 2019	Årsverk 2018	Stillingskategori	Årsverk 2022	Årsverk 2020	Årsverk 2019	Årsverk 2018
Universitetslektor	126,8	109,88	100,55	85,15	Avd.direktør/kontorsjef/ inst.leder/seksjonssjef	4	4	4	4
Førstelektor	15,7	16,75	16,05	15,55	Førstekonsulent	10,4	15,8	14,6	10,5
Førsteamanuensis	133,05	108,8	106,6	82,4	Konsulent	1	1	1	2,7
Dosent	6,3	6,8	6,6	10	Rådgiver	9	5	5	5,9
Professor	30,6	26	25	18	Seniorkonsulent	16,9	14,5	13,3	10,7
Høgskole-/øvingslærer	4	5,15	6,6	6,8	Seniorrydgiver	4	4,6	3,6	4
Høgskolelektor	0	0	1	1	Avdelingsingeniør	2,5	1	1	0
Forsker	1,33	0	0	1	Prosjektleder	1	0	0	0
SUM	317,78	273,38	262,4	218,9	SUM	48,8	45,9	42,5	37,8

## 2.2. Situasjonen i hver enhet

For mer detaljert informasjon presenterer vi i dette kapitlet 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 2.2.1 inkluderer kun fast ansatte i fagseksjonene og sentrene. Det er 276,18 årsverk fordelt på instituttets åtte fagseksjoner og 39,1 årsverk ved de to nasjonale sentrene, som er inkludert i tabellen. I tillegg ser vi at 3,5 årsverk er definert som seksjonsuavhengige. Dette gjelder *innovasjonsleder*, *internasjonaliseringsleder*, *daglig leder for Universitetsskolesamarbeidet i Trondheim (USSiT)*, og en halv stilling *studieprogramleder for EVU* ved instituttet. Dette er faglige stillinger som er definert som fler- og tverrfaglige, dvs. instituttovergripende funksjoner som ikke har en åpenbar tilhørighet i enhetene. Fagseksjon for pedagogikk er størst med 51,1 årsverk fast ansatte, mens Skrivesenteret er minst med 18,1 faste årsverk i undervisnings- og forskningsstilling.

**Tabell 2.2.1 Enhetsstørrelse, førstekompetanse og toppkompetanse.  
Fast ansatte i undervisnings- og forskerstilling**

Fagseksjon	2022			2020			2019			2018		
	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling
Engelsk og fremmedspråk	22,35	73 %	13 %	18,35	61 %	16 %	19,35	58 %	16 %	15,15	66 %	13 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett	36,00	61 %	17 %	27,80	58 %	11 %	27,30	57 %	11 %	20,75	48 %	10 %
Matematikk	35,00	60 %	0 %	32,80	63 %	0 %	33,00	64 %	0 %	28,00	55 %	0 %
Naturfagene	31,00	87 %	13 %	27,25	85 %	15 %	25,65	81 %	12 %	24,15	80 %	12 %
Norsk	40,10	68 %	10 %	36,73	71 %	14 %	36,40	72 %	14 %	25,80	66 %	19 %
Pedagogikk	51,10	57 %	8 %	41,60	62 %	12 %	42,10	60 %	13 %	33,90	51 %	10 %
Samfunnsfagene	37,03	76 %	22 %	28,45	68 %	18 %	25,45	72 %	20 %	20,65	76 %	19 %
Yrkesfag, skoleutvikling og utd.ledelse	23,60	49 %	28 %	23,90	57 %	29 %	22,90	62 %	31 %	26,20	65 %	30 %
Matematikksenteret	21,00	10 %	0 %	18,85	5 %	0 %	13,85	14 %	0 %	11,80	17 %	0 %
Skrivesenteret	18,10	6 %	6 %	14,65	0 %	0 %	9,80	0 %	0 %	4,50	0 %	0 %
<b>Total</b>	<b>315,28</b>	<b>59 %</b>	<b>12 %</b>	<b>270,38</b>	<b>58 %</b>	<b>12 %</b>	<b>255,80</b>	<b>60 %</b>	<b>12 %</b>	<b>210,90</b>	<b>60 %</b>	<b>13 %</b>

Seksjonsuavhengig

3,50

3,00

Andel førstestillinger inkluderer førsteamanuensis, førstelektor, dosent, professor og forsker, 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 59 % og 12 % i 2022. Det er vekst i andelen førstekompetanse i over halvparten av enhetene. Andel med førstekompetanse er fortsatt størst i naturfagene (87 %) og lavest i sentrene (henholdsvis 10 % og 6 % for Matematikksenteret og Skrivesenteret). Andel med toppkompetanse er fortsatt størst i enheten for yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse (28 %).

**Tabell 2.2.2. Enhetsstørrelse, førstekompetanse og toppkompetanse.  
Alle ansatte i undervisnings- og forskningsstilling**

Fagseksjon	2022			2020		
	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling	Årsverk	Andel 1. stilling	Andel toppstilling
Engelsk og fremmedspråk	26,40	62 %	11 %	25,60	45 %	12 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett	40,90	56 %	16 %	34,50	47 %	9 %
Matematikk	39,45	54 %	1 %	42,20	49 %	0 %
Naturfagene	32,40	85 %	13 %	30,25	78 %	14 %
Norsk	43,80	63 %	10 %	41,73	63 %	12 %
Pedagogikk	56,98	54 %	8 %	51,90	50 %	9 %
Samfunnsfagene	41,83	71 %	20 %	37,88	52 %	14 %
Yrkesfag, skoleutvikling og utd.ledelse	27,70	44 %	25 %	30,90	45 %	23 %
Matematikksenteret	22,05	12 %	2 %	23,27	7 %	2 %
Skrivesenteret	24,35	5 %	4 %	15,65	0 %	0 %
<b>Total</b>	<b>355,86</b>	<b>54 %</b>	<b>11 %</b>	<b>333,88</b>	<b>48 %</b>	<b>10 %</b>

Seksjonsuavhengig

3,50

4,00

For å få et inntrykk av hvordan midlertidige ansatte (inkl. rekrutteringsstillings-kategoriene stipendiater og postdoktorer) påvirker sammensetningen av formalkompetansen, er disse inkludert i

tabell 2.2.2. Fordi midlertidig ansatte nesten utelukkende ikke har førstekompetanse, reduseres denne andelen fra 59 % til 54 % når de midlertidige inkluderes.

Tabell 2.2.3. presenterer antall fast ansatte og kjønnsfordeling på hver enhet. Tilsetninger i prosess er ikke inkludert i tabellen.

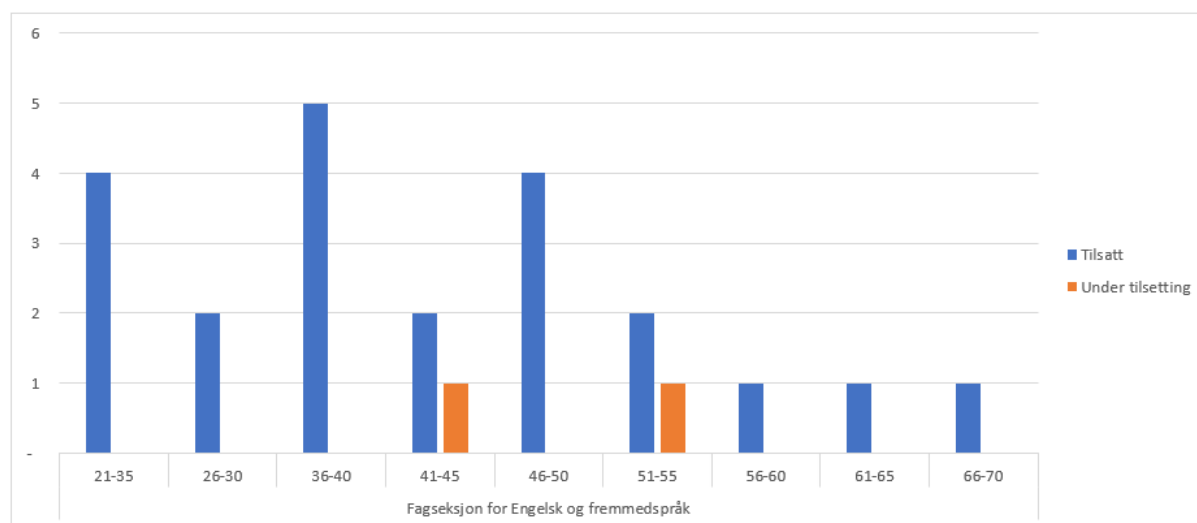
For hele instituttet er det til sammen 243 kvinner og 129 menn i fast stilling, noe som utgjør en kvinneandel på 65 %. Kvinneandelen varierer mellom fagmiljøene om lag som i sektoren for øvrig. Kvinneandelen er høyest i administrasjonen (86 %), pedagogikk (81 %) og yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse (78 %), og den er lavest i samfunnsfagene (42 %), matematikk (43 %) og i kunstfagene, kroppsøving og idrett (50 %).

**Tabell 2.2.3. Kjønnsfordeling**

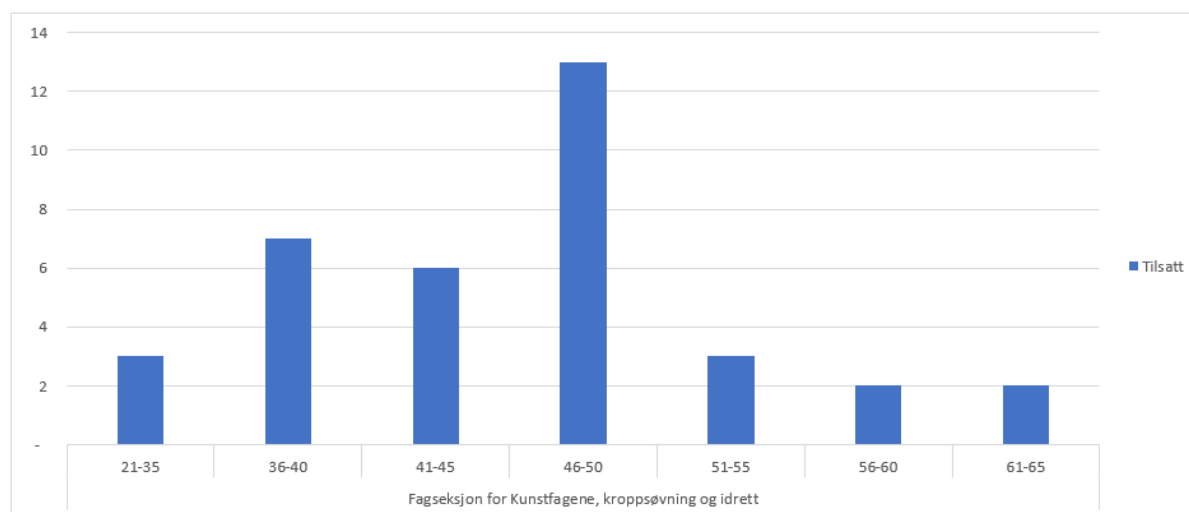
Enhet	2022		2020		2019		2018	
	Antall fast tilsatte	Andel kvinner	Antall fast tilsatte	Andel kvinner	Antall fast tilsatte	Andel kvinner	Antall fast tilsatt	Andel kvinner
Engelsk og fremmedspråk	22	77 %	20	75 %	21	76 %	17	88 %
Kunstfagene, kroppsøving og idrett	36	50 %	27	44 %	28	50 %	23	43 %
Matematikk	35	43 %	32	44 %	33	48 %	28	53 %
Naturfagene	29	55 %	27	52 %	26	50 %	27	48 %
Norsk	41	73 %	35	66 %	37	66 %	28	67 %
Pedagogikk	52	81 %	41	80 %	43	81 %	35	80 %
Samfunnsfagene	38	42 %	30	43 %	29	45 %	23	34 %
Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	23	78 %	24	67 %	25	68 %	28	64 %
Matematikksenteret	26	58 %	25	64 %	26	69 %	23	61 %
Skrivesenteret	23	65 %	15	80 %	15	80 %	8	75 %
Administrasjonen	43	86 %	41	83 %	38	84 %	34	85 %
<b>Totalsum</b>	<b>372</b>	<b>65 %</b>	<b>317</b>	<b>64 %</b>	<b>321</b>	<b>66 %</b>	<b>276</b>	<b>63 %</b>
Seksjonsuavhengig	4	100 %	3	100,0 %				

I resten av dette kapittelet viser vi aldersfordeling og fordeling i stillingskategorier *i hver enhet*. Det første måles i antall og det siste i årsverk. Det er også her situasjonen per 6. mars 2022 som gjengis, altså reell arbeidsaktivitet denne dagen og kontraktsfestet, men ikke oppstartet arbeidsaktivitet. Stillinger i tilsetningsprosess er spesifisert i tabellen.

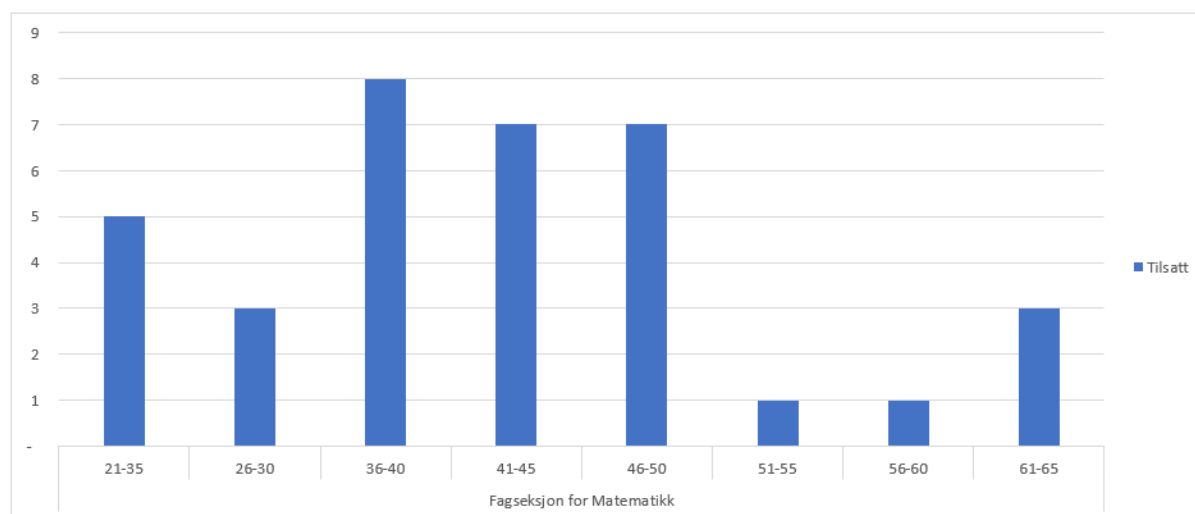
Fagseksjon for pedagogikk og Matematikksenteret har flest fast ansatte over 61 år (7 personer på hver av enhetene). Fagseksjon for yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse har flest ansatte over 61 år med toppkompetanse (4 personer). Fagseksjon for norsk, ILU-administrasjonen og fagseksjon for matematikk har flest fast ansatte under 40 år (henholdsvis 19, 16 og 16 personer). Enhetene presenteres alfabetisk.

**Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk**

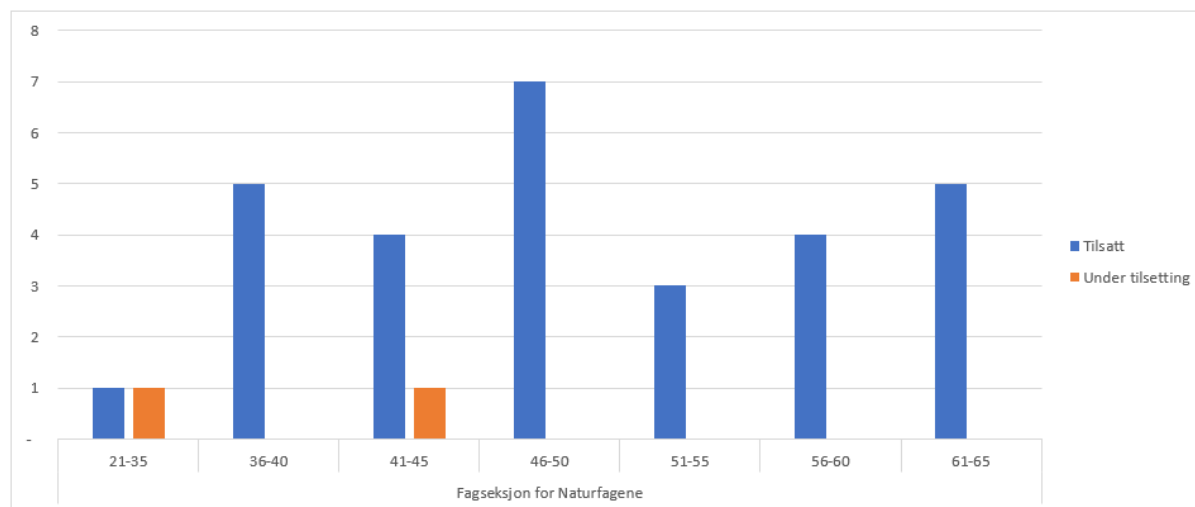
Stillingskategori, årsverk	2022	Under tilsetting i 2022	2020	Under tilsetting i 2020	2019	2018
Dosent	1,0		1		1	2
Førstemanuensis	12,2	2	7		7,2	7
Førstelektor	1,2		1,2		1	1
Professor	2,0		2		2	1
Universitetslektor	6,0		7,15		8,15	5,15
Sum	22,35	2	18,35	0	19,35	16,15

**Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett**

Stillingskategori, årsvik	2022	<i>Under tilsetting i 2022</i>	2020	<i>Under tilsetting i 2020</i>	2019	2018
	Førstemanuensis	12		7	1	7,5
Førstelektor	4		5		5	5
Professor	6		3		3	2
Universitetslektor	14		11,8		11,8	10,75
Sum	36	0	26,8	1	27,3	20,75

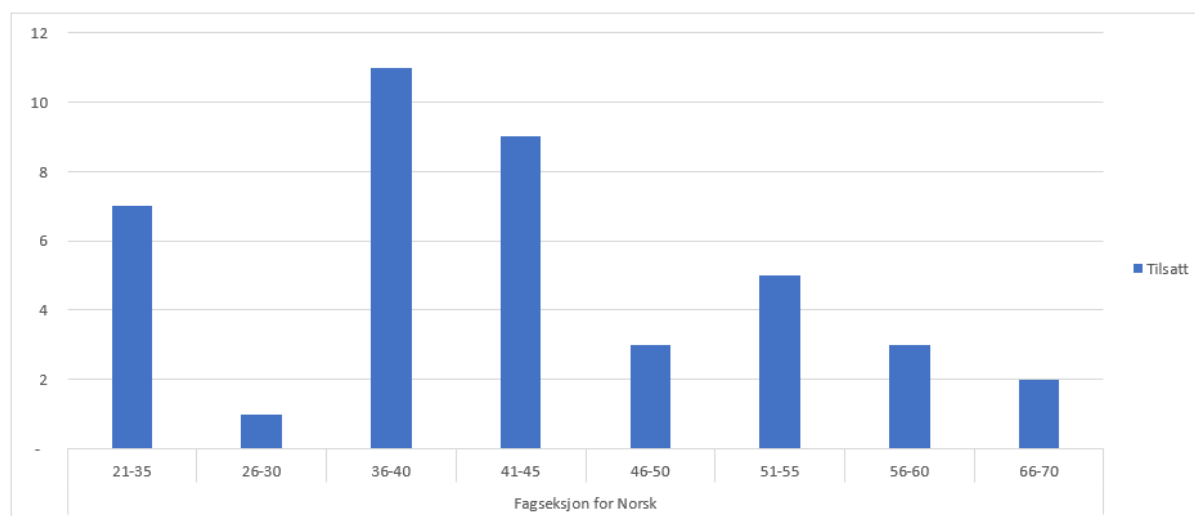
**Fagseksjon for matematikk**

Stillingskategori, årsvik	2022	<i>Under tilsetning i 2022</i>	2020	<i>Under tilsetning i 2020</i>	2019	2018
Førstemanuensis	20		19,8		21	16
Førstelektor	1		1		0	0
Universitetslektor	14		11	1	12	12
Sum	35	0	31,8	1	33	28

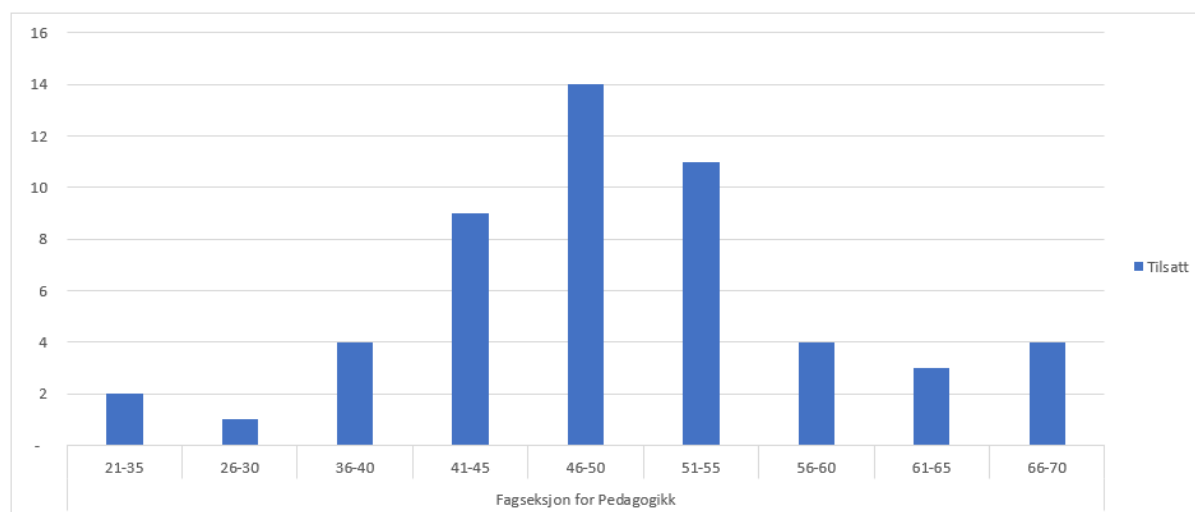
**Fagseksjon for naturfagene**

Stillingskategori, årsverk	2022	Under tilsetting i 2022	2020	Under tilsetting i 2020	2019	2018
Dosent	2		2		1	1,6
Førsteamanuensis	21	1	16,6	1	16	15
Førstelektor	2		1,65		1,65	1,85
Professor	2		2		2	1
Universitetslektor	4	1	4		5	4,7
Sum	31	2	26,25	1	25,65	24,15

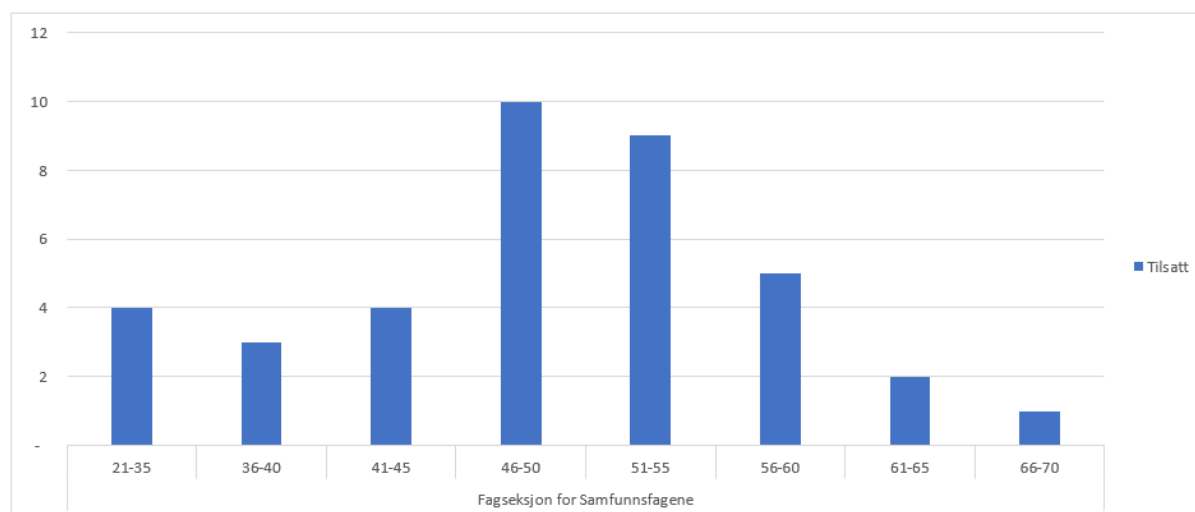


**Fagseksjon for norsk**

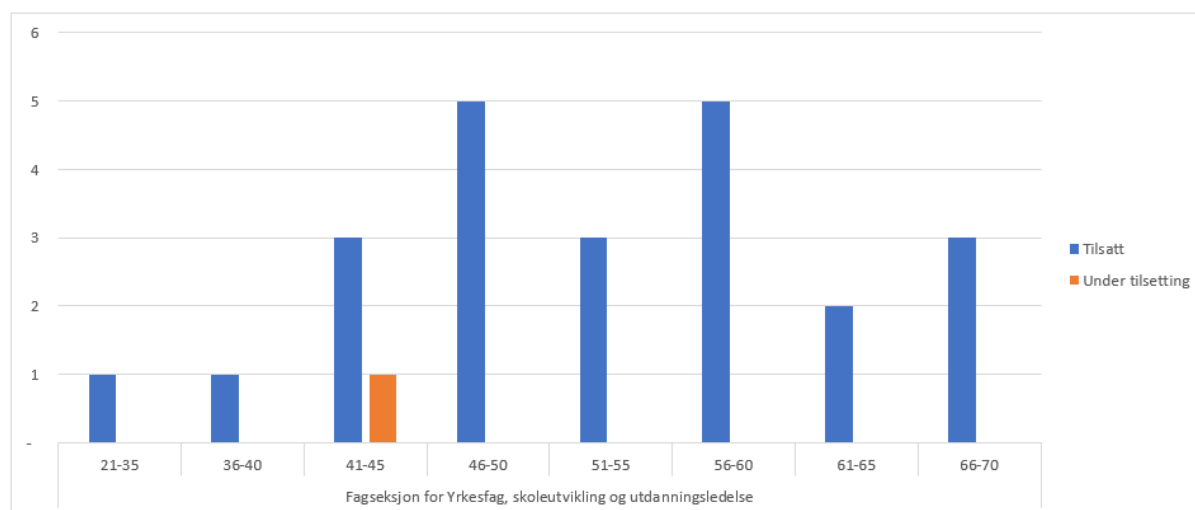
Stillingskategori, årsvik	2022	<i>Under tilsetting i 2022</i>	2020	<i>Under tilsetting i 2020</i>	2019	2018
Dosent	1		1		1	2
Førsteamanuensis	21,2		18,2	1	19,2	11,2
Førstelektor	1,9		2		2	1
Professor	3		4		4	3
Universitetslektor	13		8,53	2	10,2	8,6
Sum	40,1	0	33,73	3	36,4	25,8

**Fagseksjon for pedagogikk**

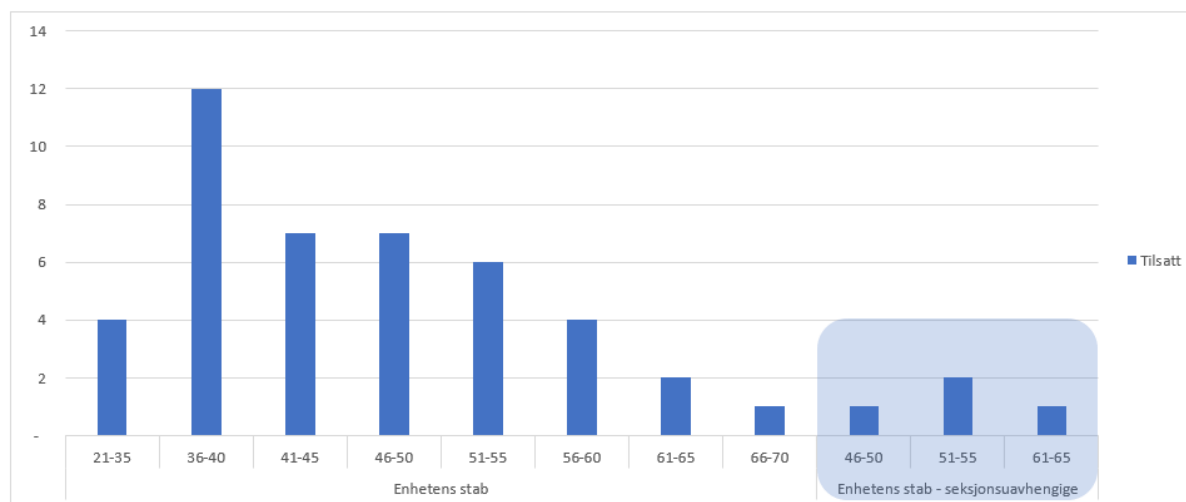
Stillingskategori, årsverk	2022	<i>Under tilsetting i 2022</i>	2020	<i>Under tilsetting i 2020</i>	2019	2018
Dosent	1		1,8		2,6	1,4
Førsteamanuensis	21		18		16,5	11
Førstelektor	4		3		3	3
Høgskolelektor	0		0		1	0
Professor	3		3		3	2
Universitetslektor	22		14,8	1	16	16,5
Sum	51,1	0	40,6	1	42,1	33,9

**Fagseksjon for samfunnsfagene**

Stillingskategori, årsverk	2022	<i>Under tilsetning i 2022</i>	2020	<i>Under tilsetning i 2020</i>	2019	2018
Førstemanuensis	18,70		12,2	1	12,2	10,2
Førstelektor	1		1,2		1,2	1,5
Professor	8		5		5	4
Universitetslektor	9		8,05	1	7,05	4,95
Forsker	0,33					
<b>Sum</b>	<b>37,03</b>	<b>0</b>	<b>26,45</b>	<b>2</b>	<b>25,45</b>	<b>20,65</b>

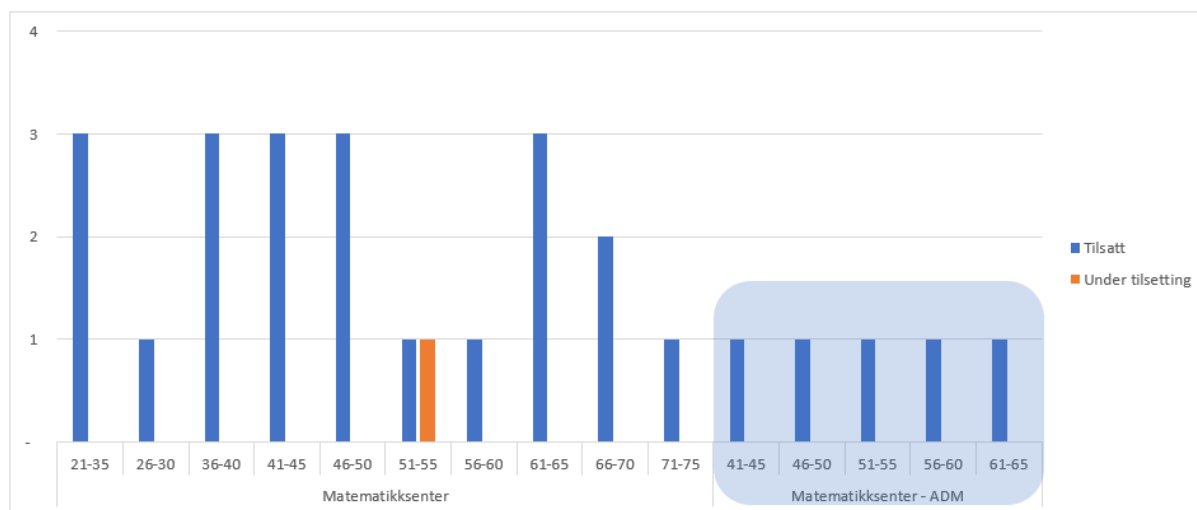
**Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse**

Stillingskategori, årsverk	2022	Under tilsetning i 2022	2020	Under tilsetning i 2020	2019	2018
Dosent	1		1		1	3
Forsker	0		0		0	1
Førsteamanuensis	5	1	4	1	5	7
Førstelektor	0		1,7		2,2	2,2
Professor	5,6		6		6	5
Universitetslektor	12		9,2	1	8,7	8
Sum	23,6	1	21,9	2	22,9	26,2

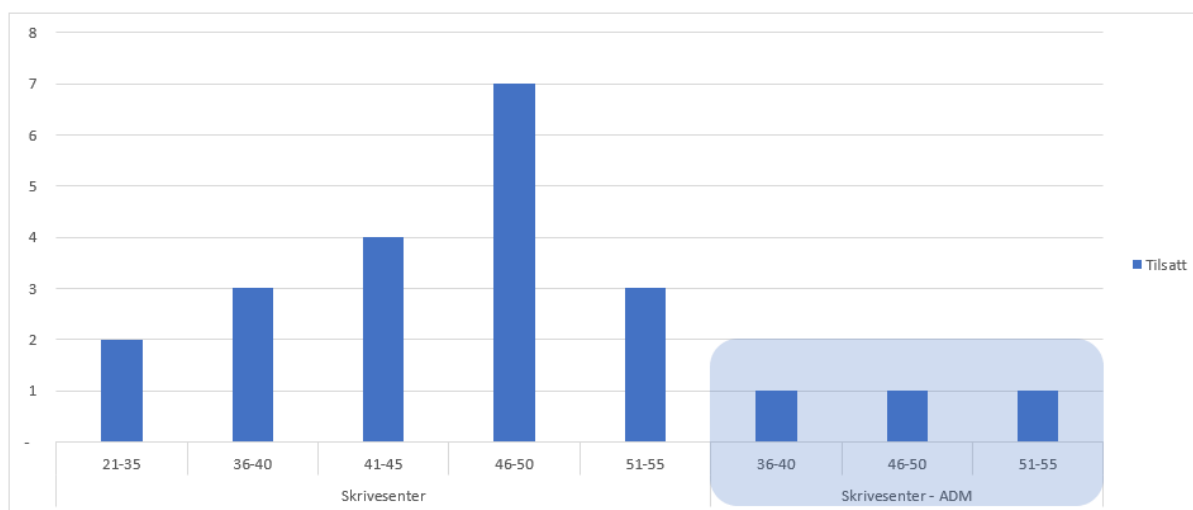
**ILU-administrasjonen (administrativt ansatte på Matematikk- og Skrivesenteret er ikke inkludert)**

Stillingskategori, årsverk	2022	Under tilsetning i 2022	2020	Under tilsetning i 2020	2019	2018
Førstekonsulent	9,4		14,8		13,6	9,5
Instituttleder	1		1		1	1
Konsulent	1		1		1	2,7
Kontorsjef	1		1		1	1
Rådgiver	9		5		5	5,9
Seniorkonsulent	15,4		12,5		11,3	8,7
Seniorrådgiver	3		3,6		2,6	3
Avdelingsingeniør	1		1		1	0
Universitetslektor	1					
Forsker	1					
Førstelektor	0,5					
Prosjektleder	1					
<b>Sum</b>	<b>44,30</b>	<b>0</b>	<b>39,90</b>	<b>0</b>	<b>36,50</b>	<b>31,80</b>

### Nasjonalt senter for matematikk i opplæringen (Matematikksenteret)



Stillingskategori, årsverk	2022	Under tilsetting i 2022	2020	Under tilsetting i 2020	2019	2018
Avdelingsdirektør	1		1		1	1
Avdelingsingeniør	0,5					
Førstemanuensis	2	1	1		2	2
Førstekonsulent	1		1		1	1
Høgskolelærer/øvingslæ	3		5		5,5	5,2
Seniorkonsulent	1		1		1	1
Seniorrådgiver	1		1		1	1
Universitetslektor	16		11,85	1	11,85	9,8
<b>Sum</b>	<b>25,5</b>	<b>1</b>	<b>21,85</b>	<b>1</b>	<b>23,35</b>	<b>21</b>

**Nasjonalt senter for skriveopplæring og skriveforskning (Skrivesenteret)**

Stillingskategori, årsverk	2022	Under tilsetting i 2022	2020	Under tilsetting i 2020	2019	2018
Avdelingsingeniør	1					
Førstelektor	0,1					
Høgskolelærer/øvingslæ	1		0,15		1,1	1,6
Professor	1					
Seksjonssjef	1		1		1	0
Seniorkonsulent	0,5		1		1	1
Universitetslektor	16		10,5	4	9,8	4,5
<b>Sum</b>	<b>20,6</b>	<b>0</b>	<b>12,65</b>	<b>4</b>	<b>12,9</b>	<b>7,1</b>

### 2.3. Ressurser til fagseksjonsledelse

Enhetene ved ILU er store og utøvelse av arbeidsgiverfunksjonen (dvs. personaloppfølging og en del administrative oppgaver som gjelder fagseksjonsnivået) ligger i fagseksjonslederressursen. Oppgaver for fagseksjonsledere ved ILU er basert på vedtak i Instituttstyret i 2020 (ILU 9/20 og ILU 20/20).

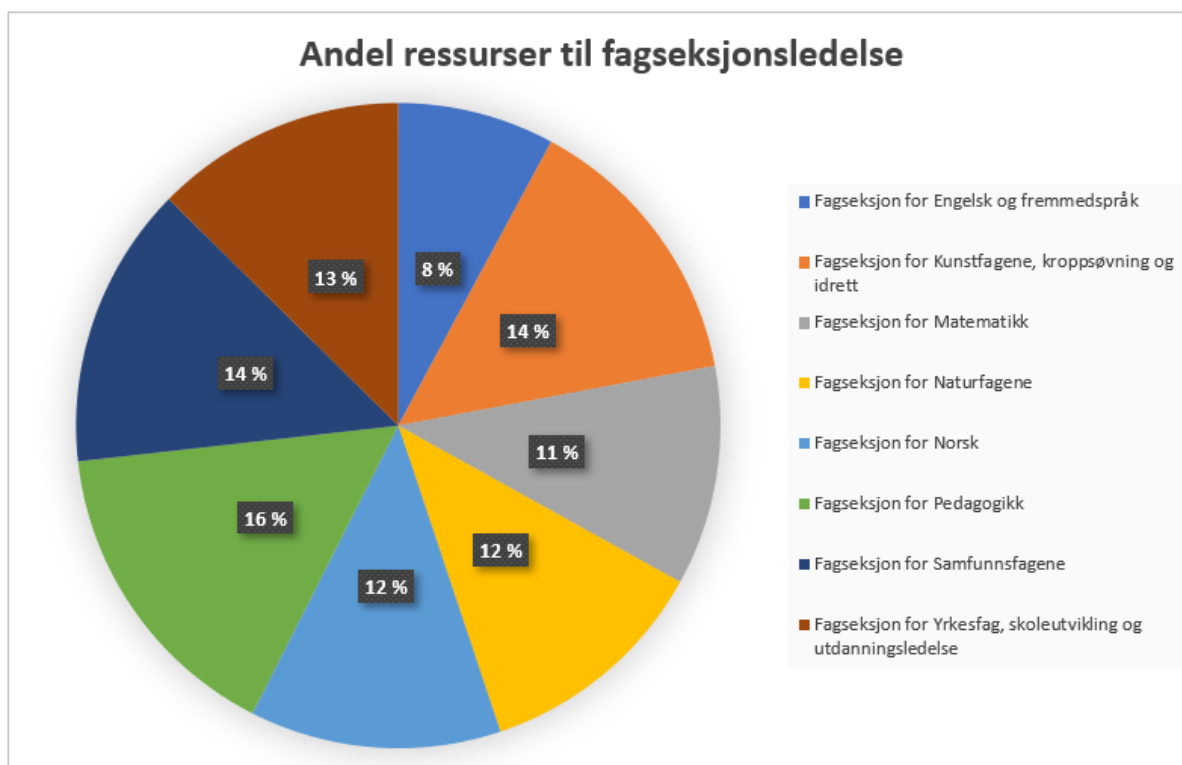
Mens ressurser til fagseksjonsledelse er en videreutvikling av diskusjoner i ILU-ledelsen fra 2019: «Ressurser til fagseksjonsledelse ble fastlagt etter ledermøtet 11.02.2019. Dette inkluderer blant annet ledelsesressurser til ansvar for faglig utvikling i fagseksjonen, personalledelse, fordeling av undervisningsoppgaver og deltakelse i strategisk instituttledelse.»

Tabell 2.3.1. viser samlet ressurs til fagseksjonsledelse i timer, årsverk (her forutsettes det at 1680 timer ligger i et årsverk) og som prosentandel av den totale ressursen fordelt pr. fagseksjon. Total ledelsesressurs fordelt på fagseksjonene utgjør 10 665 timer eller 6,35 årsverk. Enheten med den laveste andelen ressurs til fagseksjonsledelse er Engelsk og fremmedspråk (1/2 årsverk), mens Pedagogikk har den høyeste andelen (1 årsverk). Forskjellen forklares med størrelsen på enhetene.

**Tabell 2.3.1. Ressurs til fagseksjonsledelse pr. fagseksjon i timer, årsverk og andeler**

Fagseksjon	Tildelt fagseksjonsledelsesressurs i timer	Tildelt fagseksjonsledelsesressurs i årsverk	Relativ andel av tildelt fagseksjonsledelsesressurs pr. seksjon
Fagseksjon for Engelsk og fremmedspråk	840	0,50	7,9 %
Fagseksjon for Kunstfagene, kroppsøving og idrett	1 510	0,90	14,2 %
Fagseksjon for Matematikk	1 175	0,70	11,0 %
Fagseksjon for Naturfagene	1 260	0,75	11,8 %
Fagseksjon for Norsk	1 345	0,80	12,6 %
Fagseksjon for Pedagogikk	1 680	1,00	15,8 %
Fagseksjon for Samfunnsfagene	1 510	0,90	14,2 %
Fagseksjon for Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	1 345	0,80	12,6 %
	<b>10 665</b>	<b>6,35</b>	<b>100,0 %</b>



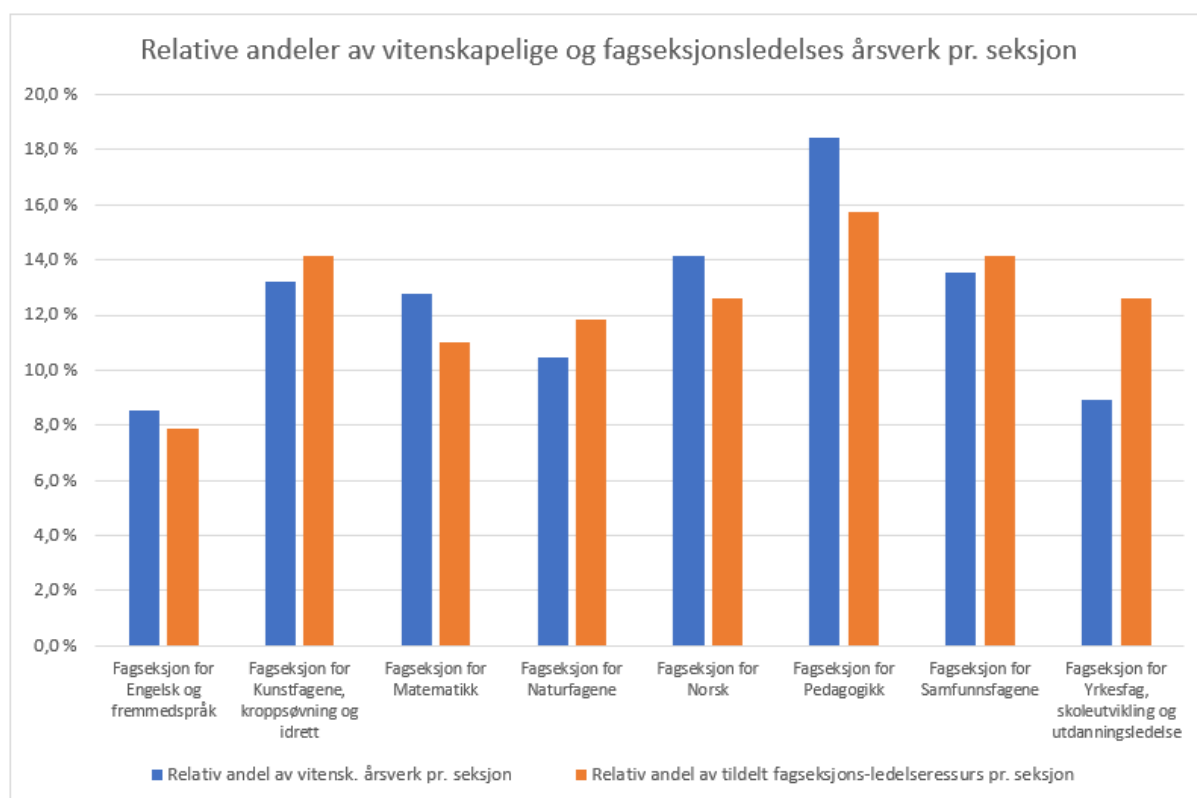


Fordeling av ressurser til fagseksjonsledelse kan settes i perspektiv ytterligere ved å ta hensyn til seksjonsstørrelsen målt i antall vitenskapelige årsverk (både faste og midlertidige ansatte). Tabell 2.3.2. illustrerer dette – fordelte ledelsesressurser vises som en andel (i årsverk og i prosent) av alle vitenskapelige årsverk per fagseksjon. Per i dag forutsettes det at gjennomsnittlig 2,1 % av fagseksjonens kapasitet dedikeres til ledelsesoppgaver.

**Tabell. 2.3.2. Ressurs til fagseksjonsledelse pr. fagseksjon i årsverk og andeler av reell arbeidskapasitet til vitenskapelige (faste og midlertidige). Relative andeler av vitenskapelige og ledelses årsverk pr. fagseksjon.**

Fagseksjon	Antall vitensk. årsverk	Hvorav fagseksjonsledelsesressurs i årsverk pr. seksjon	Hvorav fagseksjonsledelsesressurs i % pr. seksjon	Relativ andel av vitensk. årsverk pr. seksjon	Relativ andel av tildelt fagseksjonsledelsesressurs pr. seksjon
Fagseksjon for Engelsk og fremmedspråk	26,40	0,50	1,9 %	8,5 %	7,9 %
Fagseksjon for Kunstfagene, kroppsøving og idrett	40,90	0,90	2,2 %	13,2 %	14,2 %
Fagseksjon for Matematikk	39,45	0,70	1,8 %	12,7 %	11,0 %
Fagseksjon for Naturfagene	32,40	0,75	2,3 %	10,5 %	11,8 %
Fagseksjon for Norsk	43,80	0,80	1,8 %	14,2 %	12,6 %
Fagseksjon for Pedagogikk	56,98	1,00	1,8 %	18,4 %	15,8 %
Fagseksjon for Samfunnsfagene	41,83	0,90	2,1 %	13,5 %	14,2 %
Fagseksjon for Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	27,70	0,80	2,9 %	9,0 %	12,6 %
	<b>309,46</b>	<b>6,35</b>	<b>2,1 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Ressurser til fagseksjonsledelse ble første gang fastsatt da fagseksjonene ble etablert (2017), og senere endret i februar 2019. Tiden er moden for at vi gjør en ny vurdering. Her inngår å sammenligne relative andeler av vitenskapelige årsverk for hver fagseksjon med relative andeler av stipendiater/postdoc (RD og RSO) per fagseksjon. Vi har illustrert dette til høyre i tabellen over og i diagrammet under. Her ser vi tydelig at fagseksjonene for matematikk, norsk og pedagogikk har laveste relative andel ledelsesressurser, mens fagseksjon for yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse har en langt høyere ledelsesressurs per i dag. Dette kan ha flere årsaker, men de fleste fagseksjonene har hatt vekst som følge av oppbemanningen til femteåret i MGLU (med start høsten 2021). Det betyr at det er tid for å vurdere om størrelsen på det totale ressursen for fagseksjonsledelse bør økes for å gi mer rom for denne type oppgaver, samt om fordelingen av ressursen mellom fagseksjonene bør harmoneres med fagseksjonens relative størrelse. Instituttet ønsker å ta dette arbeidet inn i årsplanarbeidet i 2023, hvor vi vil ha en helhetlig ressursgjennomgang for instituttet.



## 2.4. Stipendiater og postdoc fordelt i fagseksjonene

Stipendiater og postdoktorer er midlertidige rekrutteringsstillinger og inngår ikke i strategisk personalplan. Samtidig anses disse stillingene som strategisk viktige for instituttet. Stillingene bidrar til økt kompetanse og er helt avgjørende for fremtidig rekruttering til fagmiljøene, og rekrutteringsstillinger og fagmiljøene har en gjensidig nytte av deltakelse i forskningsgrupper. Et av virkemidlene i årsplanmålene våre for å styrke forskningsgrupper og -miljøer er å inkludere studentforskere og uerfarne forskere i forskningsgrupper og i forskningsprosjekter. Stipendiater og postdoktorer bidrar til publisering og tilfører nye impulser til innovasjonskultur og formidlingskultur. ILU har store fagmiljø innen lærerutdanning og utdanningsforskning, og det er en viktig oppgave å bidra med ph.d.-utdanning til samfunnet. Samtidig er det knyttet økonomiske insentiver til doktorgradene.

I den organisatoriske linja hører stipendiat- og postdoktor-stillingene hjemme under sine respektive fagseksjoner, men finansieringsmessig skilles det på RD- og RSO<sup>3</sup>-stillinger. De førstnevnte lønnes av instituttets ramme mens de sistnevnte finansieres av rektor-midler.

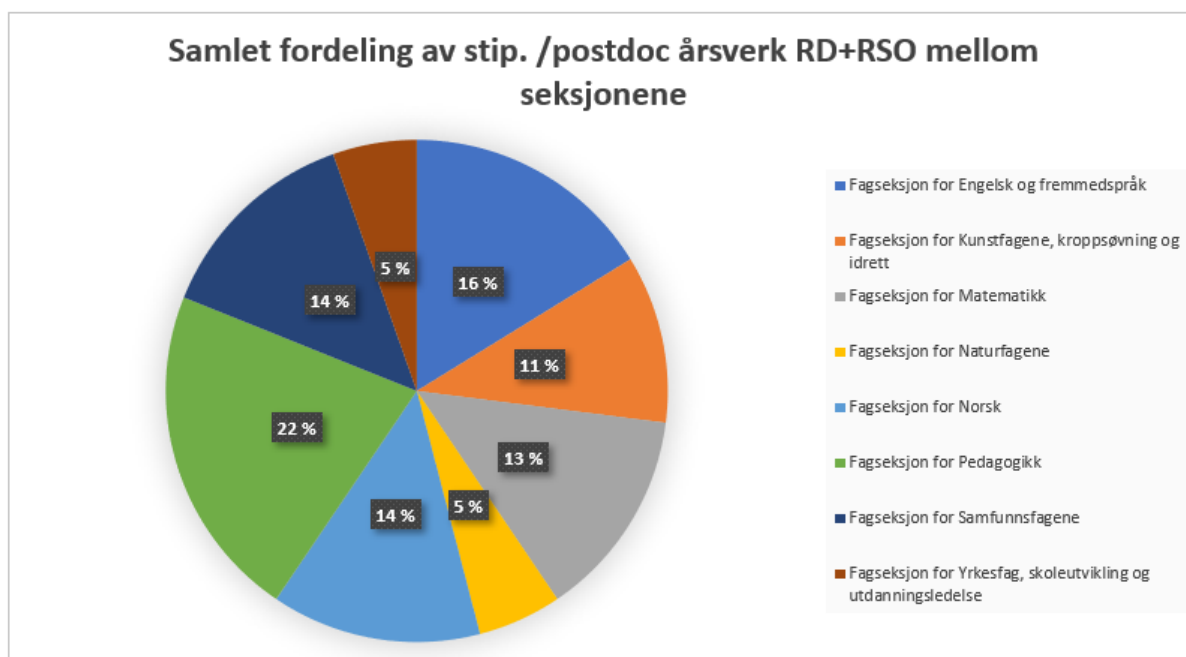
Tabellen 2.4.1. viser antall stipendiater/postdoktorer i årsverk og i relative andeler pr. fagseksjon. Data presenteres for både RD og RSO, adskilt og samlet. Når dette skrives har vi 17 RD-stipendiater (inkludert BOA) og 20 RSO-stipendiater fordelt på instituttets fagseksjoner. Gjennomsnittlig antall stipendiater pr. seksjon ligger rundt 5 stykker. Fagseksjonene for naturfagene og yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse ligger lavest (2 stillinger på hver), mens fagseksjonene pedagogikk og engelsk og fremmedspråk ligger høyest (8 og 6 stillinger tilsvarende).

**Tabell 2.4.1. Antall rekrutteringsstillinger i årsverk (både RD, RSO og samlet) og relative andeler pr. fagseksjon, faste og midlertidige ansatte**

Fagseksjon	Antall vitensk. årsverk	Antall årsverk RD stip. /postdoc	Andel RD-stip. /postdoc. pr. seksjon	Relativ andel av RD stip./postdoc pr. seksjon	Antall årsverk RSO stip. /postdoc	Relativ andel av RSO stip./postdoc pr. seksjon	Samlet antall årsverk RD og RSO stip. /postdoc	Relativ andel av RD og RSO stip./postdoc pr. seksjon
Fagseksjon for Engelsk og fremmedspråk	26,40	4,00	15 %	23,5 %	2,00	10,0 %	6,00	16,2 %
Fagseksjon for Kunstfagene, kroppsøving og idrett	40,90	1,00	2 %	5,9 %	3,00	15,0 %	4,00	10,8 %
Fagseksjon for Matematikk	39,45	4,00	10 %	23,5 %	1,00	5,0 %	5,00	13,5 %
Fagseksjon for Naturfagene	32,40	1,00	3 %	5,9 %	1,00	5,0 %	2,00	5,4 %
Fagseksjon for Norsk	43,80	2,00	5 %	11,8 %	3,00	15,0 %	5,00	13,5 %
Fagseksjon for Pedagogikk	56,98	3,00	5 %	17,6 %	5,00	25,0 %	8,00	21,6 %
Fagseksjon for Samfunnsfagene	41,83	1,00	2 %	5,9 %	4,00	20,0 %	5,00	13,5 %
Fagseksjon for Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	27,70	1,00	4 %	5,9 %	1,00	5,0 %	2,00	5,4 %
	<b>309,46</b>	<b>17,00</b>	<b>5 %</b>	<b>100,0 %</b>	<b>20,00</b>	<b>100,0 %</b>	<b>37,00</b>	<b>100,0 %</b>

<sup>3</sup> RD = Ramme drift

RSO = Ramme strategi og omstilling

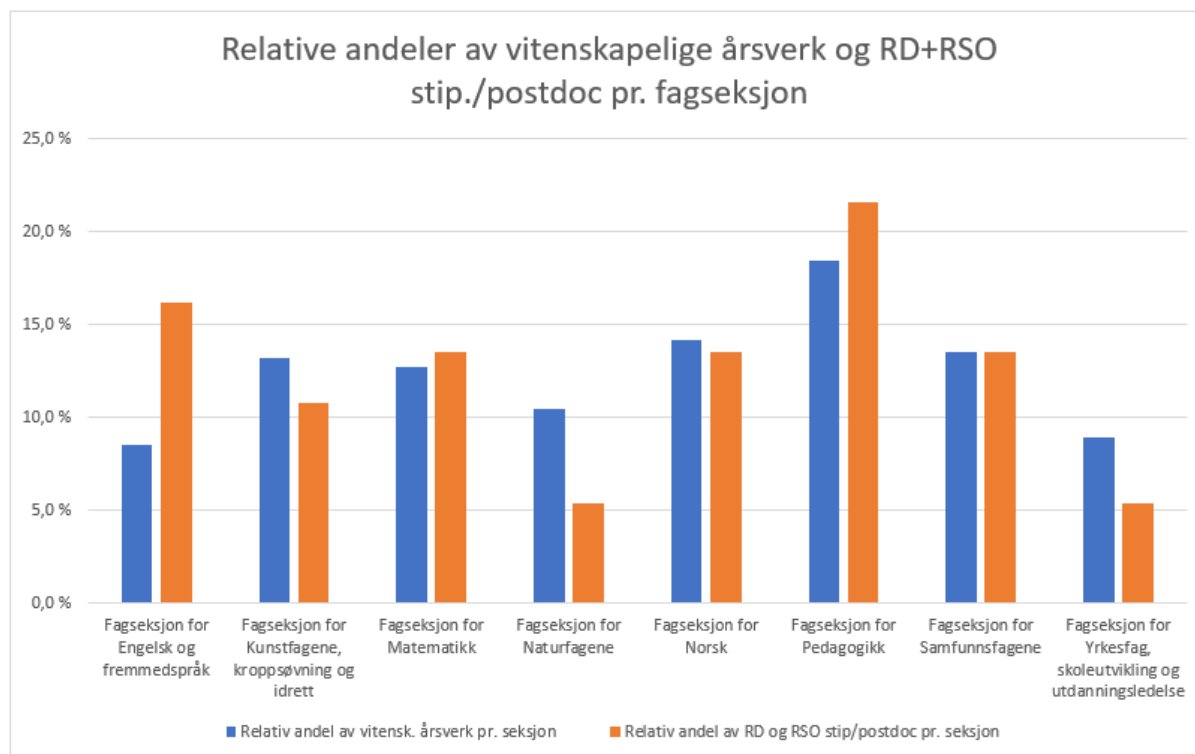


Det er interessant å se på relativ andel av rekrutteringsstillinger på RD og RSO satt opp imot relative andeler av vitenskapelige årsverk innenfor hver fagseksjon. Tabell 2.4.2. illustrerer dette.

**Tabell 2.4.2. Relative andeler av vitenskapelige årsverk og RD og RSO rekrutteringsstillinger, faste og midlertidige ansatte**

Fagseksjon	Relativ andel av vitensk. årsverk pr. seksjon	Relativ andel av RD og RSO stip/postdoc pr. seksjon
Fagseksjon for Engelsk og fremmedspråk	8,5 %	16,2 %
Fagseksjon for Kunstfagene, kroppsøving og idrett	13,2 %	10,8 %
Fagseksjon for Matematikk	12,7 %	13,5 %
Fagseksjon for Naturfagene	10,5 %	5,4 %
Fagseksjon for Norsk	14,2 %	13,5 %
Fagseksjon for Pedagogikk	18,4 %	21,6 %
Fagseksjon for Samfunnsfagene	13,5 %	13,5 %
Fagseksjon for Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	9,0 %	5,4 %
	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

Både fra tabellen over og diagrammet under, ser det ut som enkelte fagseksjoner har relativt sett flere rekrutteringsstillinger ift. seksjonens størrelse. Fagseksjonene for engelsk og fremmedspråk og pedagogikk skiller seg positivt ut, mens fagseksjonene for naturfagene og yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse for øyeblikket har færrest rekrutteringsstillinger. Denne ujevnheten er ikke direkte representativ for ambisjonsnivået til de enkelte fagseksjonene, men kan forklares med universitetets strategiske prioriteringer.



### Internt kvalifiseringstiltak

Ett av tiltakene for å øke kompetansen er å legge til rette for kvalifiseringsløp. Det planlegges innenfor langtidsperioden i 3 omganger å lyse ut 5 interne ph.d.-stipend og 5 kvalifiseringsstipend til hhv. førsteamanuensis og førstelektor (begge ordningene med 3 års varighet). Formålet er å øke andelen førstekompetanse i fagseksjonene og sikre fremtidig rekruttering innen fagspesifikke områder. Institutt for lærerutdanning ønsker gjennom disse ordningene å legge til rette for at fagmiljøene mer systematisk og i større grad kan bygge ønsket kompetanse.

Kostnadene for denne satsningen har vi estimert til rundt 8 millioner kroner i året. Samtidig er det mye usikkerhet rundt den økonomiske situasjonen ved instituttet utover i langtidsperioden. Dersom det i perioden skulle vise seg nødvendig, har vi mulighet for å redusere omfanget eller la være å lyse ut ordningen i alle de planlagte tre rundene. I kapittel 4 om økonomi og handlingsrom har vi lagt inn en tabell som viser estimerte kostnader i langtidsperioden, der bl.a. internt kvalifiseringsløp inngår som en del av det samlede kostnadsbildet.

## 3. Vurdering av kompetansebehov

### 3.1. Innledning

Kapittel 3 danner grunnlaget som gir oss en oversikt over behov knyttet til forpliktelser og avganger, som er en av bestillingene fra fakultetet. Kapittelet gir en beskrivelse av situasjonen i hver enkelt enhet og enhetenes planer framover. Disse beskrivelsene bygger i hovedsak på de strategiske personalplanene for hver enkelt enhet. Kapitlet inneholder tekster som beskriver nåsituasjonen i enheten, basert på enhetens egen vurdering. De 11 planene presenteres i sin helhet i kapittel 8, som et vedlegg til SPP 2023-2028. Disse vedleggene utgjør den viktigste delen av instituttets strategiske personalplan, fordi de inkluderer konkrete planer og ønsker for ansettelse og kompetanseutvikling og -oppbygging. Mens det viktigste grunnlaget for instituttets samlede plan for ansettelse og kompetanseoppbygging finner vi i kapittel 6.

### 3.2. Vurdering i hver enhet

I dette underkapitlet presenteres vurderingene i hver av de 11 enhetene ved Institutt for lærerutdanning. Enhetene startet arbeidet med SPP i januar, og vurderingene i dette kapitlet og i enhetenes egne strategiske personalplaner (kapittel 8) er basert på det som var registrert i HR-portalen den 10. januar 2022, samt justeringer gjort i BEVISST Bemanningsplan (planleggingsverktøyet). Enhetene presenteres alfabetisk.

#### 3.2.1. Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk

Fagseksjonen har god kompetanse innenfor engelsk språk og litteratur. Ansettelse de siste årene gjør at vi er veldig godt rustet på første-nivå. En universitetslektor blir ferdig med doktorgrad og er tilbake fra begynnelsen av 2023.

Vi har litt lavere fagkompetanse i kulturkunnskap, tilpasset opplæring og andre deler av engelskfaget i skjæringspunktet med pedagogikk, samt språkopplæring av de yngste elevene generelt. Vi har studenter som ønsker å spesialisere seg i tilpasset opplæring/som har masteremne spesialpedagogikk/sosialpedagogikk, men tar MGLU tredjeårsemner hos oss.

Vi har økt den faglige kompetansen innenfor barnelitteratur og begynneropplæring i engelsk, men det er fremdeles områder med tematisk mangelfull dekning. Dette inkluderer skriveopplæring og skriveutvikling, digitale ferdigheter og minoritetslitteratur og engelsk kulturkunnskap.

I dag er undervisning i spansk fagdidaktikk dekket av en eldre arbeidstaker med stilling på både ILU og ISL<sup>4</sup>, som i perioden vil bli pensjonist. Vi har også økt studenttall i spansk. Vi ønsker derfor også å lyse ut en hel stilling som universitetslektor i spansk fagdidaktikk som skal arbeide innenfor programmene lektorutdanning for trinn 8-13, master i fagdidaktikk og fleksibel/heltid praktisk-pedagogisk utdanning i fremmedspråk. Det vil gi en videre mulighet til utvidet samarbeid med ISL/HF om spanskundervisning.

#### *Fagseksjon for engelsk og fremmedspråks planer framover*

I det følgende avsnittet beskriver vi hvordan tilgjengelige ressurser for undervisningsplanlegging reduseres som følge av økt tid til forskning og utviklingsarbeid, og annen kvalifisering. Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk har én universitetslektor som har søkt om opprykk til førstelektor, mens én har kvalifiseringsstipend med tanke på opprykk til førstelektor. Opprykk gir mulighet til økt FOU-tid for begge disse. 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 har slik midlertidig utvidet FOU-tid i tre år fra august 2021. En annen førsteamanuensis kan søke om søke om midlertidig utvidet FOU-tid i tre år fra august 2022. Videre har fagseksjonen en universitetslektor som har vært i permisjon for å kvalifisere seg i et doktorgradsløp. Vedkommende er forventet å komme tilbake våren 2023, og kan søke om midlertidig økt FOU-tid. Muligens vil flere av våre førsteamanuenser søke om opprykk til professor i løpet av perioden. Vi har ansatte som for tiden tar UNIPED og forventer at flere andre vil ta det senere. Kurset tar ganske mye av tilgjengelig undervisningsressurs.

Som nevnt i forrige mellomkapittel har fagseksjonen behov for en erstatter for ansatt med stilling på både ILU og ISL, for undervisning i spansk fagdidaktikk. Vi trenger en erstatter til å dekke undervisning på lektorprogrammet 8-13 i spansk fagdidaktikk, samt veiledning på MDID og undervisning på FPPU/PPU i spansk fagdidaktikk.

Vi har økt den faglige kompetansen innenfor barnelitteratur og begynneropplæring i engelsk, men det er fremdeles områder med tematisk mangelfull dekning. Dette inkluderer skriveopplæring og skriveutvikling, digitale ferdigheter og minoritetslitteratur og engelsk kulturkunnskap.

---

<sup>4</sup> Institutt for språk og litteratur ved HF-fakultetet

### 3.2.2. Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett

Fagseksjon for kunstfaga, kroppsøving og idrett er fleirfagleg med ei rekkje fagdisiplinar. Eininga er derfor organisert i tre faggrupper: faggruppe for kunst/handverk/film/mediefag, faggruppe for musikk/dans/drama, og faggruppe for kroppsøving/idrett. Innanfor faggruppene finst det ei rekkje spesialiserte underfag, noko som krev stor breidde og variasjon i medarbeidarane sine praktiske og vitenskaplege kompetansar. Dette stiller høge krav til kvar enkelt medarbeidar og gjer fagseksjonen sårbar ved sjukdom, permisjonar eller liknande, då visse kunnskapsområde/spesialiseringar er avgrensa til enkeltpersonar. Dette gjeld på alle studieprogram vi er ein del av, inkludert etter- og vidareutdanning. Utfordringa blir forsterka av at fagseksjonen har ansvar for ei rekkje spesialrom med avanserte maskinar/teknologiske verktøy som krev spesialistkunnskap. Trass ein ambisjon om å tenkje tverrfagleg der det er mogleg, kompliserer denne situasjonen biletet av kva ressursbuffer som er tilstrekkeleg på faggruppe- og seksjonsnivå.

Alle faggruppene i eininga er i aukande grad involvert i frittståande utdanningsfaglege samarbeids- og utviklingsprosjekt med eksterne aktørar. Det same gjeld instituttets internasjonaliseringsarbeid, der fleire frå fagseksjonen er engasjert; både gjennom verv i Internasjonalt forum, i globalt nettverksarbeid, samt i arbeidet med å opprette ein ny internasjonal master. Denne typen arbeid krev dedikert innsats over tid og treng rom på ressursplanen som ikkje er synleggjort i form av timetal knytt til studiepoengsproduksjon.

Eit anna område der fagseksjonen har teke stort ansvar er knytt til gjennomføring av doktorgradskurs<sup>5</sup>. Doktorgradskursa er meiningfullt å ha ansvar for, både med tanke på utvikling av fagfelt og kvalifisering for einingas medarbeidarar. Dette er også eitt av fleire moment som legg press på toppkompetansen i fagseksjonen vår. Dei siste åra har også fagseksjonens forskingsaktivitet auka kraftig. I alle faggruppene finst det ambisjonar om å gjennomføre større forskingsprosjekt, samt konkrete planar om kvalifisering til førstestilling/professor. Dette medfører auka interesse i forskings- og studieterninar. Eksisterande praksis er at studie- og forskningsterminar ikkje utløyser mellombelse tilsetjingar, men skal bli dekt opp av faggruppene sin ressursbuffer. Faggruppene er ikkje rigga for dette på noverande tidspunkt, både når det gjeld total ressursbuffer men også med tanke på å ha fleire medarbeidarar med overlappende spesialistkompetanse.

---

<sup>5</sup> PLU8013, PLU8021, PLU8022 og LOS8033



### 3.2.3. Fagseksjon for matematikk

Fagseksjon for matematikk har mange unge dyktige forskere. Flere av disse bør kunne søke om opprykk til professor innen to til fire år. Vi har også flere unge dyktige universitetslektorer som tar aktivt del i ulike forskningsprosjekter. Det bør legges til rette for at disse kan arbeide mot opprykk til førstelektor, eventuelt få mulighet til å søke stipendiatstillinger.

De ansatte i fagseksjonen har generelt svært høy digital kompetanse. Digitale verktøy blir tatt i bruk i mye av vår undervisning og i forskningen.

Det er også viktig at vi fortsetter å videreutvikle vår kompetanse som lærerutdannere. Det er i alle fall tre viktige temaer her; i) hvordan få en tettere integrasjon mellom teori og praksis, ii) hvordan legge til rette for at lærerstudenter kan utvikle undervisningspraksiser som forskning har vist fører til dyp læring i matematikk, og iii) vi må videreutvikle vår kompetanse i masterveiledning.

Avslutning av lærerspesialistutdanningen og usikkerhet om hva som skjer med EVU-tilbudet i matematikk i framtiden gjør at vi frigjør undervisningskapasitet som må nyttes på andre områder. Andre områder kan for eksempel være innen DEKOM og/eller utvikling av nye videreutdanningstilbud (et mulig eksempel her er master i begynneropplæring).

#### *Fagseksjon for matematikks planer framover*

Vi planlegger for fortsatt satsting på og videreutvikling av våre fem forskningsgrupper. Mye av kvalifiseringen til førstelektorstilling og til professor skjer i gruppene. Fagseksjonen vil aktivt arbeide for at universitetslektorer søker midler til førstelektoropptrykk. Vi ønsker å bruke professor II-stillinger til å støtte kompetansehevingen.

Vi legger til rette for at førsteamanuenser kan søke forskningstermin(er) og for at flere på sikt kan søke opprykk. Vi vil videreutvikle vår veilederkompetanse (masteroppgaver) og undervisningskompetanse. Dette kan skje via veilederseminarer og egne seminarrekker der vi kritisk belyser vår undervisning og diskuterer videreutvikling av emner.

Fagseksjon for matematikk vil være med å videreutvikle instituttets EVU-emner, og legge til rette for at flere deltar i DEKOM-prosjekter.

### 3.2.4. Fagseksjon for naturfagene

Fagseksjon for naturfagene har i hovedsak førstekompetente og toppkompetente, men mange førstekompetente har sin hovedkompetanse i vitenskapsfagene som inngår i naturfag. En kontinuerlig utfordring er å finne balanse mellom de ulike fagretningene i naturfaget slik at undervisningsoppgavene dekkes, samtidig som andre oppgaver også kan løses. Denne situasjonen innebærer at fagseksjonen trenger å se til dekningsgrad innen deler av virksomheten, ikke bare den totale dekningsgraden. Aldersfordeling på fagseksjonen er svært jevn; i femårsbolkene fra 34 til 69 år er det fem ansatte i alle unntatt i den yngste (6) og i 64-69 år (2). I det kommende året vil én ansatt være i en alder som gjør avgang nært forestående.

Enheten er involvert i undervisning på masterprogrammene i GLU 1-7, GLU 5-10 og MDID. Naturfagene har også betydelige undervisningsoppgaver innen PPU-programmene ved ILU og vi har ansvar for emner i LUR<sup>6</sup>- og ph.d.-programmene. Vi har også ansvaret for videreutdanningsemner (KFK) i naturfag for 5-10 og 8-13. Veiledningsoppgaver på masternivå har vi innen GLU, MDID og LUR; studieåret 2021-22 omfatter dette totalt 53 masteroppgaver. Noen av fagseksjonens ansatte deltar også i DEKOM-oppgaver, men omfanget er uklart da disse oppgavene kommer utenfor den enkeltes stilling. Fagseksjon for naturfagene har også ansvaret for Skolelaboratoriets avdeling på Kalvskinnet, et omfang på ett knapt årsverk.

#### *Fagseksjon for naturfagenes planer framover*

Viktige strategiske satsninger framover er videre kompetanseoppbygning innen særlig to felt: veiledning (master og ph.d.) og naturfagdidaktisk forskning. Disse feltene henger sammen og de henger sammen med en annen ønsket utvikling ved enheten, nemlig at fagseksjonen involveres mer i større forskningsprosjekter på alle nivåer fra lokalt til internasjonalt. På forskningsområdet bør det vurderes om utlysninger skal være spesifikt retta mot mer avgrensa fagdidaktiske felt, som biologididaktikk, fysikdidaktikk osv.

Fagseksjonen ønsker også å videreutvikle undervisninga, blant annet med økt bruk av arenaer utenfor klasserommet slik som skolehagen på Lysholm og «naustet i Rotvollfjæra». Vi vil også videreutvikle temaet programmering, som har fått økt plass i naturfaget i skolen i og med læreplanen av 2020.

---

<sup>6</sup> Lektorutdanning i realfag

### 3.2.5. Fagseksjon for norsk

Fagseksjon for norsk har vokst mye de siste åra, og har i perioden 2020-2022 fått 9 nye fast ansatte. Vi har også fått mange nye arbeidsoppgaver med nye 5-årige GLU-løp. Enheten har derfor et behov for å konsolidere, og ønsker åpning for at vi endrer på prioriteringene i SPP når vi har mer oversikt over både nåsituasjonen og oppgavene vi skal løse.

Fagseksjon for norsk samler det som i skolen er ett fag, men det består likevel av ulike retninger, og alle kan ikke undervise i alt, heller ikke på lavere grad. Fagseksjonen har svært mye undervisning på GLU-løpene, og har emner med mange studenter og parallelle klasser, noe som krever mye koordinering og samarbeid. Vi har også tilbud innafor studieprogrammene master i fagdidaktikk, PPU og 5LU, og etter- og videreutdanning innafor andrespråksdidaktikk, norsk for både 1-7, 5-10, 8-13, og begynneropplæring og grunnleggende skriving, lesing og muntlighet.

Norskseksjonen har i inneværende periode om lag 70 masterstudenter som skal veiledes årlig. De fleste av våre ansatte veileder 3 oppgaver, og vi bruker mye tid på å finne løsninger for hvordan vi kan få til god veiledning med knappe ressurser. Vi trenger mer tid til de administrative sidene ved å ha så mange masterstudenter.

Det er ei stor utfordring for norskseksjonens faglige utvikling (både samla og for de enkelte ansatte) at vi sitter fysisk spredt på fire ulike områder. Dette gjør det enda viktigere at vi får rammer (dvs. tid) til å jobbe med faglig utvikling, siden dette må skje i mer organiserte former enn når man møtes i gangen eller ved kaffemaskina.

#### *Fagseksjon for norsks planer framover*

Mange nye ansatte og nye oppgaver gjør at vi trenger å konsolidere fagseksjonen. Vi vil jobbe samla om faglig utviklingsarbeid knytta både til forskning og undervisning/studieprogramutvikling.

Vi trenger å opprettholde og øke andelen med førstekompetanse ved fagseksjonen. Vi ønsker ordninger for at fast ansatte universitetslektorer kan ta ph.d.-grad, eller få støtte til kvalifisering til førstelektor. Det vil sikre vår enhet den førstekompetansen vi trenger, det vil bidra til å styrke norskdidaktisk forskning, og det vil gi de dette gjelder en ønsket faglig utvikling. Vi vil da trenge ny universitetslektor for å dekke opp for noe undervisningstid.

Norskseksjonen har flere sterke forskningsmiljø. Vi ønsker gode rammevilkår for forskning og faglig utviklingsarbeid, med mulighet til å involvere ansatte i ulike stillingstyper, samarbeide med skole, involvere studenter og ha samarbeid på tvers av fagseksjoner og institusjoner.

Fagseksjonen vil utvikle nye EVU-satsinger, noe som også innebærer å løfte fram norsk som praktisk-estetisk fag. Vi vil finne nye løsninger for å tilby studier i begynneropplæring. Vi ønsker å utvikle DEKOM-tilbud, blant annet innafor norsk som andrespråk og flerspråklighetstematikker.

### **3.2.6. Fagseksjon for pedagogikk**

Dette er den største fagseksjonen ved instituttet.

Situasjonen ved fagseksjon for pedagogikk har forandret seg fra slik det så ut høsten 2021. I løpet av høsten og vinteren har vi hatt mange sykmeldinger og flere langtidssykmeldte, og dette har tæret på timene i ressursregnskapet.

Vi har mange dyktige universitetslektorer som bidrar aktivt inn i ulike forskningsprosjekter og forskningsgrupper. Tre av universitetslektorene i fagseksjonen har fått kvalifiseringsstipend, og det er flere som i løpet av kommende år vil levere inn søknad for opprykk til førstelektor.

På enheten har vi 9 aktive forskningsgrupper. Flere av gruppene har en tverrfaglig profil med medlemmer fra andre fagseksjoner ved ILU.

#### *Fagseksjon for pedagogikk planer framover*

Vi fortsetter satsningen på de forskningsgruppene vi allerede har. Vi ønsker å videreutvikle gruppene og gjennom disse bidra til kvalifisering både som førstelektor og professor. Vi begynte høsten 2021 et mer systematisk arbeid med faglig utvikling ved fagseksjonen. Dette arbeidet ønsker vi å videreutvikle og utvide til også å gjelde undervisning – ikke bare forskning.

Vi har årlig rundt 70 masterstudenter innen spesialpedagogikk og sosialpedagogikk, som krever mange veiledere. Fra høsten er det også oppstart av en ny erfaringsbasert master i pedagogikk for lærere, som vil kreve enda flere veiledere. Det er derfor behov for å videreutvikle vår kompetanse innen veiledning, noe vi vil jobbe med via seminarer, faglige utviklingsmøter og lignende.

Fra høsten 2022 vil det også bli flere studenter på EVU innen spesialpedagogikk. Vi øker derfor fra 1 til 2 studentgrupper. Vi er også så smått i gang med å jobbe for et tverrfaglig studium innen begynneropplæring i samarbeid med matematikk, norsk og estetiske fag. Vi ønsker også å legge til rette for at flere fra fagseksjonen kan bidra inn i DEKOM-prosjekter, og vi ønsker å få til et samarbeid på fagseksjonen hvor alle som deltar på ulike DEKOM-prosjekter kan ha en arena hvor ulike prosjekter blir diskutert og hvordan vi kan styrke samarbeidet med de ulike skolene.

### 3.2.7. Fagseksjon for samfunnsfagene

Samfunnsfagseksjonen (FSAM) har faglige fellesskap med ulike kompetanse i fag og didaktikk på områder som statsvitenskap og sosiologi, historie, museologi og arkeologi, religion, etikk og livssyn, geografi og bærekraft, informasjonsteknologi og dokumentasjonsforvaltning. Ansatte ved FSAM leder og driver ti forskningsgrupper, er aktive i redaksjonelt arbeid med tidsskrifter og antologier, og i nasjonale og internasjonale fagnettverk.

Samfunnsfagseksjonen gir undervisning og veiledning i seks mastergrader<sup>7</sup>, ett BA-løp<sup>8</sup>, samt fagdidaktikk i lektorprogram<sup>9</sup>. I tillegg underviser vi i religion og etikk i PPU. Enheten har relativt mange nyansatte, etter en lang periode med underkapasitet i forhold til undervisningsforpliktelser. Formell universitetspedagogisk kvalifisering krever avsatt tid. Flere forskningsgrupper er etablert siden ILU ble dannet, og søknader om interne og eksterne midler er utviklet. Å sikre mulighet for forskningstermin for første- og toppkompetente vil ha stor strategisk betydning for å realisere forskningsbasert undervisning og utvikling av skolerelevant fagdidaktikk.

Fagseksjonen har en markant kjønnskjevhet i toppstillinger. Vi ønsker at det skapes systematisk rom for kvalifiseringsløp for professoropprykk for kvinnelige førsteamanuenser. Fagseksjonen har sju som er i ph.d.-løp, ytterligere to i sakkyndig prosess, og to ansatte er i kvalifisering til førstelektor. Det er fortsatt noe midlertidighet i stillinger (ut over stipendiatene). Fagseksjonen har fått tilslag på BOA (eksterne inntekter) for prosjekter som går over flere år. Fagseksjon for samfunnsfagene har god erfaring med bruk av professor II og ønsker å opprettholde ordningen strategisk.

#### *Fagseksjon for samfunnsfagenes planer framover*

Samfunnsfagseksjonen vil styrke egen faglig og didaktisk forskningsbasert undervisning gjennom etablerte forskningsgrupper. Vårt arbeid med å utvikle forskningsnettverk har strategisk betydning, og både nasjonalt og internasjonalt medvirker fagseksjonens ansatte allerede i sterke miljøer innen samfunnsfaglig og humanistisk forskning og formidling. Vi vil styrke og profesjonalisere søknader om ytterligere forsknings- og utviklingsprosjekter. Vi vil styrke faglig progresjon i utdanningsløpene, og systematisk utvikle kompetanse med målrettede virkemidler; dette gjelder alt fra tid for læringsassistenter i undervisning, til rom for forskning fram mot søknader om opprykk. Våre ansatte har stor bredde i forskningsmetodisk kompetanse.

<sup>7</sup> MGLU emner i samfunnsfag for 1-7 og 5-10, MGLU emner i KRLE til 1-7 og 5-10, MDID, MAD (i samarbeid med IDI) master i arkiv og dokumentasjonsforvaltning

<sup>8</sup> LTARKIV bachelor arkiv- og samlingsforvaltning

<sup>9</sup> MLGEOG/MLHIST/MLSAM

Våre planer er at enhetens kompetanse skal åpne for faglig samhandling med skoler og læringsmiljø utenfor campus, men også bidra til nasjonal og internasjonal kompetanseutvikling. Vår fagkompetanse innenfor museum/arkiv/dokumentasjonsmiljøet bidrar også her. Masterfordyping i flere sentrale modningsfag krever at fagseksjonen videreutvikler egen kompetanse i alt fra å utforske spesialiserte metoder til overgripende vitenskapsteoretisk innsikter relevante for alle fagfelt ved fagseksjonen. Forskningsgrupper i fagseksjonen posisjonerer seg for å konkurrere om utlyste midler, ut fra strategiske vurderinger om relevans knyttet til kritisk tenking i våre fagfelt. Fagseksjon for samfunnsfagene vil satse på å utvikle tverrfaglig tematikk for medborgerskap og bærekraftsspørsmål, dels grunnlagt i LK20s særlige mandat for samfunnsfagene om å utvikle digitalt medborgerskap. I arbeidet med rekruttering til fagseksjonen vil vi søke å samle faglige krefter for opplæring i kritisk medborgerskap, i samarbeid med profesjons- og disiplinmiljøer nasjonalt og internasjonalt.

### **3.2.8. Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse**

Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse (FYSU) består av flere ulike fagmiljøer med tydelige faglige profiler. Miljøene jobber med i) forskning og utdanning av yrkesfaglærere), ii) forskning og EVU-utdanning for utdanningsledere, iii) ILUs praksisstudier<sup>10</sup> (administrativ og undervisningsfaglig oppfølging av studentpraksis), iv) veiledningsprogram for lærerstudenter i skolen og nyutdannede lærere, og v) skoleforskning og skoleutviklingsarbeid, DEKOM-aktivitet, vurderingskompetanse med mer. En flerfaglig sammensetning ligger til grunn når fagseksjonen gjør sine strategiske vurderinger og planlegger framtidig rekruttering.

En primær oppgave er å styrke fagkompetansen rettet mot fagseksjonens kjerneoppgaver. Fagseksjonen har behov for å øke bemanningen på en slik måte at økt kapasitet dekker de løpende forpliktelsene ved for eksempel andres sykefravær, gjennomføring av UNIPED, DEKOM-oppdrag og eksterne forskningssamarbeid.

Enheten har de siste årene hatt en del avgang og situasjonen i dag er at vi mangler erstatninger på flere områder.

Det er utfordrende å rekruttere kompetente medarbeidere innen yrkesfagene. Dels kan dette skyldes at få med yrkesfaglig bakgrunn tar videreutdanning og kvalifiserer seg på førstekompetansenivå. Satsing på rekrutteringsstillinger i form av ph.d.-stipendiater kan være et avhjelpende tiltak på sikt, målrettet rekruttering med direkte henvendelse til kandidater et annet. Et

---

<sup>10</sup> Praksisstudiene organiseres fra en egen tverrfaglig «praksisseksjon» som har en tett kobling mellom de administrative og utdanningsfaglige oppgavene.

tredje tiltak kan være å ha en bred utlysningsstrategi av ledige stillingshjemler. Yrkesfagene ønsker å knytte til seg kandidater med førstekompetanse innen TIF, EL, HO og MR<sup>11</sup>. Fra og med høsten 2022 innføres ny studieplan for YFL. Det er ikke helt klart hvordan omfanget av denne vil slå ut på bemanningsbehovet, med et antatt økt behov er inkludert i SPP-underlaget.

På området organisasjon og ledelse rettet mot utdanningsfeltet (forskning og EVU-utdanning for utdanningsledere) er en ny stilling i prosess og én skal når dette skrives lyses ut, mens en tredje er midlertidig besatt. Videre er tre avtaler om midlertidige amanuensis II-stillinger inngått, for å avhjelpe akutt undervisningskapasitet. Disse kontraktene avsluttes innen to år.

Vår erfaring er at det er krevende å rekruttere medarbeidere innen ledelse og organisasjonskunnskap i utdanning. Dette kan henge sammen med at det på nasjonalt plan har blitt utdannet få ph.d.-er relatert til dette fagområdet, og at fagområdet er relativt nytt i en vitenskapelig kontekst. Satsing på rekrutteringsstillinger i form av ph.d.-stipendiater, samt aktiv rekruttering internasjonalt kan være et avhjelpende tiltak på sikt.

Praksisstudiene ved ILU organiseres fra en egen tverrfaglig «praksisseksjon» med tett kobling mellom de administrative og utdanningsfaglige oppgavene. Fra våren 2022 er en del av fagmiljøet knyttet til faglig utvikling av praksis og organisering av praksis ved ILU samlet under FYSU. I dag består miljøet ved FYSU av 3 hele stillinger.

Veiledningsprogram for lærerstudenter i skolen og nyutdannede lærere har undervisning i flere emner, disse har en 40/60-fordeling mellom FYSU og Fagseksjon for pedagogikk. Dette er viktige emner som ivaretar et særskilt fokus på veiledning i skolepraksis for både lærerstudenter og ansatte lærere. Vi mener at det må tas stilling til hvorvidt disse emnene fortsatt skal være delt mellom FYSU og Fagseksjon for pedagogikk, eller om de burde tilligge en fagseksjon alene. Å bygge opp egne fagmiljø i disse fagseksjonene utløser behov som ønskes avklart og drøftet mellom instituttledelsen og de aktuelle fagseksjonslederne.

Ansatte under den sammensatte benevnelsen skoleutvikling (generell skoleforskning og -utviklingsarbeid, DEKOM, vurderingskompetanse, pedagogikk m.m.) har ikke undervisning knyttet til FYSUs undervisningsportefølje og det utarbeides derfor ikke egen ressurskartlegging.

---

<sup>11</sup> Teknologi- og industrifag, Elektrofag, Helse- og oppvekstfag og Restaurant- og matfag.

### 3.2.9. ILU-administrasjonen

ILUs administrasjon merker godt høyere arbeidsbelastning som følge av kraftig vekst i antall ansatte ved instituttet de siste par årene, uten at administrasjonen har vokst tilsvarende. Vi er bekymret for om den økte belastningen kan føre til økt sykefravær, og vi trenger å styrke kapasiteten i administrasjonen for å unngå en slik utvikling. Dette gjelder særlig innenfor områdene økonomi/virksomhetsstyring og HR, blant annet fordi fagseksjonslederne trenger økt administrativ støtte, men også i andre deler av administrasjonen. Videre er det behov for å styrke kompetanse og kapasitet innen enkelte områder for å gjøre oss i stand til å iverksette og følge opp instituttets strategiske satsingsområder. Stort lederspenn i administrasjonen er en annen viktig utfordring, og vi arbeider med å finne løsninger som kan gi større ledelseskapasitet og legge bedre til rette for utvikling av de administrative tjenestene.

#### *ILU-administrasjonens planer framover*

Med dette som utgangspunkt, planlegger ILU totalt inntil 14 stillinger i perioden frem til 2029, hvor inntil 7,4 stillinger utgjør en kapasitetsøkning og 6,6 stillinger er erstatninger ved avgang. Kapasitetsøkningen knyttes til forsknings- og ph.d.-administrasjon, økonomi/HR, strategisk campusutvikling, kommunikasjon og rekruttering og ledelse. Vi legger opp til at kapasitetsøkningen i hovedsak skjer i første del av planperioden. Videre vil administrasjonen arbeide med kompetanseheving innenfor områdene digitalisering, innovasjon, rekruttering for mangfold og inkludering og forskningsadministrasjon.

### 3.2.10. Matematikksenteret

Matematikksenteret har for liten kapasitet til å dekke etterspørselen knyttet til DEKOM, og har måttet takke nei til eller utsette DEKOM-samarbeid på grunn av kapasitet. Det er behov for å øke antallet ansatte for å dekke denne etterspørselen.

Senteret blir ofte invitert inn i samarbeid knyttet til søknader om norske, nordiske og europeiske midler. Vi har flere søknader til vurdering, men kan få problemer med kapasitet hvis noen av søknadene blir innvilget. Senteret har behov for flere ressurser for å bidra i søknadsarbeid og gjennomføring av eventuelle prosjekter.

Programmering er nytt i LK20<sup>12</sup>, og det er stor etterspørsel etter kompetanseutviklingstilbud knyttet til programmering i matematikk. Matematikksenteret har få fagpersoner med kompetanse innen

---

<sup>12</sup> Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020



programmering i matematikk, og har behov for å ansette flere fagpersoner med denne kompetansen.

Det er flere ansatte ved Matematikksenteret som nærmer seg pensjonsalder. Vi trenger å ansette nye fagpersoner for å erstatte disse. Vi har mistet og vil miste mye av vår kompetanse og kapasitet knyttet til matematikk i videregående skole, som et resultat av avganger knyttet til pensjon. Matematikksenteret har et stort behov for kompetanse og kapasitet knyttet til matematikk i videregående skole.

Matematikksenteret har også mistet mye kompetanse og kapasitet knyttet til matematikk i barnehagen. Vi håper å tilsette en førsteamanuensis i matematikdidaktikk i løpet av kort tid, men det er fremdeles et behov for mer kapasitet. Det er imidlertid en utfordring å få kvalifiserte søkere knyttet til matematikk i barnehagen.

For at Matematikksenteret skal oppfylle sitt mandat, er det avgjørende at vi har kompetanse innen praksis, forskning og utviklingsarbeid. Vi ønsker å opprettholde eller øke antallet universitetslektorer med praksiserfaring fra skolen. Vi ønsker også å øke antallet stillinger med førstekompetanse, både gjennom utlysninger av stillinger, interne ph.d.-stipend og kvalifiseringsprogram for ansatte ved senteret. Matematikksenteret og Skrivesenteret har i samarbeid utviklet et program for førstelektorkvalifisering for ansatte.

Matematikksenteret har to ansatte i administrative stillinger som vil gå av med pensjon innen 10 år. Det vil være behov for å ansette nye personer i stillingene i god tid før disse slutter. Sentrenes administrative stillinger vurderes i samarbeid med instituttadministrasjonen, og antallet inngår i det samla antallet teknisk-administrative årsverk for instituttet som helhet.

### **3.2.11. Skrivesenteret**

Skrivesenteret har ikke levert tekst om kompetansevurdering. Situasjon og utfordringer er relativt like ved de to nasjonale sentrene. I kapittel 8.11 i enhetens egen SPP beskriver Skrivesenteret blant annet at det jobbes med strategisk kompetanseutvikling som gjør at flere medarbeidere utvikler kompetanse i å utføre forsknings- og utredningsarbeid (for eksempel i regi av Utdanningsdirektoratet). Dette vil på sikt gjøre senteret bedre i stand til å ta på seg nye oppdrag og søke om forskningsmidler. På denne måten kan senteret få tilgang til midler som utvider og sikrer virksomheten.

Skrivesenteret har i dag en midlertidig vitenskapelig assistent som de ønsker å endre til en fast konsulentstilling som kan utføre merkantile oppgaver knyttet til prosjekter ved senteret. En slik stilling vil forutsette fast ansettelse på ekstern prosjektfinansiering.

Skrivesenteret og Matematikksenteret har i samarbeid utviklet et program for førstelektorkvalifisering for ansatte.

#### 4. Om økonomisk risiko og handlingsrom

Vår vurdering er at aktivitet og vekst må følges av finansiering, dette har vært en premiss helt siden instituttet ble etablert. De økonomiske ressursene er dermed en vesentlig rammebetingelse for realisering av strategi og planer. Økonomiske utfordringer i store program kan gi ringvirkninger for hele instituttet. De femårige integrerte grunnskolelærerutdanningene (MGLU) er store og utgjør over 50 % av utdanningsaktiviteten ved ILU. ILU er bekymret for at svak finansiering av MGLU-programmene gjør at instituttet kommer i en situasjon der vi må gjøre tilpasninger også i andre studieprogrammer for å få økonomien og ressursene til å henge sammen.

Vår planlegging og ILUs prioriteringer baserer seg derfor på at den kjente nedgangen i utdanningsinsentivene som vi vil gjøre rede for nedenfor, skal erstattes av økt BOA og EVU, både gjennom sterke søknadskompetente miljøer og enkeltpersoner som skaffer flere eksterne inntekter, og at miljøene og instituttet forsterker vår posisjon som en attraktiv tilbyder av etter- og videreutdanninger innenfor skole og utdanningsledelse. I et slikt perspektiv må vi forutsette at vi har fagmiljøer som ønsker dette, og at instituttet evner å være konkurransedyktig på krevende arenaer for ekstern finansiering. Vi kommer tilbake til dette i siste avsnitt i kapitlet, der vi kort drøfter andelen eksternfinansiert aktivitet i lys av forventninger om økt kapasitet.

Høsten 2021 startet første kull på det femte året. Vi har i forkant og gjennom 2021 rekruttert fagpersoner i den grad instituttøkonomien har tillatt det, for å være rustet til at GLU har blitt en masterutdanning som krever høyere andel førstekompetanse i fagmiljøene<sup>13</sup>, og fordi det store antallet masteroppgaver som skal veiledes og vil kreve tett studentoppfølging. Det er i flere sammenhenger gjort rede for implikasjoner av at det nye femteåret ikke fullfinansieres<sup>14</sup>. Våre beregninger basert på den kunnskapen vi har nå viser at de totale bevilgningsinntektene til instituttet vil gå ned med 18 millioner kroner i løpet av langtidperioden. Dette er i stor grad forårsaket av reduserte MGLU-opptak. For utdanningsinsentivene alene anslår vi nedgangen i

<sup>13</sup> Ref. strategien Lærerutdanning 2025

<sup>14</sup> Bl.a. er opptakene til MGLU redusert slik at vi framover planlegger for å uteksaminere iht. kandidatmåltallene for MGLU

inntekter i samme perioden til ca. 11. millioner kroner. Dette er illustrert i tabellene 4.1. og 4.2. nedenfor.

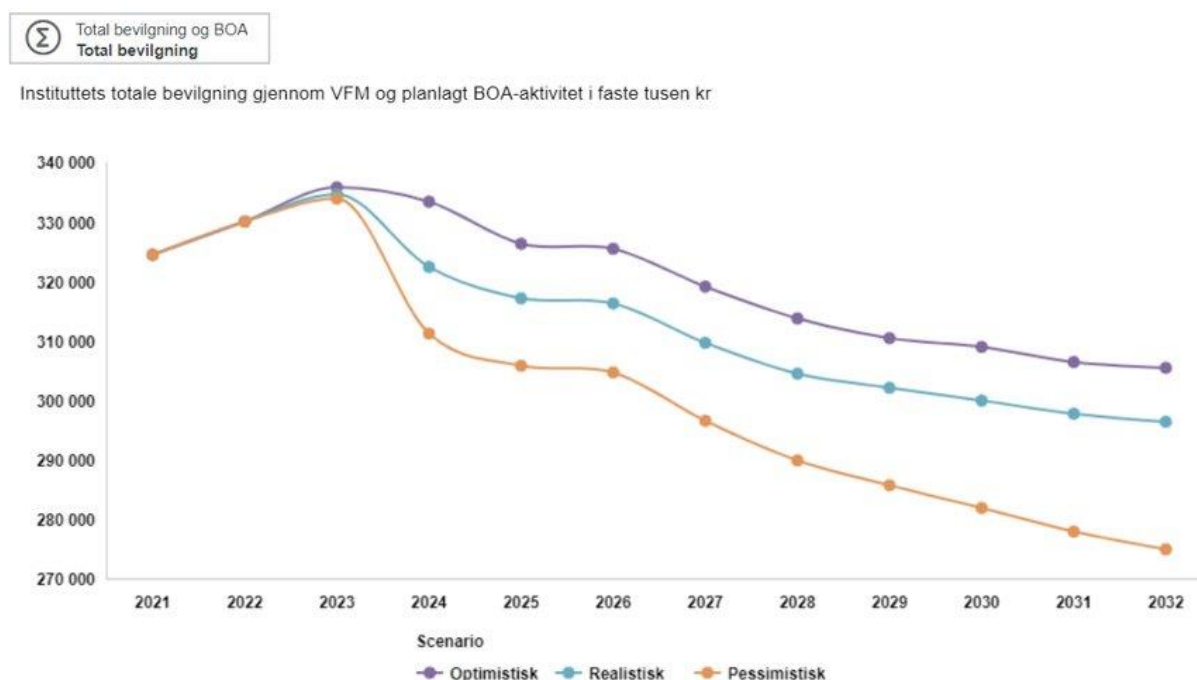
NTNU har overfor myndighetene gjennom budsjettforslag utenfor rammen foreslått en bedre finansiering av lærerutdanningene, først i 2019 og senere gjentatt i 2020. I tillegg foreslo NTNU i 2019 å heve finansieingskategorien for alle lærerutdanninger (1-7, 5-10 og 8-13) til kategori C. Disse initiativene er ikke fulgt opp av myndighetene. ILU har varslet at vi kan ta opp flere studenter på MGLU, men da må vi ha finansiering. Vår forståelse når dette skrives er at en økning av opptaket vil kunne skje gjennom omprioriteringer innenfor NTNU sin egen ramme, i tråd med formuleringer i tildelingsbrevet fra KD for 2022. Så registrerer vi at NTNU i styresak om årsplan og rammefordeling for 2022 og langtidsperioden<sup>15</sup>, skriver at universitetet opplever større usikkerhet knyttet til framtidige rammer fra KD enn tidligere år.

Dette er bakgrunnen for at ILU vurderer at vi nå har gjennomført nødvendige tilpasninger til de myndighetsstyrte endringene i studieprogrammene for grunnskolelærerutdanningen. Vi forventer derfor ingen vesentlig vekst knyttet til MGLU i langtidsperioden. Det pågår nå tilpasninger til at yrkesfaglærerutdanningene ved NTNU i sin helhet flyttes over til Institutt for lærerutdanning. Vi ser også på mulig sambruk av tilbud i restaurant og matfag (BYRK) og mat og helse (MGLU), jf. årsplan 2022. I tillegg gjøres utredninger av studieportefølje og utdanningskvalitet i tråd med årsplanen, her nevnes oppfølging av master i fagdidaktikk, og eventuell opprettelse av en internasjonal master (Master in Educational Studies) for lærere og pedagoger. Hurdalsplattformen inneholder formuleringer som varsler endringer i etter- og videreutdanninger for lærere og skoleledere. Hittil er det varslet at lærerspesialistordningen avvikles, og våren 2022 er det lagt ut mulighet for å søke om opprettelse av nye videreutdanningstilbud innenfor praktiske og estetiske fag, begynneropplæring, naturfag, programmering, spesialundervisning og yrkesfag. ILU vil søke opprettelse av tilbud innenfor de fleste av disse områdene, men vet per nå ikke hvilke tilbud vi vil få tilslag på. Vurderinger i fagmiljøene ved ILU gjøres derfor ut fra den kunnskapen vi har per nå, og vi tar forbehold om justeringer og endringer, når denne SPP skal revideres.

---

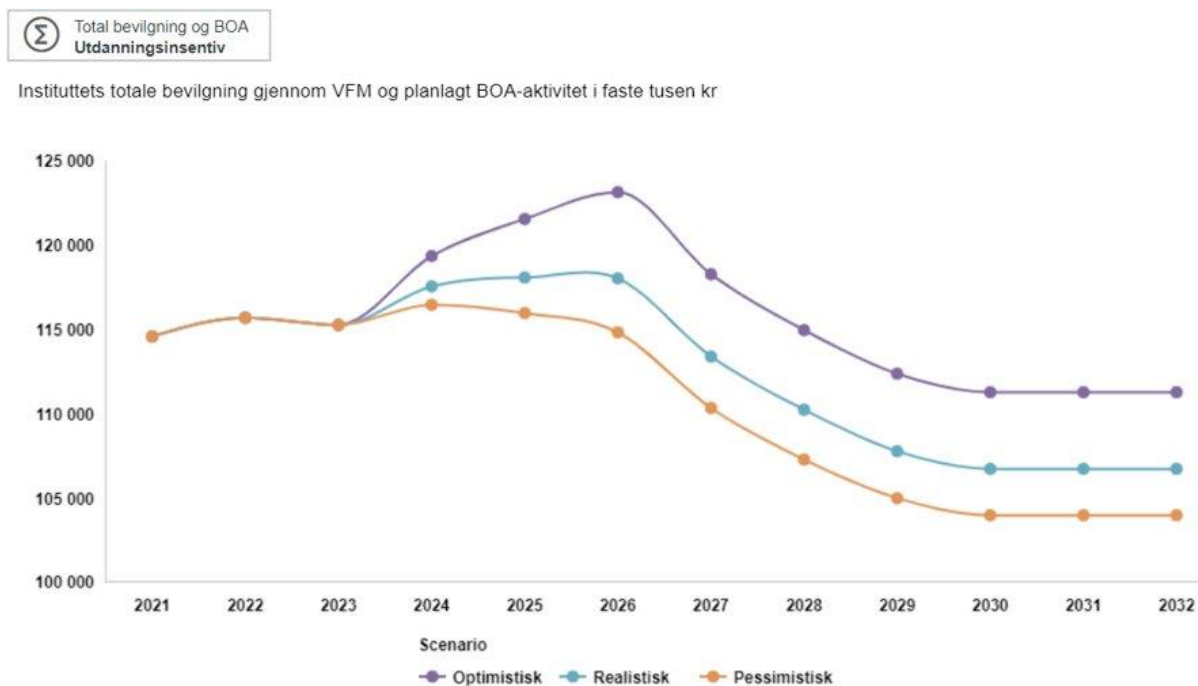
<sup>15</sup> NTNU-styret S-sak 59/21

Tabell 4.1. Langtidsbudsjett – en forenklet illustrasjon av samla inntekter ILU



Illustrasjonene over og under er basert på en revisjon gjort tidlig i april i år, av forventet studiepoeng- og kandidatproduksjon ved våre MGLU studieprogrammer. Vi har tatt ned studentopptaket med virkning fra høsten 2021. Full økonomisk effekt av færre studenter på MGLU vil vi ha først fra 2029, når alle tidligere kull er ferdige. Revisjonen illustrerer at de samlede inntektene går ned fra 334 til 296 millioner kroner. Hvordan vi estimerer at dette gir utslag på utdanningsinsentivene, vises i tabell 4.2. Her estimerer vi en nedgang i inntekter fra 117 til 106 millioner kroner.

**Tabell 4.2. Langtidsbudsjett – en forenklet illustrasjon av økonomisk utvikling for utdanningsinsentiv ILU**



Prioritering av faste stillinger i SPP skal henge sammen med langtidsbudsjettet. Vi har gjort beregninger av den økonomiske effekten av stillingene som er prioritert i kapittel 7, sammen med internt kvalifiseringstiltak fra kapittel 2 (med tilhørende indirekte kostnader). Tabellene 4.3., 4.4. og 4.5. gir en slik oversikt. Den første tabellen nedenfor viser effektene for instituttet alene. De to neste tabellene lenger ned i dokumentet viser økonomiske effekter for Matematikksenteret i tabell 4.4. og Skrivsesenteret i tabell 4.5.

**Tabell 4.3. Økonomisk effekt (kostnader) av prioriterte faste SPP-stillinger, internt kvalifiseringsløp og tilhørende indirekte kostnader i et langtidsperspektiv – Institutt for lærerutdanning**

	Budsjett 2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
IB	36 958	48 673	29 974	11 412	61 629	112 228	169 928	232 827	299 243	368 190	439 352
Resultat før endringer	11 714	4 800	1 683	6 837	5 703	12 985	18 166	21 045	23 753	25 946	
SPP-erstatning	-	6 197	13 768	15 600	16 058	16 058	16 058	16 058	16 058	16 058	16 058
SPP-nye	-	7 628	16 629	18 461	18 919	18 919	18 919	18 919	18 919	18 919	18 919
kvalifiseringsordning	-	8 005	8 005	8 005	8 005	8 005	8 005	8 005	8 005	8 005	8 005
indirekte kostnader	-	1 669	1 301	1 314	1 915	1 733	1 750	2 389	2 212	2 234	
SUM SPP-effekter	-	23 499	39 703	43 380	44 897	44 715	44 732	45 371	45 194	45 216	
Nytt resultat	11 714	18 699	41 386	50 216	50 600	57 700	62 899	66 416	68 947	71 162	
UB	48 673	29 974	11 412	61 629	112 228	169 928	232 827	299 243	368 190	439 352	
avsetningsnivå:	15,6 %	9,2 %	-3,6 %	-19,8 %	-36,1 %	-55,8 %	-77,8 %	-100,8 %	-124,9 %	-150,2 %	

Vi innleder med generell tekst som gjelder for alle tre tabellene. Det må presiseres at langtidsbudsjettet (LTB) - på lik linje med SPP - er et dynamisk plandokument og viser et øyeblikksbilde. LTB er under kontinuerlig forandring både innenfra (i form av endringer i planer og prioriteringer på instituttnivå, og nye beregninger og interne krav fra NTNU) og utenifra (som f.eks.

forventninger, muligheter og krav fra myndighetene, som gjerne henger sammen med politiske beslutninger). Tabellene og oversiktene som vi presenterer her er basert på den kunnskapen vi har per i dag og med bakgrunn i de verktøyene vi har tilgjengelig. Vi tar derfor forbehold om at det vil komme endringer.

Disse langtidsbudsjettene tar utgangspunktet i langtidsbudsjett generert av NTNUs virksomhetsstyringssystem BEVISST (inneholder bl.a. 3,5% lønns- og prisjustering fra og med 2023). «Resultat før endringer»-linjen i tabellene viser de reelle samspillene mellom inntekts- og kostnadssidene som finnes i dette systemet pr. i dag. I linjene under har vi lagt på SPP-effekter. Her inngår det lønnskostnader for E og N-stillingene (fra kapittel 7), lønnskostnadene som blir utløst av kvalifiseringsløpene (stipend og lønnskostnader for midlertidig erstatter) fra kapittel 2 og indirekte kostnader (husleie, datautstyr og påslag for administrativ tid). Dette gir oss et grunnlag for å beregne nytt resultat i linjen "Nytt resultat", og dermed nye utgående og inngående balanser (UB og IB i tabellen).

I nederste linje i tabellene visualiseres avsetningsnivået, her bruker vi farger: rødt = avsetninger over 5% (dvs. vi ligger over avsetningskravet og risikerer at noen midler blir inndratt), grønt = avsetninger mellom 5% og 0% (det ønskede avsetningsnivå), og gult = avsetninger under 0% (negative avsetninger, ingen reserver).

### **Kort analyse av økonomiske effekter for instituttet alene**

Som vi kan se av **Tabell 4.3.** har instituttet for tiden høye avsetninger, som ligger over NTNUs avsetningstak. Vår strategiske vurdering er å bygge ned avsetningene og samtidig forsterke arbeidskapasiteten på instituttet for studieåret 2023-2024. Samtidig medfører dette langsiktige forpliktelser, som tabellen viser vil instituttet basert på denne modellen få negative avsetninger etter ganske kort tid. De strategiske tilsettingene som vi foreslår i tabell 7.1 i kapittel 7 bidrar til at fagseksjonene kan komme opp i 120% kapasitet. Vi mener det er et godt utgangspunkt som gir enhetene større fleksibilitet til å kunne ta flere eksterne oppdrag, som på sikt gir positive utslag for instituttets inntekter. Hvis de økonomiske utsiktene viser seg til å være like pessimistiske som stipulert i langtidsperspektivet i LTB i tabell 4.3., har instituttet anledning til å utøve en mer dynamisk økonomi- og virksomhetsstyring ved å holde tilbake enkelte nye og erstatningsstillinger som ligger i tabell 7.2 i den langsiktige delen av SPP, samt revidere antall fremtidige kvalifiseringsordninger.

## Kort analyse av økonomiske effekter for Matematikksenteret og Skrivesenteret

Vi viser først de to aktuelle tabellene for sentrene.

**Tabell 4.4. Økonomisk effekt (kostnader) av prioriterte faste SPP-stillinger, internt kvalifiseringsløp og tilhørende indirekte kostnader i et langtidsperspektiv – Matematikksenteret**

	Budsjett 2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
IB	4 010	5 441	1 589 -	4 513 -	10 666 -	16 579 -	22 587 -	28 669 -	34 836 -	41 087
Resultat før endringer	1 431	1 874 -	1 866 -	1 477 -	1 236 -	1 329 -	1 401 -	1 484 -	1 567 -	1 650
SPP-erstatning	-	806 -	1 612 -	1 612 -	1 612 -	1 612 -	1 612 -	1 612 -	1 612 -	1 612
SPP-nye	-	993 -	2 444 -	2 902 -	2 902 -	2 902 -	2 902 -	2 902 -	2 902 -	2 902
kvalifiseringsordning	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
indirekte kostnader	-	179 -	180 -	162 -	163 -	165 -	167 -	168 -	170 -	172
<b>SUM SPP-effekter</b>	-	<b>1 978</b>	<b>4 236</b>	<b>4 676</b>	<b>4 677</b>	<b>4 679</b>	<b>4 681</b>	<b>4 682</b>	<b>4 684</b>	<b>4 686</b>
Nytt resultat	1 431	3 852 -	6 102 -	6 153 -	5 913 -	6 008 -	6 082 -	6 167 -	6 251 -	6 336
UB	5 441	1 589 -	4 513 -	10 666 -	16 579 -	22 587 -	28 669 -	34 836 -	41 087 -	47 422
avsetningsnivå:	59,3 %	17,0 %	-49,3 %	-117,6 %	-185,0 %	-254,6 %	-325,9 %	-399,7 %	-476,0 %	-554,7 %

**Tabell 4.5. Økonomisk effekt (kostnader) av prioriterte faste SPP-stillinger, internt kvalifiseringsløp og tilhørende indirekte kostnader i et langtidsperspektiv – Skrivesenteret**

	Budsjett 2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
IB	4 778	3 215	280 -	1 104 -	2 700 -	4 228 -	5 829 -	7 481 -	9 351 -	11 138
Resultat før endringer	1 563	2 638 -	789 -	1 002 -	934 -	1 007 -	1 058 -	1 276 -	1 193 -	1 245
SPP-erstatning	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
SPP-nye	-	297 -	594 -	594 -	594 -	594 -	594 -	594 -	594 -	594
kvalifiseringsordning	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
indirekte kostnader	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>SUM SPP-effekter</b>	-	<b>297</b>	<b>594</b>	<b>594</b>	<b>594</b>	<b>594</b>	<b>594</b>	<b>594</b>	<b>594</b>	<b>594</b>
Nytt resultat	1 563	2 935 -	1 383 -	1 596 -	1 528 -	1 601 -	1 652 -	1 870 -	1 787 -	1 839
UB	3 215	280 -	1 104 -	2 700 -	4 228 -	5 829 -	7 481 -	9 351 -	11 138 -	12 976
avsetningsnivå:	47,1 %	4,0 %	-16,2 %	-40,0 %	-63,4 %	-88,4 %	-114,4 %	-144,4 %	-173,8 %	-204,2 %

Situasjonen er noenlunde lik på de nasjonale sentrene – se **Tabell 4.4. og 4.5.** Begge sentrene har for høye avsetninger og dermed midler til å tilsette i 2023 for å ruste seg bedre kapasitetsmessig. I og med at begge sentrene primært finansieres av eksterne midler, vil en forsterkning utløse muligheter for å ta på seg flere oppdrag og øke eksterne inntekter - både på kort og lang sikt. Kombinasjon av cirka 60% av inntektsgrunnlaget finansiert eksternt og relativt liten størrelse på totaløkonomien gjør at endringene i inntekts- og kostnadsbildet for begge sentrene gir markante utslag i de stipulerte resultatene i LTB, og særlig gjelder dette avsetningsnivået. Men det betyr også at det kreves relativt små grep for å få snudd en negativ utvikling som ifølge tabellene kan inntreffe fra og med 2024. SPP kan brukes som et dynamisk økonomi- og virksomhetsstyringsverktøy, tilsetting i stillinger kan holdes igjen ved neste revidering, med mindre det foreligger gode inntektsutsikter i nær fremtid.

Avslutningsvis i dette kapitlet vil vi også nevne at kapasitetsberegningene som vi har gjort i kapittel 6, baserer seg på 2022-situasjonen. Gjennom langtidspanen vil redusert antall studenter på MGLU gjøre at vi får frigitt en relativt større andel vitenskapelig ressurser. Disse ressursene kan brukes til å øke omfanget av eksterntfinansiert forskning og eksterntfinansiert etter- og videreutdanning ved instituttet. Tilsvarende forventer vi flere ressurser som bidrar inn i det relativt store omfanget av myndighetsstyrte nasjonale etter- og videreutdanninger som vi forutsetter videreføres (blant annet i DEKOM og andre eksterne samarbeid). Dette vil vi komme tilbake til blant annet i neste kapittel, der vi sier noe om instituttets strategiske ambisjoner.

## 5. Strategiske vurderinger – ambisjoner og strategier innen utdanning, forskning og innovasjon

Instituttets ambisjoner er formulert i instituttets strategi *Kunnskap for en bedre skole og utdanning*. Ambisjonene må også ses i sammenheng med nasjonale føringer og forventninger i tillegg til strategier og forventninger fra fakultet og NTNU sentralt. I arbeidet med strategisk personalplan er en rekke analysepunkter av faglig og strategisk art lagt til grunn for vurderingene. Arbeidet med strategien er operasjonalisert og konkretisert i ILUs årsplan for 2022, vedtatt av instituttstyret den 2. desember i fjor (ILU 26/21). Sentralt i dette er sammenhengen mellom strategi og årsplan og prioriteringer og strategiske vurderinger på kort og lang sikt.

Det er klare nasjonale forventninger om at samfunnsutfordringene må løses gjennom større grad av tverrfaglig og tverrprofesjonelt arbeid. I SUs årsplan for 2022 pekes det på sosial bærekraft som et satsingsområde hvor det skal utvikles større forskningsprosjekt på tvers av fagmiljø og i samarbeid med eksterne partnere. Potensialet som ligger i et institutt av ILUs størrelse er stort, samtidig som det er krevende å få til gode tverrfaglige samarbeid og å sikre god samhandling på tvers av fag.

I Hurdalsplattformen varsles en ny stortingsmelding om profesjonsfagene, og Kunnskapsdepartementet har orientert UHR-lærerutdanning i rådsmøte 16. mars 2022 om at sektoren snart vil få informasjon om videre prosess og tidsplan. En stortingsmelding kan tidligst presenteres til Stortinget våren 2024. Regjeringen varsler også i Hurdalsplattformen at den vil «Gjere lærarutdanninga meir praksisnær og -relevant, og gi kommande lærarar moglegheit for kompetanse i fleire fag og emne tilpassa behova til små skular» (s. 52). I tillegg vil regjeringen gjøre «det siste året av lærarutdanninga meir yrkesretta, med meir praksis» (s. 52). Det varsles også at tallet på studieplasser vil trappes opp (s. 56). I løpet av den første femårs-perioden av SPP er det derfor sannsynlig at det vil komme strukturelle endringer i lærerutdanningene og potensielt også en økning i antall studieplasser, uten at det er klart om dette vil være plasser med finansiering.



I styringsmeldingen *Styring av statlige universitet og høyskoler* (Meld.St. 19 2020-2021) er et av tiltakene «at rammeplaner for de rammeplanstyrte utdanningene skal gjøres mer overordnet og mindre detaljerte, og at retningslinjer ikke skal forskriftsfestes» (s. 79). I dette ligger et signal om en større grad av autonomi for rammeplanstyrte utdanninger. Kunnskapsdepartementet har invitert til første innspillsmøte 9. mai 2022 om arbeidet med å redusere rammeplanstyringen av lærerutdanning.

### 5.1. Ledelse og administrative støtte

Det har vært en betydelig vekst i antall ansatte på instituttet som innebærer et behov for å vurdere fagseksjonslederressursen og eventuell justering av denne. Vi har også satt i gang et organisasjonsprosjekt for administrasjonen hvor administrativ støtte til fagseksjonene inngår som et viktig moment.

Tilsetninger i administrative stillinger skal bidra til utvikling innen alle kjerneoppgavene og satsningsområder. ILU-administrasjonen har et særlig ansvar for å støtte opp under implementering av nye løsninger med relevans for virksomheten ved instituttet. Dette gjelder både det som kommer på NTNU-nivå og egne instituttinterne løsninger som bidrar til effektivisering av arbeidsprosesser. Administrasjonen arbeider med kompetanseheving og kapasitetsøkning innenfor områdene digitalisering, innovasjon, rekruttering for mangfold og inkludering og forskningsadministrasjon.

### 5.2. Utdanning

Med femårig grunnskolelærerutdanning (GLU) har instituttet fått en betydelig økning av masterstudenter. Våren 2022 uteksamineres det første kullet, og 306 GLU-studenter får veiledning våren 2022. Veksten medfører et behov for økte koordinatorressurser, særlig i store fag.

Institutt for lærerutdanning skal overta ansvaret for hele bachelor i yrkesfaglærerutdanning (BYRK) fra høsten 2022. Alle de fem retningene som i dag inngår i yrkesfaglærerutdanningen videreføres i den nye BYRK. Det gjelder helse- og oppvekstfag (HO), restaurant- og matfag (RM), teknologi og industrifag (TIF), Bygg- og anleggsteknikk (BA) og elektro og datateknologi (EL). Studieplanarbeidet ble fullført i desember 2021.

Ved ILU jobbes det nå i vår med å implementere den nye utdanningen ved å planlegge emnene og undervisningen mer detaljert. I forbindelse med at vi overtar hele ansvaret vil det være behov for å øke bemanningen på faggruppen som har ansvar for yrkesfagene (FYSU). Vi har frem til nå hatt ansvar for 60 studiepoeng i bachelorutdanningen, men vil med ny modell ha ansvar for samtlige 180 studiepoeng. De 120 studiepoengene som vi nå overtar vil i hovedsak være innenfor yrkesfaglige

tema (yrkesfaglig bredde og dybde), mens de studiepoengene vi viderefører fra gammel modell, er de profesjonsfaglige tema (yrkesdidaktikk og -pedagogikk).

Med utgangspunkt i prorektors vedtak om overføring av hele ansvaret for BYRK til ILU skal det gis mulighet til at faglig ansatte ved de samarbeidende instituttene som i dag tilbyr emner i yrkesfaglærerutdanningen, får mulighet til å følge med over til ILU, enten i form av overføring til ILU eller som en formalisert avtale mellom instituttene om ansvar for undervisning. Våren 2022 jobbes det med avklaringer med samarbeidende institutt.

Utredning av tilbud i mat og helse og mulig etablering av en internasjonal master inngår i årsplan for 2022. Disse tilbudene kan tidligst starte opp høsten 2024. Nasjonalt er det få tilbud innenfor mat og helse, og det er et reelt behov for flere kvalifiserte lærere i skolen særlig sett i et folkehelseperspektiv (kompetansebehov sett i sammenheng med restaurant- og matfag og andre fagmiljø). En eventuell etablering innebærer et behov for å vurdere reelle nyansettelser i tillegg til en vurdering av samarbeid med andre relevante fagmiljø på ILU og vil være en del av revideringen av SPP i kommende år forutsatt at det vedtas at et slikt tilbud skal opprettes.

I Hurdalsplattformen (2021-2025) varsler regjeringen en satsing på flere lærere over hele landet. Dette innebærer en fortsatt satsning på kompetanseutvikling for lærere, med en utvidelse til flere fag og en tydeligere vektlegging av praktisk læring og praktiske ferdigheter. Våren 2022 er det lyst ut nye videreutdanningstilbud innenfor praktisk og estetiske fag, begynneropplæring, naturfag, programmering, spesialundervisning og yrkesfag. Med vridningen av videreutdanningsporteføljen og fjerning av kompetansekrav er det sannsynlig at det blir en reduksjon i andelen som velger kompetanseheving i norsk, matematikk og engelsk. Det er for tidlig å si hvilke faktiske konsekvenser disse endringene vil få, men vi kan se for oss et behov for en kapasitetsoppbygging av praktisk-estetiske fag og en styrking av denne kompetansen bredt i lærerutdanningene.

Tilbud innenfor etterutdanning utgjør en stadig økende aktivitet ved instituttet. Gjennom desentralisert kompetanseutvikling (DEKOM) er en rekke av instituttets ansatte involvert i arbeid med kommuner og fylkeskommuner, både i Trøndelag og på landsbasis. Andelen henvendelser er økende. Her er en rekke fagmiljø involvert, og det har over tid utviklet seg et behov for en større grad av forutsigbarhet med tanke på planlegging og kapasitet, og også for å kunne være en tydeligere og bedre samarbeidspartner. Det er rimelig å anta en relativ stabilitet i denne typen aktivitet, som også innebærer mulighet for å bygge kapasitet og kompetanse.

### 5.3. Forskning

For ILU er det avgjørende å se forskning, utdanning og innovasjon i sammenheng, og en stor del av forskningsaktiviteten griper også inn i de andre områdene.

Ved ILU fungerer forskningsgruppene som utgangs- og omdreiningspunkt for et bredt spekter av forskningsaktivitet. Vi har nærmere 80 etablerte grupper, hvis arbeid spenner fra innovative samarbeids- og utviklingsprosjekter med eksterne partnere som kommune og fylkeskommune, til disiplinorientert forskning med relevans for skole og utdanning. Gruppene arbeider også forskjellig, og mens mange bruker forskningsgruppen som kollektiv for felles prosjekter, bruker andre gruppene til felles diskusjonsarena, artikkelkollokvie og seminarvirksomhet.

Mangfoldet av forskning og forskningsgrupper bidrar til økt forskningsaktivitet. Fra 2017 til inneværende år har instituttet sett en markant økning innenfor alle forskningsindikatorer (BOA, ph.d., vitenskapelig publisering). Vi ser også en slik økning når det gjelder RSO-søknader, som i 2022 er 36, mot 29 i 2021 og 22 i 2020.

ILU er et sammensatt institutt hvor det er stor variasjon mellom enhetene når det gjelder tilgang til relevant førstekompetanse. I årsplan for 2022 er videreutvikling av rammene for kvalifisering til førstelektor ett av delmålene hvor virkemiddelet er utlysning av interne kvalifiseringsstipend, dette som et ledd i arbeidet med å øke førstekompetansen på instituttet. I eksterne utlysninger av universitetslektorstillinger vil det også understrekes at det er ønskelig med kandidater som ser for seg et kvalifiseringsløp. I arbeidet med SPP har det blitt gjort vurderinger ved hver enhet med tanke på muligheten for å tiltrekke seg førstekompetanse ved utlysning, eller om det er mest hensiktsmessig å lyse ut universitetslektorer med mulighet for kvalifiseringsløp.

Som del av analysegrunnlaget til enhetene er det lagt inn en økning i andelen forskningsterminer for ansatte i førstestillinger. Det er sannsynlig at det til enhver tid vil være 1-2 ansatte i forskningstermin ved hver fagseksjon, og det må sikres tilstrekkelig kapasitet for å ivareta dette.

### 5.4. Innovasjon

Ordningen med innovasjonsleder er videreført og forlenget til 2025. Dette er en viktig ressurs som bidrar til å stimulere til innovasjonsarbeid på instituttet og i samarbeid med eksterne partnere. I årsplan for 2022 er innovasjon løftet fram som et sentralt område vi skal jobbe mer aktivt med, blant annet handler dette om å utvikle en innovasjonskultur og å forstå mulighetene som ligger i virkemiddelapparatet. Som eksempel kan nevnes at fem prosjekt har fått tilslag på Discovery-midler. Ordningen med kombinerte stillinger piloteres gjennom universitetsskolesamarbeidet, og dette kan være en ordning som det er ønskelig å oppskalere. Det samme gjelder gjensidig hospiteringsordning.

I samspill med fakultetet er det behov for å sikre de administrative støttefunksjonene rundt nyskaping, innovasjon og omstilling, og dette er også trukket fram som et virkemiddel i årsplan for 2022.

## 6. Kapasitet og forpliktelser

Den mest vesentlige endringen fra SPP 2020 er det økte undervisningsomfanget i MGLU, som har medført et betydelig antall nyansatte i 2021. I løpet av 2021 har vi tatt imot i underkant av 60 nyansatte fra både inn- og utland. Noen av de planlagte tilsettingene fra 2021 er forsinket, slik at også i 2022 ansetter vi nye som hadde planlagt oppstart i fjor og som dermed har forankring i forrige SPP.

Det ligger ulike prioriteringer til grunn for beregning av kapasitetsbehov i instituttets enheter. For fagseksjonene beregner vi ressursbehovet ut fra undervisningskapasitet, mens de nasjonale sentrene vurderes ut fra økonomi. Administrasjonen jobber med å oppbemanne med bakgrunn i instituttets samla vekst (jf. kap. 3.2.9. og 6.2 nedenfor), for å ha bedre kapasitet enn i dag og kunne gi mer administrativ støtte til fagseksjonene.

I forrige SPP planla vi en undervisningskapasitet i fagseksjonene på cirka 114 prosent. Nå gjør vi en oppjustering til opp mot 120 prosent for de fleste fagseksjonene, men med noen variasjoner. Vi kommer nærmere inn på undervisningskapasiteten og hva som ligger til grunn i delkapittel 6.1., hvor vi beskriver situasjonen i fagseksjonene. Deretter følger i 6.2. noe om situasjonen i ILU-administrasjonen og til sist 6.3. om de nasjonale sentrene.

### 6.1. Fagseksjonene

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

- Det skal være rom for forskningsterminer.
- Det bør være rom for interne satsninger, for eksempel kvalifiseringsstipend eller utdanningskvalitetsprosjekter.
  - Noen enheter har flere ansatte som mangler universitetspedagogikk for å kunne søke opprykk til professor/dosent i løpet av kommende år.
- Det bør være rom til å håndtere normalt sykefravær.
- Stort omfang av EVU krever kapasitet. Behovene er ikke så lette å forutsi og vi må ha en viss fleksibilitet for å håndtere samarbeidet med utdanningssektoren på en god måte.
- Ansettelsesprosesser tar tid.
- Det er lagt til grunn at det ikke vil være noen utforutsette avganger.

Sykefravær har i tidligere SPP ikke vært en del av vurderingsgrunnlaget, men et estimat på sykefravær inngår nå i den helhetlige vurderingen for å sikre tilstrekkelig kapasitet og mindre bruk av midlertidighet.

Alle fagmiljøene må ha tilstrekkelig kapasitet til å dekke undervisningsforpliktelsene<sup>16</sup>. Studieåret 2021-22 er første året med femteårsstudenter på femårig integrert GLU. Vi har med det fått mer enn 300 nye studenter som årlig skal ha masterveiledning. Studentene fordeler seg inneværende studieår på 10 ulike masterretninger. Masterstudieretningene er fordelt på de sju aktuelle fagseksjonene med mellom 21 og opp til 72 nye masterstudenter som skal veiledes innafor hver fagseksjon våren 2022. Dette er store volum, og oppgaver som er nye for mange.

I kapittel 3 der enhetene vurderer kompetansebehov, ser vi at flere av enhetene ved ILU opplever at det er utfordrende å finne riktig personalmessig balanse mellom de ulike fagretningene innenfor fagseksjonen, slik at undervisningsoppgavene dekkes samtidig som andre oppgaver også kan løses. Videre er noen av stillingene krevende å rekruttere til, og vi kan heller ikke «planlegge» alle avganger som kommer. Videre erkjenner vi fra et instituttperspektiv at BOA-porteføljen (eksterne inntekter) er vanskelig å predikere. Vi har manglet budsjetter og styringsdata, og sammen med administrative etterslep har dette forsterket problemene når vi skal planlegge personalressursene i lys av kapasitet og forpliktelser.

Vi ser i kapittel 2 at enhetene ved ILU er store, med opptil 65 vitenskapelig ansatte på den største fagseksjonen. En konsekvens av et stort fjerdenivå er mange administrative oppgaver som spiser av tiden til vitenskapelige ledere og andre. En gjennomgang av hvordan vi kan gi mer og bedre administrativ støtte til fagseksjonene inngår i organisasjonsutviklingsprosjektet for ILU-administrasjonen. I kapittel 2.3 sier vi også at ressursen til fagseksjonsledelse skal tas opp til vurdering, som del av en helhetlig ressursgjennomgang i årsplanarbeidet i 2023.

Vi nevnte i innledningen til dette kapitlet at vi i forrige SPP planla en kapasitet i fagseksjonene på cirka 114 prosent, og at vi nå gjør en oppjustering til rundt 120 prosent i fagseksjonene, men med noen variasjoner. Vi viser i tabell 6.1. nedenfor en oversikt over undervisningskapasiteten fordelt på fagseksjonene (fordi det er der undervisningsressursene fins). Den blå søylen i midten viser kapasiteten slik den foreligger nå, mens den blå søylen helt til høyre viser ny kapasitet *slik vi foreslår den vil være i kapittel 7*, ved utgangen av 2023. En forklaring av tabellen følger nedenfor.

---

<sup>16</sup> Undervisning, veiledning og sensur

**Tabell 6.1. Oversikt over undervisningskapasitet fast ansatte i fagseksjonene, før planlagte tilsetninger i SPP 2023 - og ny kapasitet ved utgangen av 2023 (blå kolonner)**

Fagseksjoner	Fag	Undervisningskapasitet fast tilsatte, korrigert for kjente faktorer	Kapasitet i prosent av forpliktelser korrigert for kjente faktorer pr. studieåret 2022-2023	Behov for å nå 120% kapasitet	Førsteamanuensis	Universitetslektor	Ny kapasitet utgang 2023
Fagseksjon for Engelsk og fremmedspråk	<i>Engelsk og fremmedspråk</i>	18 463	115 %	814	-	1	123 %
Fagseksjon for Kunstfagene, kroppsøving og idrett	<i>Kroppsøving og idrett</i>	13 954	97 %	3 236	-	1	106 %
	<i>Kunst, håndverk, film og mediefag</i>	7 103	97 %	1 670	1	1	125 %
	<i>Musikk, dans og drama</i>	8 266	76 %	4 713	3	1	110 %
Fagseksjon for Matematikk	<i>Matematikk</i>	33 852	120 %	- 89	-	-	120 %
Fagseksjon for Naturfagene	<i>Naturfagene</i>	23 705	106 %	3 046	4	-	120 %
Fagseksjon for Norsk	<i>Norsk</i>	28 748	107 %	3 377	3	1	121 %
Fagseksjon for Pedagogikk	<i>Pedagogikk</i>	45 929	102 %	7 985	5	2	116 %
Fagseksjon for Samfunnsfagene	<i>Samfunnsfagene</i>	26 024	116 %	992	-	1	121 %
	<i>KRLE</i>	5 120	86 %	2 015	2	-	112 %
Fagseksjon for Yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse	<i>Skoleutvikling og utdanningsledelse</i>	10 016	105 %	1 420	2	-	121 %
	<i>Yrkesfag</i>	10 515	102 %	1 819	3	1	137 %
<b>SUM</b>		<b>231 695</b>	<b>106 %</b>	<b>30 998</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>119 %</b>

Vi ser i kolonnen «Fag» at noen av fagseksjonene er flerfaglige og har faggrupper eller fagnisjer. I fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett (FKKI) ligger ny kapasitet lavt i to av faggruppene mens de ligger over 120 prosent i den tredje. FKKI vil gjøre interne omdisponeringer slik at ressurser i faggruppe kunst/håndverk/film/mediefag tar oppgaver knyttet til vedlikehold av spesialrom og dermed avlaster for fagseksjonen samlet. Fagseksjon for samfunnsfagene har lav kapasitet i fagnisjen KRLE også fra 1.1.2024 men her er det planlagt en ny stilling senere i SPP-perioden. Videre ser vi av tabellen at fagseksjon for yrkesfag, skoleutvikling og utdanningsledelse (FYSU) fra årsskiftet 2023/24 ligger med svært høy kapasitet. Dette henger sammen med spesialiserte retninger som er vanskelig å dekke opp på tvers av fagområdene. For å sikre at vi har gode folk når instituttet nå tar over ansvaret for hele yrkesfaglærerutdanningen ved NTNU må det lyses ut stillinger og derfor blir kapasiteten høyere på yrkesfagene.

## 6.2. ILU-administrasjonen

Administrasjonen utgjør ifølge HR-portalen om lag 10 % av antall ansatte ved ILU (tallet inkluderer lederstillinger og de nasjonale sentrene). Kapasiteten er noe bedre enn de første årene da Institutt for lærerutdanning var nyetablert og under oppbygging. ILU har lavest (relative) andel ansatte 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.

ILU-administrasjonen har styrket bemanningen på virksomhetsstyring og HR-støtte. Vi er likevel fortsatt sårbare og må gjøre prioriteringer fordi vi ikke har kapasitet til å gi tilstrekkelig støtte på alle

ønskede områder til enhver tid. Det har sammenheng med at instituttet har hatt en markant økning i antall undervisningsstillinger og vitenskapelige stillinger de siste årene, og at instituttadministrasjonen ikke har hatt samme relative vekst i stillinger.

I det store bildet er det grunn til å forvente en økende grad av standardisering av oppgaveflyt i langtidsperioden, som ett av flere tiltak for å imøtekomme kravene i sektoren til redusert administrativ ressursbruk og samtidig økt digitalisering. Det er i dag uklart hva det vil bety for behovet for kompetanse og kapasitet i instituttadministrasjonen.

### 6.3. De nasjonale sentrene

Sentrene har et nasjonalt mandat og sin egen økonomi, og den er mer usikker enn for resten av instituttet fordi de har stor grad av oppdragsfinansiert aktivitet og bare en liten bevilgingsøkonomi. Sentrenes strategi om å ha praksisnær kompetanse for skoler og barnehager er en styrke for ILU, i lys av at sentrene også skal bidra til å styrke lærerutdanningen. Det er forholdsvis lite rekrutteringsgrunnlag for stillinger som både krever førstekompetanse og praksisnær kompetanse. Begge sentrene har en strategi for kompetanseheving blant egne ansatte. De siste årene har et økende antall deltatt på førstelektorprogram.

## 7. Prioriteringer

I det vesentlige følger strategisk personalplan for Institutt for lærerutdanning enhetenes prioriteringer, men som vi nevnte i innledningen i kapittel 1, gjøres det noen tilpasninger på bakgrunn av vurderinger i et instituttperspektiv. Instituttets prioriterte SPP skal balansere de faglige behovene og forventningene med de økonomiske utsiktene, uten at vi har kjennskap til hvordan ting utvikler seg. Det er en krevende oppgave. Derfor er strategisk personalplan en dynamisk plan som vil revideres årlig. Både endringer i faglige og politiske prioriteringer, i samfunnets behov og i den økonomiske situasjonen, vil på ulikt vis og til ulike tider påvirke den strategiske personalplanleggingen og hvordan vi bør prioritere.

Vi presenterer nedenfor to prioriterte tabeller, den første gjelder på kort sikt og den andre har et mer langsiktig perspektiv. Tabell 7.1 viser prioriterte stillinger med oppstartsår 2023, mens tabell 7.2 viser både prioriterte stillinger i perioden 2024-2028, og ikke prioriterte erstatningsstillinger som må tas opp til ny vurdering i kommende revisjoner.

De ulike stillingene er markert med N eller E, der N er ny stilling og E er erstatningsstilling. Alle tilsetninger som planlegges gjøres på bakgrunn av faglige prioriteringer, med bakgrunn i enhetens kompetansebehov. Dette gjelder både N- og E-stillinger. Det innebærer at når en ansatt slutter og skal erstattes, gjøres fagligstrategiske vurderinger av hvilken kompetanse miljøet trenger. Derfor skal

både N- og E-stillinger visualiseres og prioriteres med oppstartsår. Slik skaffer vi oss en samlet oversikt over hva vi har og hva vi trenger, i enhetene og i fagmiljøene. Mer utfyllende forklaring på tabellene følger nedenfor.

**Tabell 7.1. Prioriterte stillinger SPP 2023 – kort sikt**

Enhetens prioritering	ILUs prioritering 2023	ILUs prioritering 2024-2030	Stillingskategori	Fagmiljø	NY / ERSTATT	År (oppstart i stilling)	Enhet
1	1		Universitetslektor	Spansk fagdidaktikk (85% ny, 15% erstatning)	E	2023	ENG
1	1		Førsteamanuensis	SKU-Utdanningsledelse og organisasjonskunnskap innen utdanning	E	2023	FYSU
1	1		Universitetslektor	Matematikdidaktikk og programmering	E	2023	MS
1	1		Førsteamanuensis	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2023	PED
1	1		Førstekonsulent/seniorkonsulent	Økonomi/HR (styrke kapasitet – sikre drift)	N	2023	ADM
1	1		Førsteamanuensis	MDD-Drama/teater fagdidaktikk	N	2023	KKI
1	1		Førsteamanuensis	Naturfag med kjemi	N	2023	NAT
1	1		Førsteamanuensis	KRLE-Filosofi/etikk	N	2023	SAM
1	1		Konsulent	Merkantile oppgaver (forutsetter BOA-finansiering, Skrivesenteret)	N	2023	SkS-ADM
2	2		Førsteamanuensis	YRK-Helse og oppvekst	E	2023	FYSU
2	2		Universitetslektor	Matematikdidaktikk	E	2023	MS
2	2		Førsteamanuensis	Naturfag med biologi	E	2023	NAT
2	2		Professor	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2023	PED
2	2		Førstekonsulent/seniorkonsulent	Strategisk campusdrift/arrangementer	N	2023	ADM
2	2		Førsteamanuensis	KRLE-Skole og samfunn	N	2023	SAM
3	2		Førsteamanuensis	MDD-Kunsthøgskole med vekt på musikk	N	2023	KKI
2	3		Universitetslektor	K&H-Kunst og håndverk	N	2023	KKI
3	3		Seniorkonsulent/rådgiver	Etter- og videreutdanning/BOA	E	2023	ADM
3	3		Førsteamanuensis	SKU-Utdanningsledelse og organisasjonskunnskap innen utdanning	E	2023	FYSU
3	3		Førsteamanuensis	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2023	PED
3	3		Universitetslektor	Matematikk - barnehage	N	2023	MS
3	3		Førsteamanuensis	Naturfag med biologi	N	2023	NAT
3	3		Universitetslektor	Erfaring fra grunnskole	N	2023	NOR
4	3		Førstekonsulent/seniorkonsulent	Praksis, vekt på digital kompetanse	E	2023	ADM
4	3		Førsteamanuensis	Matematikkvansker	E	2023	PED
4	3		Universitetslektor	YRK-Universitetslektor EL-fag	N	2023	FYSU
4	3		Universitetslektor	KRØ-Kroppspøving og idrett	N	2023	KKI
4	3		Professor	Matematikdidaktikk	N	2023	MS
4	3		Førsteamanuensis	Norskdidaktikk	N	2023	NOR
4	3		Universitetslektor	SAMF-Geografi fagdidaktikk (skoleerfaring)	N	2023	SAM
5	3		Førsteamanuensis	Pedagogisk-/skolehistorie	E	2023	PED
5	3		Førsteamanuensis	K&H-Kunst og håndverk	N	2023	KKI
6	3		Førsteamanuensis	YRK-Teknologi og industrifag	N	2023	FYSU
6	3		Universitetslektor	MDD-Community music education	N	2023	KKI
7	3		Universitetslektor	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2023	PED
8	3		Seniorkonsulent/rådgiver	Kommunikasjon/rekruttering	N	2023	ADM
10	3		Universitetslektor	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2023	PED

Nye stillinger har gul bakgrunnsfarge, mens erstatningsstillinger har hvit bakgrunn. Den første kolonnen viser enhetens prioritering, jamfør enhetenes SPP i kapittel 8. Den andre kolonnen viser instituttets prioritering for 2023, altså på kort sikt. Denne tabellen er sortert ut fra instituttets prioriteringer (kolonne to). De tre kolonnene til høyre viser først om stillingen er ny eller erstatning, deretter oppstartsår i stillingen, og til slutt hvilken enhet stillingen tilhører. MS er her en forkortelse for Matematikksenteret. Én stilling har enhet SkS-ADM. Det er fordi vi ønsker å skille den ut fra de øvrige administrative stillingene. Dette er en stilling ved Skrivesenteret som ikke inngår i kvoten for administrative stillinger ved instituttet, og forutsetter ekstern finansiering (prosjektfinansiering).



Tabell 7.2. Prioriterte stillinger SPP – lang sikt

Enhetens prioritering	ILUs prioritering 2023	ILUs prioritering 2024-2030	Stillingskategori	Fagmiljø	NY / ERSTATT	År (oppstart i stilling)	Enhet
1		1	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk	E	2024	MAT
1		1	Førsteamanuensis	Norskdidaktikk med vekt på litteratur	E	2024	NOR
2		2	Førsteamanuensis	Norskdidaktikk med vekt på literacy, skriving/lesing/muntlighet	E	2024	NOR
4		3	Førsteamanuensis	Naturfagdidaktikk/fagspesifikk didaktikk	N	2024	NAT
5		3	Førsteamanuensis	YRK-Restaurant og matfag	N	2024	FYSU
6		3	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk	N	2024	MS
8		3	Førsteamanuensis	MDD-Dans fagdidaktikk	N	2024	KKI
5		U	Universitetslektor	Matematikkdidaktikk	E	2024	MS
5		U	Førsteamanuensis	SAMF-Geografi (GIS)	E	2024	SAM
8		U	Universitetslektor	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2024	PED
9		U	Universitetslektor	Pedagogikk/spesialpedagogikk	E	2024	PED
8		3	Førsteamanuensis	KRLE-Konspirasjonstenking og demokratiutvikling	N	2025	SAM
3		U	Førsteamanuensis	Engelsk fagdidaktikk	E	2025	ENG
4		U	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk	E	2025	MAT
5		U	Førstekonsulent	Eksamen, vekt på digital kompetanse	E	2025	ADM
5		U	Førsteamanuensis	Naturfag med fysikk	E	2025	NAT
6		U	Førsteamanuensis	Naturfagdidaktikk	E	2025	NAT
7		U	Førsteamanuensis	YRK-Helse og oppvekst	E	2025	FYSU
8		U	Førsteamanuensis	YRK-Helse og oppvekst	E	2025	FYSU
9		U	Førsteamanuensis	KRØ-Kroppsøving og idrett	E	2025	KKI
7		U	Førsteamanuensis	K&H-Kunst og håndverk	E	2026	KKI
7		U	Førsteamanuensis	Naturfag med biologi	E	2026	NAT
10		U	Førsteamanuensis	SAMF-Statsvitenskap/sosiologi (kvantitativ)	E	2026	SAM
5		U	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk	E	2027	MAT
6		U	Førstekonsulent/seniorkonsulent	Praksis	E	2027	ADM
7		U	Førstekonsulent	Økonomi/drift – Matematikksenteret	E	2027	ADM-MS
7		U	Universitetslektor	Matematikkdidaktikk	E	2027	MS
8		U	Førsteamanuensis	Biologididaktikk	E	2027	NAT
6		U	Førsteamanuensis	Matematikkdidaktikk	E	2028	MAT
8		U	Universitetslektor	Matematikkdidaktikk	E	2028	MS
9		U	Universitetslektor	Matematikkdidaktikk	E	2028	MS
9		U	Førsteamanuensis	Naturfag med biologi	E	2028	NAT
10		U	Førsteamanuensis	MDD-Musikk	E	2028	KKI
12		U	Førsteamanuensis	KRLE-Kristendomskunnskap	E	2028	SAM
9		U	Rådgiver	Virksomhetsstyring/lederstøtte styre, råd og utvalg	E	2029	ADM
10		U	Førstekonsulent/seniorkonsulent	Økonomi/HR – Matematikksenteret	E	2030	ADM-MS

Denne tabellen viser både prioriterte stillinger i perioden 2024-2028 (2030), og ikke prioriterte erstatningsstillinger. Tabellen er sortert ut fra oppstartsår i stillingen og instituttets prioritet. Nye stillinger har gul bakgrunnsfarge mens erstatningsstillinger har hvit bakgrunn. Den første kolonnen viser enhetens prioritering, jamfør enhetenes SPP i kapittel 8. Den tredje kolonnen viser instituttets prioritering for 2024-2028 (2030), altså på lang sikt. Den tredje kolonnen viser instituttets prioriteringer 1, 2, 3 og U. Tabellen har en lang rekke uprioriterte stillinger (U). Det er fordi dette gjelder langtidsperioden og med mye usikkerhet særlig til politiske prioriteringer, mener vi det er uhensiktsmessig å gjøre prioriteringer for hele langtidsperioden.

De fleste administrative stillinger ved instituttet blir sett som en samlet kvote, som betyr at administrative stillinger ved Matematikk- og Skrivesenteret inngår i ILUs kvote. De stillingene dette gjelder, er markert i siste kolonne med forkortelsene ADM og ADM-MS, der sistnevnte betyr administrative stillinger ved Matematikksenteret som inngår i ILUs samla kvote for administrative stillinger.

**Øvrige stillinger**

Kapittel 7 viser bare de stillingene som per nå er prioritert i denne versjonen av strategisk personalplan. Vi avslutter med å nevne at Institutt for lærerutdanning har en egen liste over de øvrige (nye) UFF-stillingene<sup>17</sup> i enhetenes SPP (i kapittel 8) som er lavere prioritert i enhetene, og som ikke er tatt inn i kapittel 7 fordi de ikke er prioritert nå. Det er fordi de faller utenfor den øvre grensen vi har satt for kapasitet (dvs. at vi vurderer at de prioriterte stillingene gir tilstrekkelig kapasitet), eller fordi vi er usikre på behovet for vekst relatert til politiske signal for fagområdet, og mulighetene for finansiering Disse til sammen rundt 10 stillingene vil bli tatt fram igjen for ny vurdering i forbindelse med kommende revisjoner av den strategiske personalplanen.

---

<sup>17</sup> Undervisnings- og forskningsstillinger

## 8. VEDLEGG: Strategisk personalplan 2023-2028 i hver enhet

### 8.1. Fagseksjon for engelsk og fremmedspråk

#### Strategisk personalplan 2023-2028

##### Strategiske satsinger i perioden:

##### Undervisning og veiledning

Fagseksjonen vil arbeide videre med utvikling av undervisning på masternivå og av veiledningskompetanse. Vi søker også aktivt om å få flere doktorgradsstipendiater slik at flere kan få veiledningskompetanse på doktorgradsnivå. Vi ønsker også å gi flere mulighet til å ha undervisning på doktorgradsemner. Dette er nødvendig for søknader om opprykk til professor for aktuelle førsteamanuenser.

Sammenlignet med få år tilbake har vi i dag mer undervisning på masternivå, selv om antallet emner fremdeles er lite. Antallet vil dessuten bli redusert siden lærerspesialist i engelsk for trinn 1-7 stoppes etter å ha tatt opp bare ett kull. ILU planlegger en internasjonal master og mulig utvidelse av emnetilbudet på MDID. Dette kan muliggjøre en videreføring av emner vi utviklet for lærerspesialist i engelsk. Emner fra MDID kan dessuten brukes i modifisert form i den internasjonale masteren.

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 i perioden kunne gått over i pensjon i 2020. Vi trenger en erstatter til å dekke undervisning på lektorprogrammet 8-13 i spansk fagdidaktikk, samt veiledning på MDID og undervisning på FPPU/PPU i spansk fagdidaktikk.

Vi har bedre faglig spesialisering i sentrale områder i engelskfaget enn tidligere, som barnelitteratur og begynneropplæring, men det er fremdeles undervisningsområder i engelsk med tematisk mangelfull dekning. Dette gjelder skriveopplæring og skriveutvikling, digitale ferdigheter, minoritetslitteratur og kultur i engelsk hvor vi ønsker vi å styrke vår kompetanse framover.

##### Forskning og utvikling

Vi har høy forskningsaktivitet og omfattende produksjon av poenggivende vitenskapelige arbeider og lærebøker (et eksempel er antologien *Literature for the English Classroom*). Vi er den minste fagseksjonen målt i antall ansatte, men blant de største i akademisk produksjonen pr. ansatt ved ILU.

Vi har store forskningsprosjekter som avsluttes de nærmeste årene, blant annet innenfor flerspråklighet i engelsk, men vi har også nye prosjekter som *Inclusive Science and European Democracies* (ISEED, Horizon 2020) (2021-2024) som har en postdoktor ansatt. Vi har et internt ILU-strategisk prosjekt som går over to år: *English Digital Libraries in Norwegian Classrooms*. Vi får en ny RSO-stipendiat med tema *Drama in language learning* knyttet til forskningsgruppen Shakespeare in Education fra høsten 2022. Andre sterke forskningsområder med doktorgradsstipendiater er flerspråklighet i engelsk, engelsk fagdidaktikk og engelsk litteratur.

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

De siste årene har vi hatt en stor EVU-portefølje i engelsk med høyt studenttall. Studieåret 2021-2022 har vi 3770 timer undervisningsressurs på EVU-emner som tilsvarer nesten 5 hele førsteamanuensis-stillinger. Det er en del uklarheter om omfanget på etter- og videreutdanning fra høsten 2022, men alle KFK-emnene våre i engelsk er åpnet for søknader (det søkes til Udir). Vi kan ikke vite hvordan studenttallene blir selv om det fremdeles er flere søkere enn tilgjengelige studieplasser, og planlegger derfor at det fortsetter på tilsvarende nivå som i dag.

Vi har ansatt 5 nye førsteamanuenser i engelsk i faste stillinger i 2021 og 2022, men har også hatt 4 avganger i hhv. 2020 (en universitetslektor og en førsteamanuensis) og 2021 (en universitetslektor og en førsteamanuensis). Spesialiseringer som dekkes av de nye førsteamanuensisstillingene, er barnelitteratur og begynneropplæring i engelsk (2 stillinger, fra høst 2021), engelsk litteratur og kultur (1 stilling, fra høst 2021) og engelsk anvendt språkvitenskap med vekt på flerspråklighet (2 stillinger, fra høst 2022). Det er imidlertid fremdeles fagområder som ikke dekkes godt nok. Dette inkluderer skriveopplæring og skriveutvikling i engelsk, digitalisering, engelsk global/minoritets litteratur og kultur, vurdering og tilpasset opplæring.

Vi forventer tre pensjonerings blant fast ansatte i fagseksjonen i kommende 10-årsperiode: spansk fagdidaktikk (2020), fremmedspråk fagdidaktikk (2026) og engelsk fagdidaktikk (2029).

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 kunne gått over i pensjon i 2020. Vi trenger en erstatter til å dekke undervisning på lektorprogrammet 8-13 i spansk fagdidaktikk, samt veiledning på MDID og undervisning på FPPU og PPU i spansk (fremmedspråk) fagdidaktikk. I tillegg vil vi ha en pensjonering i fremmedspråk fagdidaktikk i 2026. Det betyr at en erstatningsstilling i spansk kan også dekke undervisning i dette fagområdet og dermed bli en full stilling, siden fransk og tysk er dekket i eksisterende stillinger hos oss.

Engelsk fagdidaktikk i lektorprogrammet 8-13 har hatt stor økning i antall studenter og vi har økt undervisningsressursen der første gang i studieåret 2019-2020, og videre igjen fra 2022-2023. Det er dessuten en pensjonering i 2029 av en ansatt som er tungt inne på lektorprogrammet.

Vi har jevnlig sykmeldinger og permisjoner. I studieåret 2020-2021 var dette til sammen på nesten 2000 timer. I 2021-2022 er det en god del lavere: rundt 450 timer. På grunn av sen oppstart i to nyansettelser i 2022, har vi for tiden en underdekning på 600 timer i engelsk i inneværende studieår (98 % dekning). I studieåret 2022-2022 vil det være 1,5 ansatte i forskningstermin og vi regner med at 1 ansatt vil ha forskningstermin hvert år framover. Vi trenger å ha en buffer på rundt 10 % for å kunne dekke fravær og permisjoner, noe som tilsvarer 2 hele stillinger i engelsk for hele fagseksjonen. I studieåret 2021-2022 har vi ikke hatt mulighet til en slik buffer, og har derfor hatt overtimer for flere ansatte. Situasjonen i 2020-2021 var tilsvarende siden vi da hadde to avganger tidlig i studieåret med en underdekning på 317 timer (99 % dekning).

Løsningen på dekning av behovet utgjør til sammen en erstatningsstilling i engelsk fagdidaktikk og to nye stillinger i engelsk som er beskrevet under.

**Plan for kompetanse-/karriereutvikling:**

Vi ønsker at våre universitetslektorer skal arbeide med kompetanseoppyrkk. Pr. i dag har en universitetslektor søkt om opprykk til førstelektor, mens en annen har kvalifiseringsstipend med tanke på opprykk til førstelektor. Opprykk gir mulighet til økt FOU-tid.

Ifølge Retningslinjer for personalspørsmål ved ILU, NTNU, kan ansatte som får opprykk fra universitetslektor til førsteamanuensis, og som har hatt fast stilling i minst 3 år, etter søknad få innvilget lik tid til forskning og undervisning midlertidig i en treårsperiode. En førsteamanuensis har slik midlertidig utvidet FOU-tid i tre år fra august 2021, mens en annen førsteamanuensis kan søke om søke om midlertidig økt FOU-tid i tre år fra august 2022.

En universitetslektor, som har vært i permisjon for å kvalifisere seg i et doktorgradsløp, er forventet å komme tilbake våren 2023, og kan søke om midlertidig økt FOU-tid da.

Muligens vil flere av våre førsteamanuenser søke om opprykk til professor i løpet av perioden, to førsteamanuenser har hatt kvalifiseringsstipender (likestilling) de siste årene.

Vi har to ansatte som for tiden tar UNIPED og forventer at flere andre vil ta det senere: de tre førsteamanuensisene vi ansatte i 2021 vil alle måtte ta det. Kurset tar derfor mye av tilgjengelig undervisningsressurs.

Vi forventer å få flere søknader om forskningstermin og vi trenger å ha tilstrekkelig undervisnings- og veiledningskapasitet mens ansatte er borte: i studieåret 2022-2023 vil 1,5 førsteamanuensis være i forskningstermin.

**Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger****1. Universitetslektor i spansk fagdidaktikk [erstatning fra 2023[22]]**

Det som har høyest prioritet hos oss, er en erstatningsstilling i spansk siden vi allerede har en pensjonering der. Vi har spesifisert dette som en stilling som universitetslektor i spansk fagdidaktikk for undervisning på lektorprogrammet 8-13, Master i fagdidaktikk og fleksibel og heltid PPU i fremmedspråk fagdidaktikk. Vi har også en pensjonering de nærmeste årene i fremmedspråk fagdidaktikk, og stillingen i spansk kan derfor være en erstatning for begge stillingene. Undervisning i fremmedspråk fagdidaktikk i fransk og tysk dekkes av andre ved fagseksjonen.

**2. Universitetslektor i engelsk fagdidaktikk [ny fra 2023]**

Videre har vi som andreprioritet en stilling som universitetslektor i engelsk fagdidaktikk med innebygget kvalifiseringsløp til førstelektor i stillingen, for å bygge egen kompetanse. Vi ønsker at universitetslektorer skal inn i kvalifiseringsløp med en gang og ha det som en forutsigbar del av stillingen. Dette kan også gjøre stillingen mer attraktiv for søkere med norsk skolebakgrunn – de fleste ansettelsene de siste årene har vært førsteamanuensis med internasjonal bakgrunn. Vi har for liten undervisningskapasitet i engelsk med overtimer for flere ansatte de siste årene på grunn av permisjoner, sykdom og ulike kvalifiseringsstipend. En universitetslektor i engelsk fagdidaktikk kan dekke slik manglende kapasitet på flere emner i engelskfaget.

**3. Førsteamanuensis i engelsk fagdidaktikk [erstatning fra 2025]**

Engelsk fagdidaktikk i lektorprogrammet 8-13 har hatt stor økning i antall studenter og vi har økt med en ekstra gruppe fra studieåret 2019-2020, og videre med en gruppe til fra studieåret 2022-

2023. Det er dessuten en mulig pensjonering mot slutten av 10-årsperioden, av en førstelektor som er tungt inne på lektorprogrammet. Vi har derfor prioritert en stilling i engelsk fagdidaktikk som førsteamanuensis, gjerne med spesialområder innen vurdering, tilpasset opplæring og digitalisering.

#### **4. Førsteamanuensis i engelsk litteratur og kultur/literacy [ny fra 2026]**

For å styrke andre områder i engelskfaget prioriterer vi en førsteamanuensis-stilling med spesialområder innenfor skriveopplæring/skriveutvikling i engelsk og engelsk global/minoritets litteratur og kultur.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	År (oppstart i stilling)
1	Universitetslektor i spansk fagdidaktikk [erstatning]	Engelsk og fremmedspråk	2023
2	Universitetslektor i engelsk fagdidaktikk [ny]	Engelsk og fremmedspråk	2023
3	Førsteamanuensis i engelsk fagdidaktikk [erstatning]	Engelsk og fremmedspråk	2025
4	Førsteamanuensis i engelsk litteratur og kultur/literacy [ny]	Engelsk og fremmedspråk	2026

## 8.2. Fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett

### Strategisk personalplan 2023-2028

I KKI-seksjonens forslag til SPP forsøker vi å finne en god balanse mellom momenta i kap. 3.2.2, og presenterer en i våre øyne nødvendig SPP for perioden 2023-2028. Bakgrunn og argumentasjon for nye faste stillinger blir presentert faggruppevis. Siden vi er blitt oppmuntra til å også tenke på en tiårsperiode har vi inkludert stillinger som det ikke er umiddelbart behov for med utgangspunkt i eksisterende studieportefølje, men som etter vårt skjønn vil være nødvendige de kommende årene. **Prioriteringer for fagseksjonen samlet ligger bakerst i kap. 8.2.**

#### 8.2.1. Faggruppe for kunst, handverk, film og media

##### Strategiske satsinger i perioden:

###### Kunst og håndverk

I lys av fagfornyelsen trenger faggruppa en styrking på undervisning i det materialbaserte og praktiske arbeidet innen kunst og håndverksfaget. Økt kompetanse på dette vil kunne frigjøre tid, slik at den forskende kompetansen i gruppen som helhet kan styrkes. I tillegg er det et behov for veilederkompetanse på masternivå med bakgrunn i Kunst og håndverk. Vi har et behov for stipendiater og veiledere på ph.d.-prosjekter som dekker vitenskapelig forskning knyttet til kunst & håndverksfaget. Dette fordi vi trenger å styrke den eksisterende kompetansen i gruppen innen vitenskapelige-, teoretiske og metodologiske tilnærminger. Økt forskningsaktivitet, deltakelse i og ledelse av forskningsgrupper bør alltid være et mål. Forskningsaktivitet som kan støttes og styrkes hos faggruppen er:

- Materialbaserte praksiser med utgangspunkt fagets kjerneelementer: Håndverksferdigheter, kunst- og design prosesser, visuell kommunikasjon og kulturforståelse
- Praktiske og estetiske tilnærminger til læring
- Praksisledet forskning basert i kunstnerisk utviklingsarbeid/kunstnerisk forskning

Videre trenger vi lærere og verkstedansvarlige som kan ta kunst og håndverksfaget inn i fremtiden og tydelig vise kobling mellom tradisjonshåndverk og dagens produksjons-metoder. Faggruppen ønsker å ha emneansvar for, og være sterk bidragsyter til emnet MGLU5235 Analyse, metodologi og vitenskapsteori. Dette for å styrke kompetansen innen faggruppen i disse feltene knyttet til forskning i kunst og håndverk. Vi ønsker i tillegg å styrke kunstformidlingen og samarbeide med eksterne kunstinstitusjoner i nærmiljøet.

###### Film og media

Film og mediefag er en del av faggruppens emneportefølje gjennom PPU, men kan som fagfelt også tilby en rekke perspektiv som bør vurderes i utviklingen av instituttets aktivitet:

- Det er en del av fagområdet visuell kommunikasjon
- Fagområdet inneholder integrerte tverr- og flerfaglige strategier
- En styrking av utviklingen av multimediekompetanser vil gjøre det mulig å lettere skape integrasjon mellom disipliner, kunnskapsområder og grupper samt øke og utvide rekruttering til programmene
- Det vil lette samarbeidet med andre laboratorier og forskningsmiljøer internt ved universitetet
- Fagområdet åpner for internasjonalisering / globalisering i forskningsnettverk

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

**Kunst og håndverk**

Slik situasjonen er i dag, finnes ikke mye rom eller ressurs til å dekke opp for kollegaer faglig, hverken ved permisjoner, forskningsopphold eller sykdom. Faggruppen preges av at praktisk undervisning, veiledning, vedlikehold av verksteder og administrasjon spiser opp tiden som er avsatt til FoU. Mange opplever å bli hengende etter i forskning og utviklingsaktivitet. En viktig satsning er dermed å få opp FoU-aktiviteten, rekruttere ph.d.-stipendiater, publisere og gjøre utstillinger, kataloger mv. Vi trenger praktikerer. Vi trenger tett fokus og utvikling av forskningsmetoder, undervisningsmetoder og læringsmetoder på den praktiske bredden, men også forskningskompetansen. Vi trenger kombinasjonen.

Videre trenger vi kompetanse innen visuell kommunikasjon, da det fremdeles er ett av kjerneelementene i Fagfornyelsen. I tillegg har programmering og koding blitt en del av faget. Der har vi ingen kompetanse pr. i dag, og det er ønskelig med videreutdanning innen dette, evt. at vi ansetter noen med praktisk og teoretisk kompetanse innen visuell kommunikasjon, programmering og koding.

**Film og media**

Film og media er et lite fagmiljø og er derfor sårbart på tross av at det ble opprettet en 100% stilling i 2021 i tillegg til en midlertidig 20% stilling. Samtidig tilbyr fagfeltet en rekke muligheter som beskrevet over.

**Plan for kompetanse-/karriereutvikling:**

Av faste stillinger har faggruppe for kunst, håndverk, film og media har i mars 2022 1 professor, 3 førsteamanuenser, 1 førstelektor og 3 universitetslektorer. I tillegg har faggruppen en stipendiat (ferdig 2022) og en midlertidig universitetslektorstilling i 20 % 2021-2022.

Alle tre universitetslektorer er i kvalifiseringsprosess mot førstekompetanse. Ansatte som ønsker det må få rom for kompetanseheving, fra universitetslektor til førstestilling, førstelektorer til dosenter og førsteamanuenser til professorer. Dette innebærer mulighet for å slippe ansatte på forsknings-/studietermi og at faggruppa får ph.d.-stilling(er) hvor veileder(e) er i et kompetansehevingsløp.

**Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger****Generelt**

I årets ressursbudsjett har faggruppa (inkludert en 20 % midlertidig stilling) en dekningsgrad på 103 %. Dekningsgraden for neste år uten midlertidige stillinger er 100,1 %. I tillegg til forsker- og veiledningskompetanse krever faggruppas emneportefølje at de ansatte dekker en rekke fagspesifikke kompetanser innenfor kunst-, håndverk-, film- og mediefagene. Faggruppa har også ansvar for flere spesialrom med avanserte maskiner/verktøy. Sammen med faggruppe for musikk, dans, drama deler faggruppe for kunst, håndverk, film og media ansvar for overgripende masteremner på den toårige masteren samt doktorgradskurs. Dette har det vært lite rom for med nåværende dekningsgrad. Faggruppa har også behov for å forsterke den forskningsbaserte førstekompetansen, både med tanke på økende veiledningsoppgaver i sammenheng med MGLU-masteren, men også for å bidra til forskningsaktiviteten. En førsteamanuensis i faggruppa når pensjonsalder i 2026.

**Omfang**

Dekningsgraden til faggruppe for kunst, håndverk, film og mediefag må sørge for en bærekraftig gjennomføring av alle forpliktelser faggruppa har, og minske sårbarhet ved sykdom, permisjoner eller lignende. Det er også en målsetning at dekningsgraden skal gi rom til FOU-arbeid og anledning til å regelmessig slippe ansatte på forsknings- og studietermi. En dekningsgrad som



nærmer seg 114 % vil bety en økning med 1-2 nye stillinger i faggruppa. Fra et fagseksjonsperspektiv er det også strategisk viktig at faggruppa tar et større ansvar inn mot toårig master og doktorgradskurs, noe som vil øke undervisningsforpliktelsene i faggruppa. Faggruppa bør også rustes for en varslet økning i etter- og videreutdanning i praktisk-estetiske fag. Til sammen vurderes dette til å utgjøre 2-3 nye stillinger. I tillegg må det ansettes erstatter for en ansatt som nærmer seg pensjonsalder.

Utover dette ønsker faggruppa å foreslå en fremtidig satsning på fagfeltet film- og mediefag. Med utgangspunkt i argumentasjonen for stilling 4 og 5 ber faggruppa instituttet vurdere de foreslåtte stillingene i samlet SPP.

### **1. Universitetslektor i kunst og håndverk (ny)**

Universitetslektor med mastergrad med ambisjoner om å kvalifisere seg til førstekompetanse. Den som ansettes bør ha erfaring med undervisning i grunnskolen, og kunne dekke flere av fagets kjerneelementer, både teoretisk og praktisk, med oppfølging på ulike verksted for emner i syklus 1 og syklus 2. Det er også ønskelig med kompetanse innen visuell kommunikasjon, programmering og koding.

### **2. Førsteamanuensis i kunst og håndverk (ny)**

Førsteamanuensis i kunst og håndverk med solid kompetanse i forskningsmetoder i fagfeltet og samtidig har sterk kompetanse i flere kjerneelementer i kunst og håndverk.

### **3. Førsteamanuensis i kunst og håndverk (erstatning)**

Førsteamanuensen som går av med pensjon i 2026 har hovedansvar for tekstil i kunst og håndverk. Erstatteren må ha førstekompetanse med særlig erfaring i tekstil, men gjerne også kunne undervise i andre materialer og flere kjerneelementer i faget.

### **4.-5. Universitetslektor i film og media (ny)**

Vi ønsker å styrke fagfeltet med to 100% stillinger som begge kan benyttes både på MGLU og PPU (og andre faggrupper). Stillingen(e) bør dekke erfaring innen praktisk film og mediekompetanse i tillegg er det ønskelig med forskerkompetanse i fagfeltet. Vi understreker verdien av den grunnleggende ferdigheten digital kompetanse som mediefaget er i en særegen posisjon til å styrke i skolen. Digital kompetanse eller mediekompetanse går på tvers av læreplaner og gjennom alle fag, og mediepedagogikken bidrar til mediekompetanse gjennom produksjon og analyse av egne og andres medieuttrykk.

### **6. Tekniker/verksmester**

Faggruppen har flere verksteder og utstyr som trenger tilsyn og vedlikehold. Det er ønske for en stilling som kan ha hovedansvar for dette og som i tillegg har undervisning og opplæring i riktig bruk av verksted og utstyr, og gjerne kan produsere læringsfilmer i riktig bruk av verksted og utstyr.

Prioritering av nye faste stillinger i faggruppa	Stillingskategori	Fagmiljø
1	Universitetslektor	Kunst og håndverk (ny)
2	Førsteamanuensis	Kunst og håndverk (ny)
3	Førsteamanuensis	Kunst og håndverk (erstatning)
4	Universitetslektor	Film og media (ny)

5	Universitetslektor	Film og media (ny)
6	Tekniker/verksmester	Hele faggruppa (ny)

### 8.2.2. Faggruppe for musikk/dans/drama

#### **Strategiske satsinger i perioden:**

The music, dance and drama group focus on the teaching, learning, research and practice within music, dance, and drama, and is connected to and part of arts education and education in general.

Topics that are as strategically important for the MDD research groups and projects include:

- Music teacher education
- Dance teacher education
- Drama/theatre teacher education
- Arts Education
- Bodily learning
- Decolonial, marginalized, and critical perspectives in arts education
- Community arts practices, processes, and education
- Critical pedagogy in arts education
- Arts and social change
- Equality, inclusion, and diversity
- Aesthetic approaches to teaching and learning
- Teaching artists in school
- Digital performance
- Methodological expansion and development
- Music technology and education

With this context and vision in mind, the following is offered as strategically important directions and considerations in the SPP offerings the group makes:

- Continued focus on all three disciplines of music, dance and drama in education and cross-disciplinary collaboration between them and beyond
- Continuous development of critical academic literacy as well as critical arts literacy
- Ongoing focus on the development of research within MDD for all
- Competency and experience in indigenous, marginalised and minority practices, knowledge, theories, methodologies, in music, dance, and drama education
- Further supervision strength at master's and PhD level
- Continued commitment to methodological and theoretical breadth related to artistic practice and research
- Focus on the topics that research groups and projects contribute to the group
- Ongoing encouragement of between the artistic-practical aspects of our work and the theoretical-scientific aspects of our work.
- Additional competency in working with, teaching, and researching technology and music, dance, and drama

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

Challenges and concerns that MDD is facing right now can be summarized with the following five points:

- Lack of a permanent position in drama/theatre
- Lack of current resources in music education regarding teaching in several areas, and within senior leadership and research

- Lack of current resources in dance education
- Lack of competency at full professorial level
- Lack of diversity of staffing

The points will be elaborated on in connection with the argumentation for the positions.

#### **Plan for kompetanse-/karriereutvikling:**

Of permanent positions, the group currently has 3 professors, 5 associate professors, and 2 assistant professors. Temporary positions include 1 associate professor II in drama/theatre, 3 assistant professors, 1 PhD candidate with 25% teaching responsibility (concluding June 2024), various associated PhD candidates without teaching responsibilities, and 1 research assistant. The group are in the process of appointing a professor II in music education.

The competency in MDD is increasing, and the activities and work within the group reflect this through various research group activities, publications, invitations for keynotes, teaching, visiting professorships, and creative works. Since the 2020 SPP process in MDD, one new associate professor has been employed; one associate professor has become a professor. Members of MDD have led research projects, conference, research group activities, and this has in turn led to an increase in publication and visibility. Several employees participate in international networks. We continuously work with supervision development, especially at master's level, across the entire section, and use co-supervising and co-authoring whenever it is possible. The competency of MDD is therefore increasing, but we are reaching 'capacity' to be able to sustain this activity. To grow and move forward with the vision we have for the group, the areas noted in the five points above must be attended to.

The MDD group holds visiting professorships / professor II positions in MDD holds in Norway, Sweden, China, Singapore, and New Zealand. This contributes to a high degree of networking and national and international visibility for the group. The proposed ILU International Master's degree which is in development also directly stems from the work within MDD, and this is led by one of the MDD professors. This national and international profile offers extensive opportunities for partnerships, networking, supervision, collaboration, and exchange. Much of this internationalization has had to take place in virtual spaces during the COVID-19 times, however there is hope that in-person exchange and receiving international academics will resume in coming months and years. To continue to achieve within the international arena, and to grow our presence in this space we also need to foster and attend to the five points noted above in the previous section.

We see that it is vital that we have additional PhD positions within MDD. These PhD positions can be used as competency building for those in MDD who would like to advance their qualifications, and there could be strategic value in positions that have the PhD study built into their work – an assistant professor position with a 6-year PhD incorporated for example. Such an approach could be a viable way to recruit for positions that might be challenging to fill at associate professor level.

#### **Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger**

##### **General**

In this year's resource budget the group (including several temporary positions) has a coverage of 99,9 %. Estimated coverage for next year, without the temporary positions, is 80,9 %. Also, four of the group's staff are engaged in an externally financed research project reducing the teaching capacity within the group. The three professors in the group are overused in resource. This overuse is in relation to teaching in the areas of methodology and theory, research activities, supervision at master's and PhD level and leadership of research, leading funding applications,

development of new programmes, and related activities. The group lacks a permanent position in drama/theatre, and this is the highest priority. There is also need for permanent positions in dance and music education. One associate professor in music will reach the age of retirement in the coming period, and a replacement position should be considered from 2028.

### **Coverage**

The coverage for the music, dance and drama group is on a critical level and currently means that the group depends on temporary positions. The current situation also depends on the overuse of the group's professors which is in no way sustainable. To achieve a coverage closer to 110-114 % the group needs 3-4 new positions at this moment. The groups should also prepare for the growing emphasis on further education within practical esthetical subjects. A replacement position should also be considered from the year 2028 to ensure a functioning overlap for the retirement of the associate professor in music.

Based on the challenges, concerns and goals described above, MDD request the following as immediate needs to fill positions to meet the baseline of what is needed for the group to function:

#### **1. Associate Professor in Drama/Theatre (new)**

An associate professor in drama/theatre in education is our number one priority. MDD has been without such a position for years, and it is vital to fill this position if the group is to be 'music, dance and **drama**'. Currently MDD cannot cover and offer drama/theatre as the group should. It is important that this position is 100% held by MDD to allow drama to grow within the group, and for the specific needs of working with drama/theatre as a practice and process that connects to inclusion, diversity, community in the context of education, as well as the artistic and creative elements in the subject. Such a position could also help to alleviate resource issues in relation to supervision at MGLU, 2-year master's, and PhD level, and teaching within arts education courses, theory, and methodology courses that MDD looks after.

#### **2. Associate Professor in Arts Education with Focus on Music (new)**

MDD's next priority is in relation to arts education with a focus on music, namely an associate professor in arts education with a focus on music. An associate professor in arts education with a focus on music is needed to replace what is lost in the 70% reduction of a current professor of music education's role. This leaves a great gap in what is needed in expertise regarding experience in leading research groups and applications, experience in diverse qualitative research (theory and methodology), music education history, and an understanding of classroom and studio music education. The 'arts education' aspect of this role positions music clearly within and allows music to contribute to the development of arts education, allows for greater flexibility and movement of the role across the group and within the KKI section more broadly regarding how this role could also cover some aspects of what is currently understaffed on in relation to the 2-year master's in Arts Education, supervision, and various PhD courses.

#### **3. Assistant Professor in Community Music Education with an obligation for a PhD within 6 years (new)**

MDD then see that it is needed and strategic to request an assistant professor with an obligation for a PhD within 6 years. A position of assistant professor with an obligation for a PhD within 6 years is needed to urgently cover work within music education. Such a position could work across areas such as (but not limited to) technology, voice, string instruments, and Sami or other indigenous and cultural standpoints. It is also viewed that community music is a strategic emphasis that would be valuable to focus on for this position. It has been strategically viewed that this type of position, both with the community music focus and with the PhD as part of the position, may lead to recruitment of more diverse applicants for our needs than if we advertised

for two associate professor positions that have a music focus. Without such a position we will have to continue a cycle of temporary contracts and instability in our staffing year by year. We want to avoid temporary contracts as they cause uncertainty and strain for those employed in such positions.

#### **4. Associate Professor in Dance Education (new)**

The next priority we need to have addressed is regarding dance education. Therefore, we propose a position of associate professor in dance education. As noted, an associate professor in dance education is needed as dance education is unable to be covered in current resources with the two professors with dance competency being employed to strengthen arts education through the perspectives of research competence and multiculturalism across arts subjects, and in additions being extremely stretched, and the dance position we have that is currently teaching dance across MGLU, PPU/FPPU is a PhD candidate (25% teaching). Similarly, to the drama/theatre concerns, having additional resource in this area will allow for dance to be more visible and engaged for students within our MGLU programme and 2-year master's in arts education. It will also allow dance to be fully resourced now that it is an 'artistic specialization' in MGLU. Such a position would also assist in the issues regarding supervision in this area and teaching across arts education courses, theory, and methodology courses on master's and PhD level that MDD looks after.

#### **5. Associate Professor in Music (replacement)**

This position is a replacement for an associate professor in music that will approach retirement in the coming 10 years.

The above priorities are located around positions related to competencies required for adequate delivery of the MDD programmes, related teaching, and research activities, and to give further diversity of our MDD offerings.

Beyond the immediate needs noted above, we also raise the suggestion of a position for future discussion:

#### **6. Producer/Assistant Professor in light, music technology, and digital media (new)**

A position that focuses on technology in the areas of light, music technology, and digital media. This position would be viewed as a producer role, primarily with administrative and teaching competency, and the potential to engage with research. Such a position would fill gaps within areas that are currently not fully serviced by our staff and would give specific attention to technical aspects of production, performance, and education in a digital age. MDD has ongoing expansions of specific rooms and equipment that would benefit from the attention of such a position and would allow these rooms and the equipment to function at its full potential. Such a role would advance the technical competency within the group, support staff, facilitate further teaching and research in this area, and enable greater opportunities for the work that students and employees within MDD can engage with. At the same time, we also see that this role could serve beyond MDD and be supportive to the wider KKI section and ILU more broadly. Therefore, we raise this position for consideration here in this SPP document with the intentions of having possible further dialogues around what this role could be and how it might be something supported by ILU more broadly, or if it sits within the KKI portfolio of positions.

Prioritering av nye faste stillinger i faggruppa	Stillingskategori	Fagmiljø
1	Førsteamanuensis	Drama/teater fagdidaktikk (ny)
2	Førsteamanuensis	Kunstfagsdidaktikk med vekt på musikk (ny)
3	Universitetslektor	Community music education (ny)
4	Førsteamanuensis	Dans fagdidaktikk (ny)
5	Førsteamanuensis	Musikk (erstatning)
6	Produsent/universitetslektor	Lys- og studioarbeid (ny)

### 8.2.3. Faggruppe for kroppsøving og idrett

#### Strategiske satsinger i perioden:

Faggruppe for kroppsøving og idrett ønsker å videre bygge opp kompetanse med tanke på mastergradsutdanning og ph.d.-veiledning. Faggruppa har sterk kompetanse på metodikk, både kvantitativ og kvalitativ, og etter hvert som den neste førsteamanuensisstillingen besettes kombinert med fullføring av interne ph.d.-er, er vi godt rustet til å drifte våre masteremner. Men, for både å erstatte avgående førstestilling og for videre å utvikle vår kompetanse totalt sett ser vi behov for en ph.d.-stilling (RSO) eller en kombinert stilling (ph.d. på halv fart).

Vi ønsker også en satsning på karriereutvikling internt med tanke på toppstillinger og førsteamanuensisstillinger, blant annet gjennom en økt satsning på rekruttering av ph.d.-studenter.

Med økende kompetanse i fagseksjonen så vil det være noen som er i permisjon eller forskningstermin. 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 4-5 forskningsgrupper, noen av disse går på tvers av andre grupper i fagseksjonen.

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

Vi ønsker videre å utvikle og forsterke våre forskningsgrupper og nettverk gjennom samarbeid med både nasjonale og internasjonale aktører og institusjoner. Videre ser vi også nødvendigheten av å ha tilknytning til eksterne sterke forskningsmiljøer for å opprettholde og videreutvikle både et topp kompetent miljø, og stille sterkt i eventuelle søknader på eksterne midler som RSO, NFR og EU (Horizont, Erasmus+). Dette mener vi kan gjøres ved til enhver tid ha 2 professor II stillinger.

#### 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 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. Dette har konsekvenser for om vi ønsker å rekruttere nye ansatte med førstekompetanse, eller om vi bør satse på å rekruttere ansatte med mastergrad,

men som er godt motiverte for både å undervise mye i en periode og videre utvikle sin kompetanse via førstelektorløp eller ph.d.

Utfordringer på *kort sikt* ser vi for oss økt behov for undervisningskompetanse på syklus 1 med tanke på DEKOM, etter- og videreutdanning, 5LU, PPU/FPPU. I tillegg er det flere av de ansatte som er i etableringsfasen med familieførøkkelser 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 (f.eks. Water competence). Om en eller begge av de to professor II stillingene ikke videreføres etter august 2022 ser vi det som viktig å rekruttere nye. Man forventer også en større etterspørsel når det gjelder videreutdanning i kroppsøving innen relativt kort tid.

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. Dette gjelder også videreutdanning i kroppsøving og økt satsing på DEKOM.

#### **Plan for kompetanse-/kariereutvikling:**

Faggruppa har forholdsvis lik kjønnsmessig balanse, og aldersmessig spredning. Av faste ansatte har faggruppa per i dag 2 professorer, 7 ansatte med førstekompetanse og 8 universitetslektorer (Faste: 7,6 stilling, hvor 3 er i ph.d.-løp). I tillegg har faggruppa 2 professor II (20% til sommer 2022), samt en midlertidig universitetslektorstilling ut studieåret 2021-2022. Det er en førsteamanuensisstilling med oppstart 01.08.2022 i prosess.

Flere personer på faggruppe for kroppsøving og idrett er i doktorgradsløp, noe som leder fram mot en 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. Vi ønsker en økt satsning på rekruttering av ph.d.-studenter, også gjennom eksterntfinansierte ordninger (for eksempel RSO og gjennom forskernettverk/prosjekter), også for å øke enhetens veilederkompetanse med tanke på karriereutvikling/toppstillinger. Med tanke på fagseksjonens totale forskningsaktivitet og kompetanse vil vi også planlegge en søknad på et større (eksterntfinansiert) forskningsprosjekt der for eksempel 2 ph.d.-stillinger inkluderes.

#### **Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger**

##### **Generell**

I årets ressursbudsjett har faggruppa (inkludert midlertidige stillinger) en dekningsgrad på 104,4 %. Dekningsgraden for neste år er uforandret, under forutsetning av førsteamanuensisstillingen i prosess går gjennom. Som nevnt over er mange i faggruppa i en livsfase som innebærer foreldrepermisjoner. Det er også en økende etterspørsel etter forsknings- og studietimer. Faggruppa har stor aktivitet innenfor DEKOM, og etterspørselen er større enn kapasiteten. Gruppa har også en ansatt som når pensjonsalder i 2025.

##### **Omfang**

Dekningsgraden til faggruppe for kroppsøving og idrett må sørge for en god gjennomføring av alle forpliktelser faggruppa har, og minske sårbarhet ved sykdom, permisjoner eller lignende. Det er også en målsetning at dekningsgraden skal gi rom til FOU-arbeid og anledning til å regelmessig slippe ansatte på forsknings- og studietimer. Faggruppa bør også rustes for en varslet økning i etter- og videreutdanning i praktisk-estetiske fag. En dekningsgrad rundt 110-114 % åpner for 1-2 nye stillinger i gruppa. I tillegg må det ansettes erstatter for en ansatt som nærmer seg pensjonsalder.

#### **1. Universitetslektor i kroppsøving og idrett (ny)**

Denne må dekke undervisning på syklus 1 på MGLU, 5LU, PPU/FPPU, samt våre nåværende og fremtidige tilbud innen etter- og videreutdanning (DEKOM) Med bakgrunn utfordringer beskrevet over, ønsker vi å ansette 1 universitetslektor i kroppsøving og idrettsfag.

### **2. Førsteamanuensis/førstelektor i kroppsøving og idrett (erstatning)**

Denne må dekke undervisning på syklus 2 på MGLU og 5LU, samt inngå i en av de etablerte forskningsgruppene på fagseksjonen. Med bakgrunn utfordringer beskrevet over ønsker vi å ansette en person med førstekompetanse for erstatning av fremtidig avgang med pensjon (jfr. 3-årig overlapp).

### **3. Universitetslektor i kroppsøving og idrett (ny)**

Denne må dekke undervisning på syklus 1 på MGLU, 5LU, PPU/FPPU, samt våre nåværende og fremtidige tilbud innen etter- og videreutdanning (DEKOM). Med bakgrunn utfordringer beskrevet over, ønsker vi å ansette 1 universitetslektor/ph.d. i form av "ph.d. på halv fart" der de 6 første årene inneholder 50% undervisning.

### **4. Stilling som teknisk support (ny)**

Kroppsøving og idrett har de siste årene fått bevilget store ressurser til både laboratorier og verdifullt utstyr ellers. Dette er snakk om utstyr i millionklassen, slik som laboratorietstyr, lystavle til omvendt undervisning, måleutstyr i gymsal, videokamera, opptakere for å nevne noe. Fremover blir det mer og mer aktuelt med flere forskningsprosjekter og studentprosjekter hvor dette utstyret tas i bruk for både undervisning for masterstudenter og til studentprosjekter og andre forskningsoppgaver. Det er derfor ønskelig med en stilling som er dedikert til vedlikehold og drift av utstyret. Kompetansen som personen må ha er teknisk kompetanse for vedlikehold, noe ingeniørkompetanse (til å konstruere nye produkter). Dette kan gjerne være en person som jobber for *hele* KKI siden det vil være behov for hele fagseksjonen, enten som delstilling (50%) eller fullstilling (100%).

Prioritering av nye faste stillinger i faggruppa	Stillingskategori	Fagmiljø
1	Universitetslektor	Kroppsøving og idrett (ny)
2	Førsteamanuensis/førstelektor	Kroppsøving og idrett (erstatning)
3	Universitetslektor/ph.d.	Kroppsøving og idrett (ny)
4	Teknisk support	Kroppsøving og idrett (ny)

### **Prioriteringer for fagseksjonen samlet**

Med utgangspunkt i en ønsket dekningsgrad på minst 114 % hvor fagseksjonen i minst mulig grad skal belage seg på midlertidige stillinger, har fagseksjon for kunstfagene, kroppsøving og idrett behov for i alt 7-8 nye stillinger fordelt på de tre faggruppene. I tillegg er det behov for 3 erstatningsstillinger for ansatte som når pensjonsalder innenfor den neste 10-årsperioden. Disse stillingene er prioritert fra 1-10(11). Stilling 11(12)-15 vil gå utover en samlet dekningsgrad på 114 %, men bør vurderes som særskilte strategiske satsinger.



Samlet prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	År (oppstart i stilling)
1	Førsteamanuensis	Drama/teater fagdidaktikk (ny)	2023
2	Universitetslektor	Kunst og håndverk (ny)	2023
3	Førsteamanuensis	Kunsthøgskolefagdidaktikk med vekt på musikk (ny)	2023
4	Universitetslektor	Kroppsøving og idrett (ny)	2023
5	Førsteamanuensis	Kunst og håndverk (ny)	2023
6	Universitetslektor	Community music education (ny)	2023
7	Førsteamanuensis	Kunst og håndverk (erstatning)	2026
8	Førsteamanuensis	Dans fagdidaktikk (ny)	2024
9	Førsteamanuensis/førstelektor	Kroppsøving og idrett (erstatning)	2025
10	Førsteamanuensis	Musikk (erstatning)	2028
11	Universitetslektor	Film og media (ny)	2023
12	Universitetslektor	Kroppsøving og idrett (ny)	2024
13	Produsent	Lys- og studioarbeid/KKI (ny)	-
14	Universitetslektor	Film og media (ny)	-
15	Teknisk support	Kroppsøving og idrett/KKI (ny)	-
16	Tekniker/verksmester	Kunst og håndverk/KKI (ny)	-

## 8.3. Fagseksjon for matematikk

## Strategisk personalplan 2023-2028

<p><b>Strategiske satsinger i perioden:</b></p> <p>Videreutvikle forskningsgruppene, legge til rette for at de og enkeltforskere kan søke om ekstern finansiering. Utvikle mentorordninger og/eller andre ordninger for universitetslektorer som vil arbeide mot å søke opprykk.</p> <p>Utvikle videre våre masteremner og vår masterveiledning og se hvordan vi kan samarbeide mer på tvers av fagseksjoner i våre grunnutdanninger (for eksempel via Fuggelmyra).</p>
<p><b>Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:</b></p> <p>En styrke på kort og lang sikt er at mange ved fagseksjonen er tidlig i sin forskerkarriere og/eller sin karriere som underviser. Det er en utfordring at vi mangler professor. Nå er det mange interne førsteamanuenser som er godt i gang med å kvalifisere seg. Vi regner med at vi snart har slik kompetanse.</p> <p>Vi har fått flere masterstudenter og vil få flere de neste årene. Slik trenger vi flere veiledere som selv er aktive forskere. En løsning på det (som vi allerede har startet med) er å inkludere universitetslektorer i større grad i det forskningsarbeidet som gjøres i forskningsgruppene. En annen mulighet er å lyse ut faste førsteamanuensisstillinger. Disse bør ha kjennskap til norsk skole og ha gode kunnskaper i norsk for å være med å dekke vårt behov for veiledning.</p> <p>Vi mister lærerspesialistutdanningen i matematikk og i begynneropplæring. Samtidig er det usikkert hvordan EVU-tilbudet blir i framtiden. Vi kan møte denne utfordringen med å bygge videre på DID-masteren og å utvikle en masterutdanning i begynneropplæring (sammen med flere andre fagseksjoner).</p>
<p><b>Plan for kompetanse-/karriereutvikling:</b></p> <p>Legge til rette for og oppmuntre folk til å søke forskningstermin. Legge til rette for at folk kan søke førstelektorstipend eller ph.d.-stipend.</p> <p>Fortsette med professor II – stillinger, bruke de til å støtte vår kompetanseheving.</p> <p>Fortsette arbeidet med å utvikle forum der vi diskuterer undervisning.</p>
<p><b>Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger</b></p> <p>Fagseksjonen har god dekningsgrad for undervisning og veiledning. Derfor er det ikke nødvendig med nye stillinger innenfor de rammer vi nå har. Samtidig så vet vi ikke hva som kan skje med tilbud til videreutdanning (for eksempel erstatning for lærerspesialistutdanningen), så situasjonen kan endres i løpet at perioden planen gjelder for.</p> <p>Vi trenger førstekompetanse for å dekke mer veiledningsoppgaver og for å utvikle våre forskningsgrupper og kompetanse. Utlysningene til førsteamanuensis er også for å erstatte folk som har sluttet eller for å erstatte folk som går av med pensjon/skal gå av med pensjon innen 2-3 år.</p>

Utlysninger med oppstart jan. 2024 er for å erstatte en førsteamanuensis som har sluttet og for å dekke forskningsterminer/permisjoner/sjukdom og mer veiledningsbehov. Stilling 2 med oppstart juni 2025 er for å overlapse med en universitetslektor som går av i 2025. Vi erstatter han med en førsteamanuensis først og fremst på grunn av økt behov for veiledningskompetanse. Stilling 3 er for å dekke opp for førsteamanuensis som blir 67 år i 2027. Stilling 4 er for å dekke opp for førsteamanuensis som blir 67 år i 2028.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1	Førsteamanuensis (oppstart jan. 2024) Erstatning	Alle er i matematikdidaktikk
2	Førsteamanuensis (2025) Erstatning	
3	Førsteamanuensis (2027) Erstatning	
4	Førsteamanuensis (2028) Erstatning	

## 8.4. Fagseksjon for naturfagene

## Strategisk personalplan 2023-2028

<p><b>Strategiske satsinger i perioden:</b></p> <p>Naturfagseksjonens viktigste satsninger i perioden framover er å styrke forskningsinnsatsen og veiledningskompetansen ved enheten. Viktig for å øke forskningsinnsatsen er videre utvikling av forskningsgruppene ved fagseksjonen. Forskningsgrupper er relativt nye strukturer hos oss, men har allerede hatt god effekt for søknadsskriving og gjennomføring. Det bør vurderes om fagseksjonen ved nytilsetninger skal søke etter mer spissa forskningskompetanse enn naturfag-didaktikk, slik som fagdidaktikk nærere knytta til vitenskapsfagene i naturfag. For å styrke veiledningskompetansen bør det legges mer ressurser i mentorordninger og fagfelleskap. Andre strategiske satsinger er videreutvikling av undervisning innen bærekraftig utvikling og programmering i skolen, to av feltene som den nye læreplanen for skolen vektlegger tyngre.</p>
<p><b>Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:</b></p> <p>Naturfagseksjonen har god kompetanse innenfor alle deler av naturfagene i lærerutdanninga. Vi har også god kompetanse i programmering generelt, men trenger å satse på videreutvikling av undervisning i programmering som del av naturfaget i skolen. Dette bør gjøres ved kompetanseutvikling hos fagseksjonens ansatte heller enn ved nytilsetninger. Imidlertid kan det være høvelig å leie inn kompetanse for kurs og seminarer.</p> <p>Det vil fortsatt være en utfordring å styrke stabens samla skoleerfaring, men dette er trolig mest hensiktsmessig å gjøre via hospiteringsordninger, kontakt med skole i forbindelse med praksis og kanskje masteroppgaver samt økt kontakt med universitetsskolene.</p> <p>Naturfagseksjonen har en rekke oppgaver knyttet til innkjøp og drift av diverse naturfaglig utstyr på laboratorium, i felt og undervisning ellers. Disse oppgavene løses i dag av «samlingsstyrer»-ressursen og den enkelte fagliges tid. Disse funksjonene kunne vært samlet i en teknisk stilling, men fagseksjonen ønsker ikke å prioritere dette nå i konkurranse med faglige stillinger. En slik teknisk stilling kunne kanskje vurderes i fellesskap med fagseksjon for kunst, kroppsøving og idrett som også har mye utstysbruk.</p>
<p><b>Plan for kompetanse-/kariereutvikling:</b></p> <p>ILUNAT har pr. februar 2022 2 professorer, 2 dosenter, 20 førsteamanuenser, 2 førstelektorer og 4 universitetslektorer. I tillegg har vi to stipendiater tilsatt og to stillinger i prosess.</p> <p>Kompetanseutvikling dreier seg i hovedsak om fortsatt arbeid med relevant forskning og videre utvikling av undervisning. Av andre konkrete tiltak kan nevnes at flere ansatte er i ferd med å gjennomføre kurs i utdanningsfaglig basiskompetanse, flere har deltatt og deltar på UiO/Naturfagsenterets kurs i naturfagdidaktikk for UH-ansatte, og flere søker og får stipender og mentorordninger for kvinnelige førstekompetente. Et viktig verktøy i kompetansebygging er forskningsgrupper der stadig flere involveres i prosjekter som vil gi økt forskningsmessig kvalifisering.</p>
<p><b>Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger</b></p> <p><b>Generelt</b></p> <p>Utkast til timebudsjett for neste studieår har per 25.3.22 et handlingsrom som utgjør ca. 7 prosent av arbeidstida per ansatt. Handlingsrom er her definert som ledige timer når alle oppgaver er dekket. Erfaringer fra tidligere års planlegging tilsier at denne bufferen bør være noe høyere for at fagseksjonen skal kunne håndtere forskningsterminer, nødvendige kompetanseheving som UniPed og nye oppgaver som erfaringsmessig tilkommer i løpet av året. Sykefraværet på fagseksjonen har gledelig nok vært på et svært lavt nivå. Det totale handlingsrommet for ILUNAT</p>

må også ta høyde for å kunne balansere mellom fagdisiplinene når undervisningsoppgaver skal dekkes.

### Pensjonerings

Etter instituttets framskrivning har fagseksjonen følgende struktur når det gjelder å passere 67-års alder i langtidsperioden (fram til 2031):

2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
1	0	2	1	1	1	1	0	1

### Omfang

Hvis vi sikter mot et handlingsrom på ca 10 %, så tilsier dette om lag tre nyansettelser (førsteamanuensis). Det vil være behov for en erstatningsstilling i 2023 og fra 2025 vil fagseksjonen gå inn i en periode med jevnlig avganger og nye vurderinger av erstatninger. I forslaget under legges det opp til fire nye tilsetninger fram til 2024. Dette innebærer et handlingsrom på ca. 10 % i løpet av 2024 med forutsetningene slik de er nå.

### Innretning

Det er vår mening at hovedregelen bør være tilsetting av førsteamanuenser med doktorgrad innen et av de relevante fagområdene for fagseksjonen, det vil si ett av vitenskapsfagene som inngår i naturfaget eller fagdidaktikk knytta til disse vitenskapsfagene eller naturfaget som sådan. Den ideelle situasjonen ville være søkere med solid naturvitenskapelig bakgrunn i sin master og doktorgrad i relevant fagdidaktikk. Erfaringene de siste årene viser at det er få slike søkere både nasjonalt og internasjonalt. Realistisk sett vil de fleste søkerne ha master og doktorgrad innen et av vitenskapsfagene i naturfag og sentralt i utlysninger og tilsettingsprosesser vil være kandidatenes interesse og engasjement for undervisning og forskning innenfor fagseksjonen og ILUs felter. I tillegg er det ønskelig at kandidater raskt kan bidra innen veiledning av masteroppgaver i naturfagdidaktikk.

Ved prioritering av faglig innretning i stillingene er det lagt vekt på estimer for inndeckning av undervisning i de ulike delene av naturfag.

#### 1. Førsteamanuensis i naturfag

##### Faglig innretning: kjemi

##### Ny

Naturfagseksjonen har god kompetanse innen kjemidelen av naturfaget, men det er relativt sett få som har kjemi som sin grunnleggende naturvitenskapelige bakgrunn. I tillegg er det flere av «kjemikerne» som etter hvert underviser mer innen didaktikk enn i kjemi. Det bør derfor utlyses en stilling i naturfag med kompetansekrav i kjemi med tanke på undervisning i kjemi i naturfaget i GLU i første rekke. For denne stillinga er det krav om førsteamanuensiskompetanse i kjemi eller relevant fagdidaktikk. Ved fagdidaktisk førstestillingskompetanse er minstekravet mastergrads-kompetanse i kjemi.

#### 2. Førsteamanuensis i naturfag

##### Faglig innretning: biologi

##### Erstatning

Som erstatning for en ansatt som har biologi som grunnutdanning vil det være naturlig å søke etter en biolog. Det trengs et rimelig nivå av buffer i biologi fordi biologitema utgjør en større del av naturfaget enn de andre vitenskapsgreinene i naturfaget og fordi flere av de ansatte ved fagseksjonen som har sin grunnutdannelse i biologi etter hvert underviser mer innen didaktikk enn i biologi. Biologifaget er stort og mangfoldig, også i GLU og i skolen. Grovt sett kan man dele

inn biologi i naturfag etter de to hovedområdene i læreplanen for skolen: Kropp og helse på den ene sida og biologisk mangfold (eller livet på jorda) på den andre. Det er flere tema på tvers av dette det vil være ønskelig å styrke, men trolig er det ikke hensiktsmessig å avgrense til en av disse retningene i en utlysning. Det bør heller vurderes å referere til fagområder som er ønska, f.eks. biodiversitet innen botanikk (i vid forstand), genetikk, mikrobiologi. For denne stillinga er det krav om førsteamanuensis-kompetanse i biologi eller relevant fagdidaktikk. Ved fagdidaktisk førstestillingskompetanse er minstekravet mastergrads-kompetanse i biologi.

### **3. Førsteamanuensis i naturfag**

#### **Faglig innretning: biologi**

##### **Ny**

Som erstatning for en ansatt som har biologi som grunnutdanning vil det være naturlig å søke etter en biolog. Det trengs et rimelig nivå av buffer i biologi fordi biologitema utgjør en større del av naturfaget enn de andre vitenskapsgreinene i naturfaget og fordi flere av de ansatte ved fagseksjonen som har sin grunnutdannelse i biologi etter hvert underviser mer innen didaktikk enn i biologi. Biologifaget er stort og mangfoldig, også i GLU og i skolen. Grovt sett kan man dele inn biologi i naturfag etter de to hovedområdene i læreplanen for skolen: Kropp og helse på den ene sida og biologisk mangfold (eller livet på jorda) på den andre. Det er flere tema på tvers av dette det vil være ønskelig å styrke, men trolig er det ikke hensiktsmessig å avgrense til en av disse retningene i en utlysning. Det bør heller vurderes å referere til fagområder som er ønska, f.eks. biodiversitet innen botanikk (i vid forstand), genetikk, mikrobiologi. For denne stillinga er det krav om førsteamanuensis-kompetanse i biologi eller relevant fagdidaktikk. Ved fagdidaktisk førstestillingskompetanse er minstekravet mastergrads-kompetanse i biologi.

### **4. Førsteamanuensis i naturfagdidaktikk/fagspesifikk didaktikk**

##### **Ny**

Naturfagseksjonen trenger fortsatt å styrke forskningskompetansen innen fagdidaktikk i naturfagene; dette er fagseksjonens sentrale forskningsområde. Det bør vurderes om det bør søkes etter bare naturfagdidaktikk eller om det bør spisses mot fagspesifikk didaktikk som f.eks. biologididaktikk eller fysikdidaktikk. Fagseksjonen har per 2022 to ansatte med sin primære forskningsbakgrunn innen kjemididaktikk, men ingen er ansatt spesifikt innenfor noen de to andre hovedretningene i naturfaget – imidlertid har en av de nyeste ansatte doktorgrad i fysikdidaktikk. Hvorvidt det bør kreves naturvitenskapelig utdanning i ett eller flere av vitenskapsgene i naturfag, noe som normalt betyr master i faget, bør vurderes og vil avhenge av undervisningsoppgavene ved fagseksjonen.

### **5. Førsteamanuensis i naturfag**

#### **Faglig innretning: fysikk**

##### **Erstatning**

Til erstatning for en ansatt med faglig bakgrunn i fysikk bør det tilsettes en person med doktorgrad i fysikk eller relevant fagdidaktikk. Ved fagdidaktisk førstestillingskompetanse er minstekravet mastergrads-kompetanse i fysikk.

### **6. Førsteamanuensis i naturfagdidaktikk**

##### **Erstatning**

Til erstatning for en ansatt med doktorgrad i naturfagdidaktikk bør det tilsettes en person med doktorgrad i naturfagdidaktikk, eventuelt mer fagspesifikk didaktikk.

**7. Førsteamanuensis i naturfag****Faglig innretning: biologi****Erstatning**

Til erstatning for en ansatt med faglig bakgrunn i biologi bør det tilsettes en person med doktorgrad i biologi eller relevant fagdidaktikk. Ved fagdidaktisk førstestillingskompetanse er minstekravet mastergrads-kompetanse i biologi.

**8. Førsteamanuensis i naturfag****Faglig innretning: biologi****Erstatning**

Til erstatning for en ansatt med faglig bakgrunn i biologi, men med brei kompetanse i biologi-didaktikk bør det tilsettes en person med doktorgrad i biologi eller biologididaktikk. Ved fagdidaktisk førstestillingskompetanse er minstekravet mastergrads-kompetanse i biologi.

**9. Førsteamanuensis i naturfag****Faglig innretning: biologi****Erstatning**

Til erstatning for en ansatt med faglig bakgrunn i biologi bør det tilsettes en person med doktorgrad i biologi eller relevant fagdidaktikk. Ved fagdidaktisk førstestillingskompetanse er minstekravet mastergrads-kompetanse i biologi.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Ny (N) / erstatning (E)	Fagmiljø
1	førsteamanuensis	N – 2023	naturfag med kjemi
2	førsteamanuensis	E – 2023	naturfag med biologi
3	førsteamanuensis	N – 2023	naturfag med biologi
4	førsteamanuensis	N – 2024	naturfagdidaktikk/fagspesifikk didaktikk
5	førsteamanuensis	E – 2025	naturfag med fysikk
6	førsteamanuensis	E – 2025	naturfagdidaktikk
7	førsteamanuensis	E – 2026	naturfag med biologi
8	førsteamanuensis	E – 2027	biologididaktikk
9	førsteamanuensis	E – 2028	naturfag med biologi

## 8.5. Fagseksjon for norsk

## Strategisk personalplan 2023-2028

**Strategiske satsinger i perioden:**

Fagseksjon for norsk har 41 fast ansatte, 5 stipendiater og 2 midlertidige universitetslektorer, og vi har ei fast universitetslektorstilling i prosess. Vi bidrar i mange av ILUs studieprogram, og underviser svært mange studenter på GLU 1-7 (5 parallellklasser på Norsk1) og GLU 5-10. Vi er et av miljøene med flest masterkandidater. Selv om norskfaget er *ett* fag, har det ulike retninger (ofte inndelt i språk, litteratur og skriving/lesing/muntlighet) som gjør at ikke alle kan undervise i alt, heller ikke på lavere grad. Det gjør at vi i tilsetninger og utviklingsarbeid må være oppmerksomme på å opprettholde en rimelig balanse mellom disse delene ved fagseksjonen.

Fagseksjonen har vokst mye på kort tid. 9 av de faste ansatte har starta opp i perioden 2020-2022, i en periode med pandemi og mye bruk av hjemmekontor og digital undervisning.

Arbeidsoppgavene endrer seg også: Vi uteksaminerer for første gang studenter med 5-årig grunnskolelærerutdanning, noe som har gitt et helt nytt omfang av masterveiledning og -undervisning. Ei viktig strategisk satsing er derfor å konsolidere oss – vi må jobbe oss sammen og på den måten finne ut av hvilke fagområder vi dekker med kompetansen vi har, og hva vi har behov for styrking på. Det er derfor viktig for oss at strategisk personalplan er dynamisk og at det er rom for nye vurderinger og prioriteringer underveis i denne perioden.

Også ved norskseksjonen styrker vi forskningskompetanse og –aktivitet gjennom å oppfordre ansatte i alle stillingstyper til å danne og delta i forskningsgrupper. Forskningsgruppene er også viktige for utprøvinger og utvikling av undervisninga vi driver med, som i Lydrik(k). Gode rammevilkår for slike grupper, både gjennom finansiering og forskningsledelse, er viktig for å få til faglig utvikling.

Norskseksjonen har i en årrekke vært drivende for skriveforskningsmiljøet på NTNU. I 2021 og 2023 går to professorer som har vært sentrale her av med pensjon. Vi må jobbe for å opprettholde skriveforskningskompetansen ved fagseksjonen, både gjennom å satse på forskningsgrupper og ansettelser. Vi har lyst ut førsteamanuensis-stilling med skriving og literacy som tematikk tidligere uten å få kvalifiserte søkere, og har derfor nå lyst ut universitetslektorstilling med slik profil. Vi må altså sørge for å selv bidra til å utvikle mer førstekompetanse innafor dette området.

Innafor DEKOM veit vi at det er etterspørsel innafor norsk som andrespråk og flerspråklighetstematikk, både i grunnskole og i yrkesfag på videregående. Dette er kompetanse norskseksjonen er i gang med å bygge opp både gjennom forskningsgruppe og -prosjekt, og gjennom undervisningssatsninger. Vi bør være obs på om vi har nok kompetanse her.

EVU-aktivitet er en viktig del av samfunnsoppdraget og det gir en kontakt med etablerte lærere som kommer grunnutdanninga til gode. Vi bør derfor jobbe aktivt med å opprettholde ei brei EVU-portefølje, og må regne med å bruke ressurser (=tid) på å utvikle nye emner. Regjeringa ønsker økt satsning på praktisk-estetiske fag, og her bør vi være aktive å løfte fram de praktisk-estetiske sidene og arbeidsmåtene i norskfaget. Det samme gjelder DEKOM-oppdrag, som kan



stimulere til faglig utviklingsarbeid sammen med praksisfeltet. Samtidig er det vanskelig å vite hvor mye tid DEKOM-aktivitet kan utgjøre, og det går mye tid til å administrere dette.

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

Utfordringer på kort sikt:

I kommende studieår er det mange permisjoner og forskningsfri. Vi kommer sannsynligvis til å trenge vikarer for å dekke opp dette. Vi har ennå ikke oversikt over arbeidsplanen 22/23, og ber derfor instituttet om at vi kan være i dialog om hvordan vi skal løse dette når vi har bedre oversikt over situasjonen.

Utfordringer og styrker på lengre sikt:

I inneværende år har de med førstekompetanse hatt helt fulle arbeidsplaner. Dette skyldes blant annet at vi har mange arbeidsoppgaver innafor masterveiledning og undervisning på masternivå, men også at det er færre å dele på på grunn av at to førsteamanuensiser har lederoppgaver på instituttet. Vi ønsker også at aktive forskere skal ha undervisning i syklus 1, noe som gjør at de med førstekompetanse trengs mange steder. Fagseksjonen trenger derfor flere med førstekompetanse. Samtidig kan vi kanskje vente litt reduksjon i undervisning på lavere grad, på grunn av en venta nedgang i EVU-aktivitet på syklus 1-nivå. Vi har stor aktivitet innafor etter- og videreutdanning; i 2021-22-planen utgjør det ca. 4500 arbeidstimer. Vi mener at en løsning her er å lage ordninger for at fast ansatte universitetslektorer kan få ta ph.d.-grad. Da får fagseksjonen flere førsteamanuensiser med skoleerfaring og kompetanse innafor skolefaget norsk, og vi får brukt den samla kompetansen på en bedre måte. Med tanke på ansettelser, vil dette innebære at vi trenger å dekke inn noe av undervisningstida lektorene får permisjon fra.

En styrke for fagseksjonen er at vi har tre fast ansatte som vil levere ph.d.-avhandling i løpet av 2022. To av disse er førstelektor pr i dag. ILU bør sørge for at disse får arbeidsvilkår som førsteamanuensiser, med lik del forskning og undervisning. At disse tre har tid til å fortsette å utvikle sin forskning, er viktig for fagseksjonens kompetanse innafor literacy-tematikker og klasseromsforskning.

#### **Plan for kompetanse-/karriereutvikling:**

Vi har mange førsteamanuensiser/førstelektor, hvorav flere bør kunne søke om opprykk til professor/dosent i løpet av 2-4 år. Det kreves Uniped for å få opprykk, og det gjør at fagseksjonen bør prioritere at mange får tatt Uniped, slik at ikke det blir et hinder for opprykk.

Det er viktig at universitetslektorene har mulighet for å kvalifisere seg, både gjennom ph.d. og gjennom førstelektorstigen. Det er viktig for den enkelte, men også viktig for fagseksjonen siden det kan gi oss flere førstekompetente med erfaring som lærere. Vi bør ha et system for mentorering og mulig frikjøp for universitetslektorer som ønsker å søke førstelektoropprykk. Om universitetslektorer går over i ph.d.-løp, vil vi trenge nye universitetslektorstillinger som kan vikariere og ta over når nåværende universitetslektorer går over i stillinger med høyere FOU-andel.

ILU bør ha ordninger for frikjøp til forskning og forskningsledelse. Det er nødvendig for å gjøre det attraktivt å etablere større prosjekt som kan samle flere forskere, universitetslektorer, stipendiater, studenter og lærere, noe som igjen vil styrke fagmiljøene våre. Frikjøp er også

sentralt for ansatte som jobber for opprykk til professor/dosent. Ordninger for frikjøp er videre viktig for å sikre at arbeidsbetingelsene her ikke skiller seg veldig fra lignende fagmiljø på NTNU.

Vi ønsker åpning fra ILU om å bruke professor II for å styrke fagseksjonens kompetanse på klasseromsforskning, særlig innafor litteraturdelen av faget.

*Områder vi mangler fagkompetanse:*

I tidligere strategiske personalplaner har vi pekt på at vi har behov for å øke kompetansen vår innafor faghistorie og samiske perspektiv. Dette er kompetanse som det kan være vanskelig å rekruttere, og det er kanskje mer realistisk å bygge opp dette sjøl. Det understreker behovet for å kunne gi forskningsfri og kvalifiseringsstipend som kan bidra til at vi får økt kompetanse på områder vi trenger det. Fagseksjonen mangler også kompetanse på lese- og skrivevansker, og bør ha dialog med fagseksjon for pedagogikk om ILUs samla kompetanse på dette feltet.

### **Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger**

#### **Generelt:**

Vi har to avganger tidlig i perioden (2022 og 23), og ingen seinere. Vi har derfor ikke lagt inn stillinger seinere i perioden.

1: **Førsteamanuensis** (norskdidaktikk med vekt på litteratur). Erstatte avgang. Vi har mye undervisning knytta til litteratur i alle studieprogram, og mange masterstudenter som skal veiledes innafor ulike litteraturredidaktiske tematikker. Sist vi lyste ut litteraturstilling var det få søkere, og vi ønsker derfor å utsette utlysning til høsten 2023 for å fange opp flere kvalifiserte søkere.

2: **Førsteamanuensis** (norskdidaktikk med vekt på literacy). Erstatte avgang sommer 2023. Stillinga er viktig for å opprettholde skriveforskningsmiljøet ved enheten og for å fortsette satsinga på literacy som ILU har hatt de seinere åra. Vi har behov for flere som kan veilede og undervise om skriving, lesing og muntlighet og om literacy som teoretisk perspektiv. Lignende stilling har vært lyst ut tidligere uten å få nok søkere. Vi vil utsette utlysning til høsten 2023 for å fange opp flere kvalifiserte søkere.

3: Ny fast **universitetslektor**. I strategisk personalplan argumenterer vi for at flere universitetslektorer bør få kvalifisere seg til ph.d. Det vil utløse undervisningsbehov som bør løses med ny universitetslektorstilling. Lektoren bør ha erfaring fra grunnskole, da vi har særlig stort behov for slik kompetanse på MGLU-løpene.

4: Ny **førsteamanuensis** (norskdidaktikk). Flere ansatte med førstekompetanse vil gjøre det mulig for oss å satse mer på etter- og videreutdanning og Dekom. Det ville også gi en sårt tiltrengt "buffer" som vi pr i dag har for lite av, og som gjør at vi strever med å få arbeidsplanene til å gå opp når det er permisjoner eller sykmeldinger. Stillinga kan lyses ut bredt fordi det er mulig å gjøre interne omrokkingar, men vi ønsker blant annet å styrke oss med mer kompetanse innafor sosiolingvistikk, flerspråklighet eller overordna om norskdidaktikk og norskfaget i skolen.

5: Ny **universitetslektor** med erfaring fra norskfaget på yrkesfag, gjerne med vekt på flerspråklige elever. Ei slik stilling vil gjøre det mulig å styrke satsing på DEKOM, og styrke PPU og EVU for 8-13.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1	Førsteamanuensis (erstatning) 2024	Norskdidaktikk med vekt på litteratur
2	Førsteamanuensis (erstatning) 2024	Norskdidaktikk med vekt på literacy, skriving/lesing/muntlighet
3	Universitetslektor (ny) 2023	Erfaring fra grunnskole
4	Førsteamanuensis (ny) 2023	Norskdidaktikk
5	Universitetslektor (ny) 2023	Erfaring med norskfaget i yrkesfag

## 8.6. Fagseksjon for pedagogikk

## Strategisk personalplan 2023-2028

<p><b>Strategiske satsinger i perioden:</b></p> <p>I pedagogikkseksjonen er det viktig å styrke veiledningskompetansen (økt antall masteroppgaver), styrke forskningsinnsatsen, videreutvikle og styrke undervisningen i de ulike ped-emnene, og lage meningsfulle mentor- og veiledningsordninger for universitetslektorer som skal inn i forskning og publisering.</p> <p>Når det gjelder forskningsinnsatsen, har vi mange forskningsgrupper ved fagseksjonen som jobber godt med publiseringer, søknader om eksterne midler og formidling. Vi vil i løpet av våren ha et seminar med fokus på søknadsskriving med ressurs fra fakultetet (Rohloff). Et viktig arbeid vi har begynt på, men som vi må jobbe videre med, er å videreutvikle pedagogikkfaget, og hvordan vi kan legge opp en god sammenheng i faget (sørge for en god og meningsfull progresjon på de ulike studieårene).</p>
<p><b>Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:</b></p> <p>Fagseksjonen har god kompetanse innenfor de ulike tematikkene innen pedagogikk, men vi noen områder vi ønsker å spisse vår kompetanse. Spesielt gjelder det innen pedagogisk historie / skolehistorie, matematikkvansker og ungdomskunnskap.</p> <p>Vi har ansatt mange universitetslektorer de siste årene. utfordringen her er at alle skal i løpet av en toårsperiode ha tatt UNIPED og de skal settes inn i FOU- arbeid. utfordringen her er at vi må lage en prioritert liste over når de kan ta UNIPED-kurset, og vi har ikke kapasitet til at alle kan ta det i løpet av en 2-årsperiode, grunnet stort press på undervisning og at vi har mange emner. Om det i tillegg er et krav at førsteamanuenser som ønsker å søke opprykk til professor må ha UNIPED, vil det bety mange timer på fagseksjonens ressursark, og vi må ta høyde for det når vi tenker utlysninger av stillinger.</p> <p>I de områdene vi mangler den fagspesifikke kompetansen, har vi stipendiater som jobber med tematikkene og som vi på sikt ønsker å beholde ved enheten.</p> <p>Vi har flere universitetslektorer som har ønske om å kvalifisere seg til førstestilling. Dette ønsker vi å legge til rette for, da vi har behov for deres kompetanse, deres klasseromserfaringer og kjennskap til skolen og elever. Vi har fra våren 2022 brukt en av våre dosenter som veileder / mentor her.</p> <p>Våren 2023 har vi to professorer og en dosent som går av med pensjon. Det betyr at vi da sitter igjen med to fast ansatte professorer på fagseksjonen. Vi har noen førsteamanuenser som sannsynligvis vil søke opprykk til professor i løpet av 2-3 år, noe vi ønsker og <i>må</i> legge til rette for. En økende mengde masterstudenter er både en styrke og utfordring. En utfordring er å få utviklet vår veilederkompetanse. En annen utfordring ligger i at vi har for få studenter som er knyttet opp til forskningsgruppene ved fagseksjonen. Utvikling av veilederkompetanse er påbegynt.</p>
<p><b>Plan for kompetanse-/kariereutvikling:</b></p> <p>Vi har flere førsteamanuenser som sannsynligvis kommer til å søke opprykk til professor i løpet av de nærmeste 2-3 årene. Dette vil vi som fagseksjon støtte opp under, samtidig som vi tenker på fellesskapet og at dette ikke går utover andre på fagseksjonen, noe som kan være en hårfin balanse å navigere i.</p> <p>Fagseksjonen ønsker å utvikle kompetanse på søknadsskriving, og utvikle samarbeid med internasjonale miljøer.</p> <p>Når det gjelder universitetslektorer som jobber for opprykk til førstelektor, har vi dette året fått på plass en mentor / veiledningsordning som støtter dette arbeidet.</p>

Det er også ønskelig at vi kan tilby universitetslektorer et løp mot ph.d, og ikke bare førstelektor. Dette kan gjøres ved å utlyse interne stipendiater eller tilby et alternativt ph.d.-løp.

#### **Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger**

Vi har 2 professorer og 1 dosent som vil gå av med pensjon i 23, og disse må erstattes i løpet av 2023. Vi ønsker å utlyse 1 professor og 2 førsteamanuensiser for å erstatte disse. Med disse avgangene forsvinner verdifulle toppstillinger ved fagseksjonen, og det er derfor viktig at disse erstattes. Da vi har flere førsteamanuenser ved enheten som i løpet av 2-3 år vi søke om opprykk til professor, ønsker vi å erstatte disse avgangene med 1 professor og 2 førsteamanuenser. Disse utlysningene bør komme høsten 2022 for å sikre ansettelse innen ett år. (prioritering 1, 2 og 3)

Ny stilling som førsteamanuensis i matematikkvansker. Dette er en stilling vi i dag ikke har, men det er behov for denne kompetansen. Dette også med tanke på det høye studenttallet i spesialpedagogikk på MGLU og at vi øker vår portefølje på EVU fra 1 til 2 grupper i spesialpedagogikk fra høsten 2022. Dette vil sannsynligvis også være et vesentlig tema for den nye masteren vi etablerer fra høsten 2022, erfaringsbasert master. Vi har stipendiat med denne kompetansen som vi ønsker å beholde, og foreslår å utlyse denne stillingen våren 2023. (prioritering 4)

Ny stilling som førsteamanuensis innen pedagogisk historie/skolehistorie. Dette er en kompetanse vi ønsker å styrke ved vår enhet, og det er av betydning at fagseksjonen for pedagogikk har denne kompetansen med tanke på at det er et viktig område innen flere emne i pedagogikk. Her har vi også en stipendiat som vi ønsker å beholde. Vårt forslag til utlysning er i løpet av 2023, med oppstart høsten 24. (prioritering 5)

En av våre førsteamanuenser har etter en lengre sykdomsperiode tatt avgjørelsen om å gå av med pensjon. Denne stillingen har ikke blitt erstattet. Dette er en stilling vi ser for oss kan erstattes med en stipendiatstilling med fokus på pedagogisk utviklingsarbeid i samarbeid med skoler. Vi har for tiden mange på fagseksjonen som er engasjert i ulike DEKOM-prosjekter, og etterspørselen etter folk til andre DEKOM-prosjekter ser ut til å øke. Vi ønsker en stipendiatstilling som kan utlyses internt, da vi har flere universitetslektorer ved fagseksjonen som har etterspurt stipendiatstillinger som er noe mer åpne enn RSO-stillingene. Ved å utlyse en slik stilling internt vil vi både bygge kunnskap og kompetanse innenfor fokusområdet, og i større grad sikre oss at vi beholder denne kompetansen. Forslag om å utlyse stillingen våren 23, med oppstart høst 23 / vår 24. (rekrutteringsstilling, tas ut av prioriteringslisten i SPP)

Vi har 3 universitetslektorer som vi må regne med avgang i løpet av de nærmeste 3-4 årene. Det betyr at vi har behov for å erstatte disse, og utlyse stillingene i 2024 eller 2025. Her vil det også være behov for å få inn kompetanse som kan styrke vår deltagelse på ulike DEKOM-prosjekter vi er i, og som mest sannsynlig vil øke. (prioritering 7, 8 og 9)

Vi har noen på fagseksjonen som har vært langtidssykmeldt, og som etter hvert vil gå over i en reduserte stillinger (dvs. delvis arbeidsufør). Vi har i dag 4 stillinger som er i denne kategorien, ansatt i 100%, men ikke 100% arbeidsfør. Dette ønsker vi å løse ved å ansette universitetslektorer som kan gå inn for å fylle opp stillingene, anslagsvis 2 universitetslektorer. (prioritering 10)

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø
1	Førsteamanuensis, oppstart høst -23	Pedagogikk/spesialpedagogikk
2	Professor, oppstart høst -23	Pedagogikk/spesialpedagogikk
3	Førsteamanuensis, oppstart høst-23	Pedagogikk/spesialpedagogikk
4	Førsteamanuensis. Oppstart 2023	Matematikkvansker (stilling fra FYSU)
5	Førsteamanuensis, oppstart - høst -23	Pedagogisk-/skolehistorie (stilling fra FYSU)
6		Tatt ut, se merknad over
7	Universitetslektor, oppstart høst -23	Pedagogikk/spesialpedagogikk
8	Universitetslektor, oppstart høst -24	Pedagogikk/spesialpedagogikk
9	Universitetslektor, oppstart høst -24	Pedagogikk/spesialpedagogikk
10	Universitetslektor, oppstart høst 23	Pedagogikk/spesialpedagogikk

## 8.7. Fagseksjon for samfunnsfagene

## Strategisk personalplan 2023-2028

<p><b>Strategiske satsinger i perioden:</b></p> <p>Samfunnsfagsseksjonens viktigste satsing er utvikling av empirisk forskning, særlig knyttet til demokrati og medborgerskap, bærekraft og dybdelæring i samfunnsfagenes felter. Videre styrking av forskningsbasert undervisning og progresjon i studieprogram som fagseksjonen har ansvar for eller bidrar til, også gjennom praksis. Utvikling av søknader om forsknings- og utviklingsprosjekter, nasjonalt og internasjonalt har tatt seg opp etter etablering av forskningsgrupper. Samfunnsfag får <u>et særlig ansvar for å utvikle digitalt medborgerskap</u> i læreplanverket LK20. Flere utlysninger nominert av nisjer i fagseksjonen integreres i en satsing på å etablere FSAM som et <u>utdanningssenter for kritisk medborgerskap</u>. Slike stillinger er <i>kursivert</i> i prioriteringslisten.</p>
<p><b>Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:</b></p> <p>Samfunnsfagsseksjonen (FSAM) har fagfeller med ulik kompetanse i fag og didaktikk på områder som statsvitenskap og sosiologi, historie, museologi og arkeologi, religion, etikk og livssyn, geografi og bærekraft, informasjonsteknologi og dokumentasjonsforvaltning. Fagmiljøet har fast ansatt åtte professorer, 20 førsteamanuenser og en førstelektor, en forsker og 11 universitetslektorer i til sammen 35,43 årsverk (mars 2022). FSAMs fagfeller leder og driver ti forskningsgrupper, er aktive i redaksjonelt arbeid med tidsskrifter og antologier, og i nasjonale og internasjonale fagnettverk. Fagseksjonen har relativt god kompetanse innen samfunnsfagene i lærer- og arkivutdanning, men trenger å spisse forskningskompetansen innen sine profesjonsfelt gjennom metodeutvikling. Særlig trengs en styrking av kompetansen innen KRLE, geografi, statsvitenskap og sosiologi, innen kvantitativ metodikk og fagdidaktikk. FSAMs MA-retninger vil utgjøre en ressurs for utvikling av kvalitative og kvantitative forskningsprosjekter knyttet til religion, demokrati og bærekraft i nettverk etablert med skole og sivilsamfunn. Vårt campusmiljø kan bli et <i>senter for kritisk utforskning av medborgerskap</i> og bærekraft, hvor vitenskapsdisipliner og skolepraksis kobles sammen. Sikring av kvaliteten i ILUs grunnutdanningsløp er en god basis for den skisserte videre utvikling.</p>
<p><b>Plan for kompetanse-/karriereutvikling:</b></p> <p>Det bør sikres jevnlig <u>forskningstermin</u> for samtlige fagfeller med første- eller toppkompetanse, typisk <u>hvert sjuende år</u> i planperioden. Det bør rettes en særlig innsats for å gi <u>forskningsterminer for kvinnelige førsteamanuenser</u>, for å stimulere til opprykksøknader. Å sikre fast tilsatte for dekning av leveranser for undervisning og forskning bør være et mål for FSAM som kompetansemiljø. Fortsatt bør det benyttes kallelse av professor II for å sikre faglig spesialisert utviklingskompetanse. Å styrke skolefaglig relevant rekruttering som kan bidra til både forskning og undervisning vil kreve egne tiltak, som kvalifiseringsløp for førstekompetanse knyttet til utlysninger. Universitetslektorer bør sikres FoU-tid for å stimulere til førstelektor-, og deretter dosent-opprykk.</p>
<p><b>Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger</b></p>
<p>For å sikre fortsatt god kompetanse-utvikling bør det sikres utviklingsrom.</p>

Forskningsterminer hvert sjuende år for 29 førstekompetente vil kreve et årlig frikjøp av 1 653 timer til sammen i respektive kategorier, dvs. 2,2 stillinger. UNIPED-kvalifisering av staben vil kreve 840 timer årlig dersom det skal realiseres i perioden. En systematisk satsing på opprykk for kvinnelige førsteamanuenser vil årlig kreve 775 timer. Samlet vil dette utgjøre undervisningsbelastningen for 4,7 førsteamanuensiser eller 3 universitetslektorer. Fagseksjonen har en avgang på 2 faste stillinger fram til 2028, og ytterligere 2,7 fram til 2031, se tabell:

#### Pensjoneringer

ÅR	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
Antall	1	0	0	1	0	0	1	0	1,7

FSAM-staben er relativt ung, og flere permisjoner knyttet til familieforøkelse må påregnes i årene som kommer. Sykefraværet er per i dag ikke omfattende, men gjennomgående rapporteres i nylig arbeidsmiljøundersøkelse om høy arbeidsbelastning.

Større pågående BOA-prosjekt som ICCS, NORHED og ACCTING kan ikke kryssubsidiere ansatte i sine faste tilsetninger. FSAM ser et klart potensiale for ytterligere oppdrag knyttet til BOA, men også DEKOM/EVU. Å sikre utviklingen av BOA/EVU gjennom stabile tilbud vil kreve minst to stillinger.

#### Innretting

Samfunnsfagseksjonen dekker fagfelt som opplever fornyet interesse og aktualitet i samtida. Spørsmål knyttet til demokrati og valg, religion og samfunn, sikkerhet og transparens i forvaltning og samlinger, eierskap til digitale persondata er sentrale for FSAMs forskning og utdanning. Sikring av en robust stab er avgjørende for å oppfylle strategiske målsettinger for NTNU, SU og ILU knyttet til kunnskap for et bedre samfunn. Fagseksjonen ønsker å satse på å tilsette førstekompetanse gjennom doktorgrad eller førstelektorløp, men for å utvikle fagdidaktikk vil også universitetslektorstillinger med kvalifiseringsløp kunne være formålstjenlig. *Kursiverte stillinger* er knyttet til samfunnsfagets særlige ansvar for digitalt medborgerskap i den nye læreplanen LK20, som det vil være politisk forventet at ILU som et nasjonalt ledende profesjonsutdanningsmiljø ivaretar på en god måte i planperioden. Å utvikle bedre opplæring i kritisk medborgerskap for lærere og elever vil være en politisk forventning i vårt demokrati. FSAM kan bli et slikt samfunnsfaglige kompetansemiljø gjennom den skisserte strategiske personalplan. Gjennom å integrere en slik utvikling i SPP23-28 vil FSAM kunne utvikle både nye faglige teoretiske og praktiske innsikter.

#### 1) Førsteamanuensis i KRLE (ny)

Faglig innretting mot filosofi og etikk

Denne stillingen representerer en satsing for didaktisk innovasjon inn mot religionsetikk, bærekraft og religionsfilosofi. FSAM KRLE bygger nå opp sitt eget MA-løp i MGLU. En nærmest permanent avgivelse til forskningsledelse har gjort det uråd å få til forskningsterminer i fagnisjen. Stillingen vil kreve førsteamanuensiskompetanse i filosofi eller religionsetikk. Fagdidaktisk førstekompetanse vil ha minstekrav om en tydelig forankring i religion og filosofi i fagkretsen.

#### 2) Førsteamanuensis i KRLE

Faglig innretting mot skole og samfunn

FSAM leverer undervisning både til egne emner i MA MGLU-løpene og til PPU og fag 2 i 5LU, samt til RLE i PEL<sup>18</sup>, hvor det er et åpenbart behov innen samtlige av disse til å sette religion, skole og samfunn på dagsorden. Religion utgjør en aktiv politisk komponent også i moderne samfunn, og et religionsvitenskapelig utgangspunkt er nødvendig for å forstå og analysere utvikling. En robust fagnisje kan bidra til å styrke nettverkssamarbeid på dette feltet, gjerne innrettet mot begynneropplæring, fordi faget er tungt både i førskole og i de lavere trinn i grunnskolen. Vi søker

<sup>18</sup> Pedagogikk og elevkunnskap



en førsteamanuensis i religionsvitenskap, gjerne med erfaring fra skolen eller fra barnehagelærerutdanning, for å styrke fagseksjonens utviklingsarbeid.

### **3) Denne erstatningsstillingen ble forskuttert i 2022 og er derfor tatt ut av SPP 2023**

#### **4) Universitetslektor i geografi (ny)**

*Faglig innretting mot fagdidaktikk og skoleerfaring*

FSAMs kompetanse i geografi er under utvikling, og dette feltet har det vært krevende å ivareta i undervisningen. Vektlegging av bærekraft i de nye læreplanene og i åpne emner som tilbys ved ILU viser at dette fagfeltet fortsatt vil kreve styrking av undervisningskapasiteten, og da i retning av fagdidaktikk og skoleerfaring som kan styrke utviklingen av faglige nettverk. I dag nyttes midlertidighet for å dekke mye av geografi-undervisningen. Utlysningen vil kreve geografi som masterretning, og erfaring fra skolen med didaktisk utvikling på fagfeltet.

#### **5) Førsteamanuensis i geografi (erstatning)**

*Faglig innretting mot geografiske informasjonssystemer*

FSAM mister en førsteamanuensis for aldersgrensen i 2029, men ønsker å forsere erstatningen av denne for å kunne bidra til å utvikle kompetanse i fagmiljøet innen geografiske informasjonssystemer. Med tanke på å utvikle empirigrunnet for MA-oppgaveskriving for MGLU-feltet vil bruk av digitale kart og lokasjonsdata være en didaktisk gullgrube, og utviklingen på feltet er rivende knyttet til GPS-teknologien og smarttelefoner. Som ledd i utvikling av fagseksjonens kompetanse innen digitalt medborgerskap vil en førsteamanuensis i geografi, med GIS eller kvantitative lokasjonsdata som spesialfelt, være av stor betydning.

#### **6) Universitetslektor i samfunnsfag/geografi**

*Faglig innretting mot ungdomstrinnet (mulig kombinert stilling)*

FSAM har en relativt bred og ung stab med fagfeller med didaktisk fagfordyping og skoleerfaring, men denne stammer i første rekke fra videregående skole. Med ansvar for undervisning for hele grunnskolen vil et minstekrav være å ha fagfeller i staben med grunnskole-erfaring, og dette er relativt tynt per i dag. Geografi og samfunnskunnskap er de fagdidaktiske retninger som er tynnast oppsatt per i dag, slik at disse feltene bør prioriteres ved utlysning. Revisjonen av FPPU-emnet i samfunnsfag gjør det mer presserende å sikre denne bredden i staben. En målsetting ved utlysningen vil være framtidig kompetanseheving for den som blir tilsatt, eventuelt gjennom en kombinert stilling i skolen.

#### **7) Førsteamanuensis i statsvitenskap/sosiologi (ny)**

*Faglig innretting mot kvantitativ forskningsmetode*

FSAM driver ICCS-undersøkelsen, og vil gjennom denne få unik og rik tilgang på kvantitative empirisk data i SPP-perioden. Tilrettelegging av kvantitative data for ILUs profesjonsfelt vil være avgjørende for vår evne til å sikre framtidig kvalifisering av godt analytisk skjønn blant lærerstudenter. Kombinasjon av ulike typer av data og mer avansert flernivåanalyse er ofte i bruk i disiplin-MAer (også i lektor-løp), men er sjelden i MGLU-sammenheng. Å løfte denne kompetansen gjennom en utlysning spesifikt rettet mot kvantitativ metodikk vil ha stor betydning for vår mulighet til å bidra i forskning, også komparativt, både nasjonalt og internasjonalt. Fagseksjonens særlige satsing mot digitalt medborgerskap krever utlysning av en førsteamanuensis i statsvitenskap/sosiologi, med særlig innretting mot kvantitativ metode.

#### **8) Førsteamanuensis i KRLE (ny)**

*Faglig innretting mot konspirasjonstenking og demokratiutvikling*

FSAM har utviklet et EVU-kurs på dette feltet, som er svært aktuelt også som ledd i en satsing mot digitalt medborgerskap. Kritisisk kompetanse også i den digitale arena er vesentlig for framtidige

lærere, og må sees som sentral kunnskap for framtidig demokratiutvikling. Evnen til å avdekke konspirasjonstenking er klart knyttet til kritisk og vitenskapelig rasjonalisme, og å utvikle metodikk i samvirke med praksisfeltet vil gi svært nyttig faglig og didaktisk innsikt. Denne kompetansen er relevant for alle dagens studieløp, og ligger godt an for tverrfaglig samarbeid. En utlysning av en førsteamanuensis-stilling med særlig innretning mot didaktikk knyttet til konspirasjonstenking og demokratiutvikling ønskes prioritert.

### **9) Universitetslektor i geografi (ny)**

Faglig innretning mot fagdidaktikk

FSAM ønsker en ytterligere styrking av den fagdidaktiske kompetansen innen geografi, for å kunne utvikle flere aspekt rundt bærekraft og demokrati, og kartografiske framstillinger av data knyttet til kartbruk i skole og lærerutdanning. Her sikter vi igjen mot å balansere forskningskompetansen vi har i miljøet mot en fagfelle som har mer skoleerfaring, da vi ser dette som gunstig for å styrke graden av anvendt forskning og faglig utforskning. Kompetanse i GIS, kvantitativ metode og bruk av digitale kart vil være ønskelig, og en forutsetning vil være mulighet for senere kompetanseheving gjennom opprykk.

### **10) Førsteamanuensis i statsvitenskap/sosiologi (erstatt)**

Faglig innretning mot kvantitativ metode

En fagfelle med statsvitenskapelig bakgrunn går av for aldersgrensen i 2023, og må erstattes. Samfunnsfagseksjonen har økt behov for fagfeller som aktivt kan ivareta databehandling og undervisning i kvantitativ kompetanse. Instituttets størrelse tilsier i seg selv at denne kompetansen burde ha godt rom i staben, og fagseksjonens særlige satsing mot digitalt medborgerskap krever utlysning av en førsteamanuensis i statsvitenskap/sosiologi, med særlig innretning mot kvantitativ metode.

### **11) Førsteamanuensis i politisk teori**

Faglig innretning mot idehistorie

Den relativt store bredden i fagseksjonens forskning og undervisning knyttet til politikk, samfunn og demokratiutvikling aktualiserer behovet for en mer overordnet tenking på feltet. Derfor trenger instituttet tilført en stilling som førsteamanuensis i politisk teori og filosofi på utdanningsfeltet. Medborgeres, og særlig unge medborgeres, aktive deltakelse i samfunnet tar ulike former, og forståelse av både historiske tradisjoner og ideologier, så vel som enkeltindividers motivasjon og atferd krever at en ser dagens utvikling med en større analytisk dybde. Vi ønsker en førsteamanuensis med politisk teori som retning, med fagbakgrunn innen historie, statsvitenskap eller sosiologi, alternativt politisk idehistorie.

### **12) Førsteamanuensis i KRLE**

Faglig innretning mot kristendomskunnskap

En fagfelle går av for aldersgrensen i 2028, og det er nødvendig å erstatte en førsteamanuensis med særlig innretning mot kristendomskunnskap. Samlet sett vil staben i fagnisje KRLE ha faglig god og bred dekning innen sitt felt, men det er all grunn til fortsatt å ivareta en særlig kompetanse innen kristendom, som sentral størrelse både i læreplaner og folks trosliv.

Prioritering av nye faste stillinger	År	Stillingskategori	Fagmiljø
1	2023	Førsteamanuensis (ny)	KRLE (filosofi/etikk)
2	2023	Førsteamanuensis (ny)	KRLE (skole og samfunn)
3			<i>Tatt ut, se merknad over</i>
4	2023	Universitetslektor (ny)	Geografi fagdidaktikk (skoleerfaring)
5	2024	Førsteamanuensis (erstatt)	Geografi (GIS)
6	2024	Universitetslektor (ny)	Samfunnsfag-/geografi-didaktikk ungdomstrinn
7	2025	Førsteamanuensis (ny)	Statsvitenskap/sosiologi (kvantitativ)
8	2025	Førsteamanuensis (ny)	KRLE (konspirasjonstenking og demokratiutvikling)
9	2026	Universitetslektor (ny)	Geografi (skoleerfaring)
10	2026	Førsteamanuensis (erstatt)	Statsvitenskap/sosiologi (kvantitativ)
11	2028	Førsteamanuensis (ny)	Politisk teori (idehistorie)
12	2028	Førsteamanuensis (erstatt)	KRLE (kristendoms kunnskap)

## 8.8. Fagseksjon for yrkesfagene, skoleutvikling og utdanningsledelse

## Strategisk personalplan 2023-2028

<p><b>Strategiske satsinger i perioden:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Bygge opp solide fagmiljø som kan bidra til forskning og undervisning på FYSUs undervisningsprogram (Yrkesfag og utdanningsledelse).</li> <li>-Bygge kapasitet for DEKOM-oppdrag, eksternt samarbeid, drift av forskningsgrupper (herunder søke ph.d.- og post.doc-stillinger)</li> <li>-Bygge kapasitet for intern vikarløsning ved kortere og lengre sykefravær</li> <li>-Bygge kapasitet for interne opprykkssatsinger (spesielt yrkesfag som har betydelig andel ansatte uten førstekompetanse)</li> </ul>
<p><b>Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:</b></p> <p><b>Utfordring:</b> Rekruttering av ønsket kompetanse i et stramt arbeidsmarked.</p> <p><b>Styrke:</b> Fremtidsretta og samfunnsnyttige studieprogram med rom for nyskaping og utvikling.</p> <p><b>Mulig løsning:</b> Utdanne egne ph.d./post.doc i FYSUs individuelle fagmiljø, samt bredere ekstern/internasjonalt utlysingsstrategi- inkl. internasjonale utlysningssiter og SoMe.</p>
<p><b>Plan for kompetanse-/kariereutvikling:</b></p> <p>Muliggjøre opprykk til førstelektor for ansatte - primært innen yrkesfaglærerutdanningene. Professoropprykk for enkelte. Avhenger av utstrakt publisering, forskningserfaring, veiledning og undervisning, alternativt ved ekstern rekruttering.</p> <p>UNIPED-kvalifisering for ansatte i undervisningsstillinger - UNIPED-kvalifisering utløser kapasitetsbehov siden det vil være 2-4 ansatte som deltar på programmet.</p>
<p><b>Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger</b></p> <p>Kjerneoppgaver som ligger til FYSU-seksjonen preges av underbemanning. Situasjonen pr nå er at ansatte samler opp betydelig "mertid" fra år til år. Oppgavene er for mange og belastes på få. Overbelastning av ansattes undervisningskapasitet begrenser trivsel, kvalifiseringsløp, forskning, samarbeid, utviklingsarbeid m.m.</p> <p>Undervisningsåret 2021-2022 har vært preget av kriseløsninger for studieprogrammene. Ansatte har undervist langt mer enn det som framgår av arbeidsplaner, betydelige midler har blitt brukt på eksterne vikarer, og studiekvalitet for studentene har blitt redusert.</p> <p>Dersom FYSUS fagmiljø og to programporteføljer skal kunne utvikles bærekraftig over tid må det ansettes tilstrekkelig mange.</p> <p><b>1. Førsteamanuensis i Utdanningsledelse og organisasjonskunnskap rettet mot utdanning (Utdanningsledelse)</b></p> <p><b>Erstatning</b></p> <p>Utdanningsporteføljen for Utdanningsledelse består av EVU (Master i skoleutvikling og utdanningsledelse, Den nasjonale rektorutdanningen og Digitalisering og ledelse i skolen). Det er ønskelig med rekruttering av ansatte med førstekompetanse i primært organisasjon og ledelse rettet mot utdanningsfeltet, sekundært organisasjon og ledelse i sammenlignbare fagretninger. Denne stillingen erstatter ansatt med professorkompetanse og kompetanse innen kunnskapsledelse. Fagmiljøet har to andre professorater og prioriterer derfor en 1.</p>

amanuensisstilling. Den som ansettes må kunne undervise og veilede på alle EVU-program innen utdanningsledelse og organisasjonskunnskap rettet mot utdanning

## **2. Førsteamanuensis i helse og oppvekst**

### **Erstatning**

3-årig yrkesfaglærerutdanning ved FYSU (BYRK) representerer et faglig spenn bestående av 5 fagdidaktiske områder (Elfag, Bygg og anlegg, Teknologi og industrifag, Restaurant og matfag, Helse og oppvekst). Denne stillingen erstatter en ansatt med 1. kompetanse i helse og oppvekstfag. I tillegg styrker denne stillingen eksisterende fagressurser for master i Yrkesfagdidaktikk og FPPUY, samt veiledning av master og PhD-studenter.

## **3. Førsteamanuensis i Utdanningsledelse og organisasjonskunnskap rettet mot utdanning (Utdanningsledelse)**

### **Erstatning**

Tilsvarende punkt 1.

## **4. Universitetslektor Yrkesfagdidaktikk Elfag**

### **Ny**

Yrkesfaglærerutdanningen står foran en endring hvor ny studieplan for BYRK iverksettes fra og med august 2022. I forgående studieplanmodell har ILU leid inn fagdidaktisk kompetanse fra andre fakultet ved NTNU. Ny studieplan forutsetter at fagdidaktikere som underviser, veileder og utfører praksisbesøk for ILUs yrkesfaglærerstudenter skal ha FYSU som arbeidssted. Derfor må stilling som fagdidaktiker elfag utlyses som ny fast stilling ved ILU.

## **5. Førsteamanuensis i restaurant og matfag**

### **Ny**

Yrkesfaglærerutdanningen står foran en endring hvor ny studieplan for BYRK skal iverksettes fra og med august 2022. Restaurant og matfag er en ny fagdidaktisk retning ved denne utdanningen fra og med august 2022. Ny studieplan forutsetter at fagdidaktikere som underviser, veileder og utfører praksisbesøk for ILUs yrkesfaglærerstudenter skal ha FYSU som arbeidssted. Derfor må stilling som fagdidaktiker restaurant og matfag utlyses som ny fast stilling ved ILU.

## **6. Førsteamanuensis i teknologi og industrifag**

### **Ny**

Tilsvarende argumentasjon som for punkt 4.

## **7. Førsteamanuensis i helse og oppvekst**

### **Erstatning**

Denne stillingen erstatter en ansatt med 1. kompetanse i helse og oppvekstfag. I tillegg styrker denne stillingen eksisterende fagressurser for master i Yrkesfagdidaktikk og FPPUY, samt veiledning av master og PhD-studenter.

## **8. Førsteamanuensis i helse og oppvekst**

### **Erstatning**

Tilsvarende argumentasjon som for punkt 7.

## Prioriteringer for fagseksjonen samlet

Samlet prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	Ny/ Erstatning	År (oppstart i stilling)
1	Førstemanuensis	SK-Utdanningsledelse (og organisasjonskunnskap innen utdanning)	Erstatning	2023
2	Førstemanuensis	YRK-Helse og oppvekst	Erstatning	2023
3	Førstemanuensis	SK-Utdanningsledelse (og organisasjonskunnskap innen utdanning)	Erstatning	2023
4	Universitetslektor	YRK-EI-fag	Ny	2023
5	Førstemanuensis	YRK-Restaurant og matfag	Ny	2024
6	Førstemanuensis	YRK-Teknologi og industrifag	Ny	2023
7	Førstemanuensis	YRK-Helse og oppvekst	Erstatning	2025
8	Førstemanuensis	YRK-Helse og oppvekst	Erstatning	2025

## 8.9. ILU-administrasjonen

## Strategisk personalplan 2023-2028

**Strategiske satsinger i perioden:**

Ambisjonsnivået i instituttets strategi og årsplan er høyt, og riktig kompetanse og kapasitet i de administrative tjenestene er avgjørende for å kunne realisere disse planene. Noen utvalgte momenter fra ILUs årsplan for 2022 som stiller krav til økt kompetanse og kapasitet i de administrative tjenestene, er:

- Utviklingsarbeid i forbindelse med innføring av nye systemer på NTNU-nivå – utforme og realisere NTNUs digitale ambisjon.
- Styrke forskningsmiljøer og heve kvaliteten i forskerutdanningen.
- Innovasjon og bærekraft – stryke kultur for innovasjon, inngå i partnerskap.
- Utvikle EVU som tydelig del av kjernevirksomheten.
- Utvikle campusmiljø.
- Styrke tjenester og prosesser som støtter kjernevirksomheten.
- Fremme likestilling og ivareta mangfold i arbeidet med å rekruttere og beholde ansatte og studenter.

Under følger en vurdering av administrasjonens kompetanse og kapasitet knyttet opp mot disse prioriteringene i ILUs årsplan:

*Utvikle og realisere NTNUs digitale ambisjon*

Det stilles stadig større krav til digital omstilling ved NTNU. Den digitale utviklingen skaper et behov for å digitalisere og automatisere flere arbeidsprosesser og informasjonsflyter, både ved NTNU og lokalt ved ILU. For å kunne delta aktivt og påvirke utformingen av nye verktøy, trenger vi medarbeidere som har høy kompetanse i å ta i bruk digitale verktøy og som ønsker å bidra til å utvikle løsninger og arbeidsprosesser. Det kan også være behov for noe lokal brukerstøtte til ansatte, for eksempel støtte til pedagogisk bruk av e-læringsystem og andre digitale verktøy. I dag er den samlede kompetansen og kapasiteten innenfor dette området ikke sterkt nok til at vi kan delta og påvirke digitaliseringsprosessen slik vi ønsker. Særlig ser vi at det framover vil foregå utvikling innen studieområdet der vi ønsker å bidra, for eksempel innen arbeidsområdene praksis, eksamen og kommunikasjon.

*Styrke forskningsmiljøer og heve kvaliteten i forskerutdanningen*

Med en markant økning i antall vitenskapelig tilsatte er det en klar forventning om at forskningsaktiviteten skal øke i årene som kommer. ILU har hatt lav kapasitet innen forsknings- og ph.d.-administrasjon, og vi har utsatt en nødvendig kapasitetsøkning i påvente av at NAFOL (Nasjonal forskerskole for lærerutdanning) skulle avsluttes og dermed fristille ressurser innenfor dette arbeidsområdet. NAFOL avsluttes i juli 2022 og frigir da to stillingsressurser med kompetanse innen forskningsadministrasjon, ph.d.-administrasjon, arrangementer/konferanser, kommunikasjon og prosjektplanlegging. Disse ressursene blir sentrale for å styrke forsknings- og ph.d.-administrasjon fremover.

*Styrke kultur for innovasjon*

Innovasjon er et relativt nytt innsatsområde ved NTNU. Vi forventer at ordningen med innovasjonsledere videreføres etter 2024 og at behovet for administrativ støtte vil øke i årene som kommer. Vi vil knytte denne støttefunksjonen til arbeidsområdet forsknings- og ph.d.-administrasjon.

*Utvikle EVU som tydelig del av kjernevirksomheten*

Målsettingen i årsplanen innebærer behov for tettere oppfølging og koordinering av oppdrag som kommer til ILU. I dag har ILU for liten kapasitet knyttet til videreutdanning og BOA, og det er behov for å styrke administrasjonen på dette området for å kunne følge utviklingen i EVU og arbeide godt med å innlemme bidrags- og oppdragsaktivitet i virksomheten. I tillegg kan NTNUs samordningsprosjekt for studieadministrative tjenester føre til at oppgaver knyttet til administrasjon av EVU blir overført til instituttet, men det endelige utfallet er i dag usikkert.

*Styrke campusmiljø*

Instituttets kontor plasser er spredt over mange bygg, til dels på tvers av fagseksjoner. I tillegg har vi ansvar for en rekke spesialrom og laboratorier. Arealene krever oppfølging fra ILU, for eksempel for å avdekke vedlikeholdsbehov, se til at nødvendig utstyr er på plass, ivareta fysisk arbeidsmiljø for ansatte og studenter og ikke minst for å ivareta en positiv samhandling med driftsavdeling, eiendom og huseiere. Oppgavene er viktige for den strategiske utviklingen av campusmiljøet. I dag ivaretas oppgavene av HMS-rådgiver, og kapasiteten er for liten.

For å kunne realisere campus som en samlingsplass i byen, er det også nødvendig å øke kapasiteten til tilrettelegging og støtte ved arrangementer.

*Styrke tjenester og prosesser som støtter kjernevirksomheten*

ILU har en stabil og velfungerende instituttadministrasjon, men vi har behov for å forsterke og forbedre organisering av de administrative tjenestene. I 2022 planlegger vi å gjennomføre et organisasjonsutviklingsprosjekt, der sentrale målsettinger er å styrke ledelseskapasiteten i administrasjonen, gjøre oppgaver som tradisjonelt ligger til kontorsjefrollen mindre sårbare og styrke lederstøtten til fagseksjonslederne. Et mulig utfall av arbeidet er en form for seksjonering av administrasjonen, som vil innebære å opprette flere lederstillinger med personalledelse. Det endelige utfallet av dette prosjektet vil ha betydning for prioriteringene i strategisk personalplan framover, men det vil ikke være klart før i løpet av høsten 2022.

*Fremme likestilling og ivareta mangfold i rekruttering*

I denne målsettingen ligger er ønske om og et behov for å rekruttere flere menn og flere studenter og ansatte med ulik kulturell og etnisk bakgrunn til lærerutdanningene, slik at lærerutdanningen i større grad kan gjenspeile mangfoldet i samfunnet ellers. For å lykkes med dette, må vi drive målrettet rekrutterings- og kommunikasjonsarbeid med ansatte som er tett på virksomheten. Det er derfor behov for å styrke kompetansen og kapasiteten vår innen kommunikasjon og rekruttering.

*Søknad om SFU*

Instituttet søker i 2022 om å opprette Senter for fremragende utdanning. Søknaden inkluderer blant annet to 50 % administrative ressurser. Dersom søknaden blir antatt, er det behov for tilsetting i 2023.

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

ILU har de siste årene hatt en markant økning i antall undervisningsstillinger og vitenskapelige stillinger, fra 382 stillinger januar 2020 til 434 stillinger i januar 2022. I samme periode har det ikke vært økning i antall tekniske og administrative stillinger. Antall vitenskapelige stillinger per teknisk/administrative stilling har dermed økt fra 7,2 til 8,2. I januar 2022 er det i HR-portalen registrert 53 personer i administrative og tekniske stillinger ved ILU (dette tallet inkluderer lederstillinger og administrative og tekniske stillinger ved de nasjonale sentrene), som utgjør 10,8 % av tilsatte ved ILU. For å komme tilbake til samme andel teknisk og administrative stillinger som



i januar 2020, må ILU øke antall stillinger i denne kategorien til 60, altså en kapasitetsøkning på 7 stillinger.

Flere ansatte medfører behov for større kapasitet innen en rekke administrative fagområder. Det er et overordnet prinsipp å organisere de administrative tjenestene i team, slik at det alltid er flere ansatte som arbeider innenfor samme område. På den måten søker vi å redusere sårbarheten ved fravær og avganger. Med dagens knappe bemanning gir uforutsett fravær likevel fort en sårbar situasjon på kritiske områder, for eksempel innen HR/lederstøtte, økonomi/virksomhetsstyring og praksis. Det er vanskelig å hente inn rett kompetanse på kort varsel, og fravær i stillinger med spesialkompetanse blir raskt kritisk. Vi har flere eksempler fra høsten og vinteren 2021/2022 der sykefravær har ført til at vi må omprioritere og utsette oppgaver. Den overordnede vurderingen er derfor at ILUs administrasjon må styrkes tidlig i SPP-perioden.

### **Generelle vurderinger av utviklingstrekk og kapasitet i administrasjonen**

#### *Organisering og ledelseskapasitet*

Liten ledelseskapasitet i administrasjonen er en betydelig utfordring framover. Instituttadministrasjonen har i dag 42 faste ansatte (40,8 årsverk). I tillegg kommer midlertidig tilsatte som erstatning for sykefravær. Det samlede antallet tilsatte gir et stort lederspenn for kontorsjef. I tillegg medfører instituttets størrelse og kompleksitet at kontorsjefens tradisjonelle oppgaveportefølje er særlig omfattende ved ILU, og det at instituttet har et formelt fjerde nivå (fagseksjoner og nasjonale sentre) gir dessuten tilleggsoppgaver sammenlignet med andre institutter ved SU. Samlet gir dette for stor arbeidsbelastning på kontorsjefrollen og liten ledelseskapasitet i administrasjonen. For å finne løsninger på disse utfordringene planlegger vi et organisasjonsutviklingsprosjekt i 2022. Her vil vi også vurdere hvordan vi kan ivareta administrativ støtte til fagseksjonsledere på en bedre måte. Utfallet av prosjektet vil ha direkte betydning for den strategiske personalplanen, men det vil ikke være klart før høsten 2022.

#### *Studieadministrasjon, inkludert eksamen, praksis og etter- og videreutdanning*

Bemanningen blant studiekonsulentene har vært relativt stabil over lang tid, og personalet har opparbeidet mye erfaring og effektive arbeidsprosesser og samarbeidsformer. Vi har planlagt å styrke teamet med en stilling i løpet av 2022, og vi ser ikke behov for en ytterligere styrking i perioden.

Eksamensadministrasjonen har hatt svært god utvikling de siste årene, med nye ansatte og godt utviklingsarbeid rundt arbeidsprosesser, digitalisering og organisering av arbeidet. Per i dag er personalsituasjonen stabil. Det er en avgang mot slutten av perioden som må erstattes. Dersom denne ressursen blir forbeholdt eksamen, vil det innebære en kapasitetsøkning på eksamen tilsvarende 40 % stillingsressurs.

Bemanningssituasjonen i praksisadministrasjon er sårbar. En rådgiverstilling har periodevis stått ubesatt og lyses ut våren 2022. Også flere delstillinger og sykefravær påvirker arbeidsmiljøet. I denne situasjonen har praksisadministrasjonen hatt for lite stabil kapasitet til å drive godt utviklingsarbeid. I desember 2021 tilsatte vi en ny førstekonsulent. Det vil, sammen med rådgiverstilling som kommer i 2022, gi større stabilitet framover. Det kommer avganger i perioden som må erstattes. God overlapp mellom avganger og erstatning vil kunne styrke mulighetene for å utvikle arbeidsområdet og styrke kompetansen om digitale verktøy i praksisoppfølgingen.

Administrasjon av etter- og videreutdanning er i dag ivaretatt av to stillingsressurser, som samarbeider tett med «NTNU Videre» om videreutdanningene våre. Dagens ressurs gir knapp kapasitet og fører til at arbeidsområdet er sårbart og utsatt ved sykdom. ILU arbeider for fortsatt

vekst innen EVU- og BOA-aktivitet. NTNUs samordningsprosjekt kan dessuten føre til at flere oppgaver blir overført til instituttet. Vurderingen er derfor at det er et klart behov for å stryke dette feltet. Det er også forventet en avgang i første del av perioden. En tidlig erstatning vil gi rom for nødvendig kompetanseoverføring og utvikling av arbeidsområdet.

ILU planlegger å søke om Senter for fremragende utvikling i 2022. Dersom vi får tilslag på søknaden, vil det medføre behov for å tilføre nye ressurser. Utfallet av søknadsprosessen vil være klart ved årsskiftet 2022/2023.

#### *Forsknings- og ph.d.-administrasjon*

Våren 2022 ivaretas dette området av en 100 % rådgiver og 30 % seniorkonsulent. Ytterligere 170 % stillingsressurs frigjøres når NAFOL avsluttes sommeren 2022. NATPRONET starter opp i mai 2022 og skal fortsette ut 2026. Dette prosjektet omfatter en 75 % stilling som administrativ koordinator (rådgiver), pluss 10 % stillingsressurs som innholdsprodusent til web/sosiale medier (se også under kommunikasjon og rekruttering). I tillegg kan det oppstå nye behov for administrativ støtte knyttet til innovasjon i perioden. Omfang og nivå er i dag uklart. Samlet vil vi ha tilgang til 300 % stillingsressurs innenfor dette området fra august 2022, altså en økning på to stillinger. Det vurderer vi som tilstrekkelig i SPP-perioden. Ettersom stillingen fylles av frigjorte ressurser fra NAFOL, legges de inn i strategisk personalplan uten prioritering.

#### *Lederstøtte innen HR-området*

Den store økningen i antall tilsatt i fagseksjonene fører til økt arbeidsmengde innen HR-området. HR-teamet ble i januar 2022 styrket med en ny seniorkonsulentstilling, og vi har nå ca. 2,5 stillingsressurser til lederstøtte og oppfølging innen HR-området. Det gir sårbarhet ved fravær, og vi vurderer derfor at det er nødvendig å styrke teamet for å sikre drift. Det er også usikkerhet rundt hvordan arbeidsområdet vil endre seg med innføring av nye systemer i 2023 (BOTT-ØL og UH sak).

#### *Økonomi, strategi og virksomhetsstyring*

NTNU stiller stadig større krav til kvaliteten i virksomhetsstyringen, derfor er det behov for god kapasitet og kompetanse innenfor dette området. ILU styrket teamet med en 100 % rådgiver i 2022 og har per i dag ca. 4 stillingsressurser innenfor økonomi og virksomhetsstyring fordelt på en førstekonsulent, 0,5 seniorkonsulent og 2,5 rådgiver. Langvarig sykefravær/permisjon gjør den reelle kapasiteten lavere. Det er også usikkert hvordan arbeidsområdet vil endre seg med innføring av nye systemer (BOTT-ØL). Vi ser derfor at det er behov for å styrke kapasiteten innenfor økonomiområdet for å sikre drift.

#### *Kommunikasjon og rekruttering*

Vi har i dag ca. 1,2 stillinger innenfor dette området. Prioriteringene i ILUs årsplan gir et klart behov for å styrke administrasjonens kompetanse og kapasitet til å arbeide med rekruttering, utadrettet kommunikasjon og internkommunikasjon. I tillegg er det behov for ressurs til NATPRONETT i 2022–2026 (ca. 10 %, se under forsknings- og ph.d.-administrasjon).

#### *Campus/drift*

ILU trenger å øke kompetanse og kapasitet innenfor dette området for å ivareta god oppfølging av arealene og kunne styrke campusmiljøet i samsvar med prioriteringene i årsplanen. En ny stilling innenfor dette området vil også frigjøre ressurser til lederstøtte og målrettet HMS-arbeid.

#### *Senterdrift – Skrivesenteret og Matematikksenteret*

De to nasjonale sentrene Skrivesenteret og Matematikksenteret har til sammen fem fulle stillingsressurser fordelt på to merkantile stillinger og tre stillinger innen kommunikasjon og

medier. Aktiviteten innenfor disse områdene dekkes godt av dagens ressurser, og det er ikke behov for å tilføre stillinger i perioden ut over erstatninger. Imidlertid har Skrivesenteret behov for å få løst driftsoppgaver knyttet til transkribering og registrering av elevtekster i forskningsprosjekter ved senteret. Oppgavene har så langt vært løst gjennom midlertidige vitenskapelige assistenter, men behovet er vedvarende. Dette er lagt inn som en konsulentstilling i Skrivesenterets egne strategiske vurderinger. En slik stilling mener vi må forutsette ekstern prosjektfinansiering.

#### *Avganger i SPP-perioden*

Avganger de neste ti årene – satt opp etter årstall vedkommende fyller 67 år:

Årstall	Stillingskode	Primært fagområde
2022	Seniorrådgiver	EVU, arrangementer
2024	Førstekonsulent	Praksis
2026	Førstekonsulent	Studier/eksamen
2027	Førstekonsulent	Økonomi/drift, Matematikkcenteret/Skrivesenteret
2028	Seniorkonsulent	Praksis
2028	Førstekonsulent	Praksis
2030	Rådgiver	Virksomhetsstyring, lederstøtte
2030	Seniorkonsulent	HR/Økonomi, Matematikkcenteret/Skrivesenteret

#### **Plan for kompetanse-/kariereutvikling:**

Oppsummert gir vurderingene i de foregående avsnittene følgende plan for kompetanse- og kariereutvikling i ILUs administrasjon:

*Behov for nye stillinger ut fra strategiske vurderinger, utviklingstrekk og dagens kapasitet - kapasitetsøkning:*

- Økonomi/HR – sikker drift
- Campuskoordinator/-drift, arrangementer
- Kommunikasjon og rekruttering

*Områder som ivaretas ved å videreføre eksisterende personalressurser (to stillinger fra NAFOL):*

- Forsknings- og ph.d.-administrasjon, inkludert NATPRONET
- Støtte til innovasjonsarbeid

*Behov for nye stillinger ved avganger:*

- Etter- og videreutdanning/BOA
- Praksis (to stillinger i perioden)
- Virksomhetsstyring og lederstøtte

*Kompetanseheving – ved nyrekruttering innenfor relevante fagområder og gjennom intern kompetansebygging:*

- Digital kompetanse
- Støtte til arbeid med innovasjon
- Rekruttering, mangfold og inkludering
- Forskningsadministrasjon

*Områder der videre utvikling og behov per i dag er usikkert – stillingene er ikke tatt med i prioriteringslista:*

- Lederstillinger/rådgivere for å styrke ledelseskapasitet i administrasjonen – avhengig av resultat av organisasjonsutviklingsprosjekt i 2022
- Samordningsprosjekt i NTNUs sentraladministrasjon – omorganisering som kan medføre endringer i oppgaveporteføljen ved ILU
- Administrativ koordinator SFU – avhengig av tilslag fra HK-dir

#### **Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger**

Planen legger opp til totalt 14 stillinger i perioden 2022–2030, inkludert en kapasitetsøkning på inntil 7,4 stillinger. De øvrige 6,6 er erstatninger ved avgang.

##### *Kapasitetsøkning:*

De 3,4 stillingene innenfor kapasitetsøkningen i tabell 1 prioriteres ut fra en samlet vurdering av nåværende arbeidspress og opplevd belastning i de ulike saksfeltene og strategisk betydning.

To av stillingene som innebærer kapasitetsøkning er ressurser der finansieringen flyttes til instituttet ved avslutningen av NAFOL sommeren 2022. Av disse vil 85 % stillingsressurs deretter finansieres av prosjektet NATPRONET ut 2026. Med denne løsningen vil de frigjorte ressursene bli satt inn slik at stillingsinnehavernes faglige kompetanse kommer instituttet til best mulig nytte, i tråd med instituttets strategiske satsinger. Ettersom det ikke er behov for ny rekruttering, er disse to stillingene ikke med i prioriteringslisten. Det er likevel vesentlig at endringen fører til en kapasitetsøkning innen forsknings- og ph.d.-administrasjon på instituttet.

Ytterligere to stillinger omtales her uten at de er lagt til i prioriteringslisten. Årsaken er at et eventuelt behov er avhengig av resultatet av organisasjonsutviklingen vi gjennomfører i administrasjonen i 2022 og at det i dag er uklart om stillingene kan dekkes inn gjennom eksisterende bemanning, eller om det vil være nødvendig med nytilsetninger. Dersom det siste er tilfelle, kan det være aktuelt å ta andre stillinger ut av planen.

##### *Prioriteringer i 2023:*

Instituttet har i dag for liten kapasitet til driftsoppgaver og oppfølging innen økonomi og HR. Oppgavene er løst med innleie i 2021/2022, men vi ser at det er helt nødvendig med en styrking også på lang sikt. Stillingen prioriteres derfor først.

Styrking av campusdrift og kommunikasjon med andre enheter om campusutvikling er strategisk begrunnet. Denne prioriteres derfor som nummer to.

ILU har i dag for liten kapasitet til administrativ støtte til etter- og videreutdanning og BOA. Å integrere BOA-aktivitet i virksomheten er en viktig strategisk satsing, og vi må styrke administrativ støtte for å lykkes med det. I tillegg er det ventet en avgang innenfor dette feltet i løpet av første del av planperioden, og det er forbundet usikkerhet med hva en eventuell omorganisering av hele EVU-feltet ved NTNU vil påvirke instituttets oppgaver i dette saksområdet. Stillingen prioriteres derfor som nummer tre.

I praksisadministrasjonen er det forventet avganger i 2024 og 2028 på til sammen en hel stillingsressurs. Det vil være en fordel å kunne ha en lang overgangsperiode ved erstatning, for erfaringsoverføring og ekstra kapasitet til utvikling. Det er imidlertid ikke avgjørende for sikker drift. Stillingen prioriteres derfor som nummer fire.

Stillingen innen kommunikasjon og rekruttering er strategisk begrunnet, og er ikke kritisk for virksomheten. Stillingen har derfor laveste prioritet.

**Prioriteringer i 2024–2030:**

De fem stillingene i 2024–2030 prioriteres etter rekkefølgen på forventede avganger. Per i dag vurderer vi at det ikke er rom for å flytte ressurser til andre fagområder ved disse avgangene.

#	År	Stillingskategori	Ny/Erstat.	Arbeidsområde/kommentarer
1	2023	Førstekonsulent/seniorkonsulent	Ny	Økonomi/HR (styrke kapasitet – sikre drift)
2	2023	Førstekonsulent/seniorkonsulent	Ny	Strategisk campusdrift/arrangementer (strategisk begrunnet)
3	2023	Seniorkonsulent/rådgiver	Erstatning	Etter- og videreutdanning/BOA (avgang seniorrådgiver 2022 og strategisk begrunnet)
4	2023	Førstekonsulent/seniorkonsulent	Erstatning	Praksis, vekt på digital kompetanse (avgang 60 % førstekonsulent 2024 og 40 % seniorkonsulent 2028)
8	2023	Seniorkonsulent/rådgiver	Ny	Kommunikasjon/rekruttering (strategisk begrunnet)
5	2025	Førstekonsulent	40 % ny	Eksamen, vekt på digital kompetanse (avgang førstekonsulent 2026, gir kapasitetsøkning på ca. 40 %)
6	2027	Førstekonsulent/seniorkonsulent	Erstatning	Praksis (avgang førstekonsulent 2028)
7	2027	Førstekonsulent	Erstatning	Økonomi/drift – Matematikksenteret (avgang 2027)
9	2029	Rådgiver	Erstatning	Virksomhetsstyring/lederstøtte styre, råd og utvalg (avgang rådgiver 2030)
10	2030	Førstekonsulent/seniorkonsulent	Erstatning	Økonomi/HR – Matematikksenteret (avgang 2030)

Tabell 1 Prioritering av nye faste stillinger - ILU administrasjon. Linjer som er markert i blått innebærer kapasitetsøkning (ny stilling).

	År	Stillingskategori	Arbeidsområde/kommentar
-	2022	Seniorkonsulent	Forsknings- og ph.d.-administrasjon/innovasjon/NATPRONET (frigjort fra NAFOL)
-	2022	Rådgiver	Forsknings- og ph.d.-administrasjon/NATPRONET/innovasjon (frigjort fra NAFOL)
-	2023	Rådgiver/leder, inntil to stillinger	Styrke ledelseskapasitet, avhengig av organisasjonsutvikling i administrasjonen

Tabell 2 Annen kapasitetsøkning, ikke del av prioriteringene i SPP

## 8.10. Matematikksenteret

## Strategisk personalplan 2023-2028

<p><b>Strategiske satsinger i perioden:</b></p> <p>Matematikksenteret ønsker å styrke senterets kompetanse (og kapasitet) innen praksis, forskning og utviklingsarbeid. Vi ønsker å øke antallet stillinger som universitetslektorer med praksiserfaring fra skolen. Vi ønsker også å øke antallet stillinger med førstekompetanse, både gjennom utlysninger av stillinger, interne ph.d.-stipend og kvalifiseringsprogram for ansatte ved senteret.</p> <p>Senteret har et spesielt behov for å styrke fagkompetansen knyttet til matematikk i videregående skole, matematikk i barnehagen og programmering i matematikk. Se også kap. 3 om kompetansebehov.</p>
<p><b>Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:</b></p> <p>Det er en utfordring å få kvalifiserte søkere til stillinger med førstekompetanse, på grunn av kvalifikasjonskravene senteret stiller til søkerne. En mulig løsning er å ansette universitetslektorer med tilbud om å delta i kvalifiseringsprogram for førstelektor.</p> <p>Styrken til senteret er at vi har mange ansatte med erfaring fra skolen, og det ønsker vi å fortsette med. De ansatte ved senteret får tilbud om hospitering i skoler, for å opprettholde praksiskompetansen sin. Vi har behov for å øke antallet universitetslektorer med praksiserfaring fra skolen på grunn av stor etterspørsel knyttet til DEKOM.</p> <p>Matematikksenteret har stor eksternfinansiert aktivitet, og vi har utviklet planer for å sikre tilstrekkelig med oppdrag i tiden fremover.</p>
<p><b>Plan for kompetanse-/karriereutvikling:</b></p> <p>Matematikksenteret og Skrivesenteret har i samarbeid utviklet et program for førstelektorkvalifisering for å våre ansatte. Fem ansatte ved Matematikksenteret deltok i pulje 1 i dette programmet. Pulje 2 starter høsten 2022.</p> <p>En av våre ansatte har et internt ph.d-stipend. Vi vil tilby flere slike interne stipender.</p> <p>Vi har lenge hatt et tett samarbeid med University of Washington, og to av våre ansatte skal ha et lengre opphold der, når situasjonen rundt korona tilsier at det er mulig, for å øke kompetansen sin knyttet til kompetanseutvikling (professional development) av lærere i skolen.</p> <p>Vi har planlagt ulike tiltak for egne ansatte for å sikre «fersk» praksiserfaring fra skolen. Se punktet over.</p>
<p><b>Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger</b></p> <p>Flere av våre fast ansatte knyttet til matematikk i videregående skole har gått av eller vil gå av med pensjon i løpet av få år. Vi må derfor ansette universitetslektorer knyttet til matematikk i videregående skole Vi trenger denne kompetansen både på grunn av våre oppdrag med å utvikle eksamen i matematikk og på grunn av DEKOM-prosjekter. Vi vil lyse ut to stillinger som universitetslektorer våren 2022, på grunn av denne situasjonen (fra forrige SPP). Disse stillingene er ikke inkludert i tabellen under.</p> <p>Vi har behov for å styrke kompetansen og kapasiteten knyttet til programmering i matematikk og matematikk i barnehagen. Vi har også behov for å ansette flere universitetslektorer knyttet til grunnskolen på grunn av stor etterspørsel i DEKOM. Se også kap. 3 om kompetansebehov. Vi vil også ha behov for å ansette/erstatte personer i administrative stillinger som følge av avganger knyttet til pensjon. Disse er lagt inn i tabellen for administrative stillinger.</p>

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Årstall	Ny stilling eller erstatning	Fagmiljø
1	Universitetslektor	2023	Erstatning	Matematikkdidaktikk og programmering
2	Universitetslektor	2023	Erstatning	Matematikkdidaktikk
3	Universitetslektor	2023	Ny	Matematikk - barnehage
4	Professor	2023	Ny	Matematikkdidaktikk
5	Universitetslektor	2024	Erstatning	Matematikkdidaktikk
6	Førsteamanuensis	2024	Ny	Matematikkdidaktikk
7	Universitetslektor	2027	Erstatning	Matematikkdidaktikk
8	Universitetslektor	2028	Erstatning	Matematikkdidaktikk
9	Universitetslektor	2028	Erstatning	Matematikkdidaktikk

### 8.11. Skrivesenteret

## Strategisk personalplan 2023-2028

<b>Strategiske satsinger i perioden:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Holde BOA-virksomheten på samme omfang som i 2021. Dette innebærer at senteret trenger å få stadig nye prosjekter i og med at flere av de nåværende prosjektene avsluttes i 2022-2023.</li> <li>• Søke om forskningsmidler fra NFR våren 2023 etter at prosjektet <i>Funksjonell tilnærming til skriving for de yngste elevene</i> (FUS-prosjektet) avsluttes i 2022.</li> <li>• Levere anbud til utlyste oppdrag fra eksterne institusjoner, for eksempel Utdanningsdirektoratet.</li> <li>• Samarbeid med fagseksjoner ved ILU og UiS om undervisningsoppgaver innen videreutdanning</li> <li>• Samarbeide med fagseksjoner ved ILU om bidrag i forskningsprosjekt, f.eks. slik vi gjør innen FUS-prosjektet, <i>Going gradeless og Crithise</i>.</li> </ul>
<b>Utfordringer og styrker på kort og lang sikt, og mulige løsninger:</b>
<p><i>Utfordringer:</i></p> <p>Regnskapene fra de siste årene viser at eksternfinansierte prosjekter utgjør en stadig større del av finansieringen av virksomheten ved Skrivesenteret. Dette gjør at senteret er avhengig av å jevnlig få nye oppdrag for å finansiere lønnskostnader. Dermed har senteret blitt mer avhengige av konjunkturer innen utdanningspolitiske satsninger og de finansieringsordningene som følger disse.</p> <p>I langtidsbudsjettet er det lagt opp til at den årlige bevilgningen til Skrivesenteret reduseres år for år. Dersom senteret har BOA-virksomhet på 2021-nivå, vil den økonomiske driften være forsvarlig, men det vil gi en utfordring i å ha kapasitet til å utføre de nasjonale oppgavene som mandatet</p>

pålegger senteret. Dette gjelder blant annet det å ha kapasitet til å utvikle nye nettressurser og bistå myndighetene i utvikling av læreplaner og andre styringsdokument for barnehage og skole.

**Styrker:**

Skrivesenteret har en bredde i personalet som gjør senteret i stand til å bidra i prosjekter som innbefatter kompetanseutvikling i barnehage til videregående skole.

Skrivesenteret har over flere år jobbet med strategisk kompetanseutvikling som gjør at flere medarbeidere utvikler kompetanse i å utføre forsknings- og utredningsarbeid (for eksempel i regi av Utdanningsdirektoratet). Dette vil på sikt gjøre senteret bedre i stand til å ta på seg nye former for oppdrag og søke om forskningsmidler, og på denne måten kan senteret få tilgang til midler som utvider og sikrer virksomheten.

**Plan for kompetanse-/karriereutvikling:**

Skrivesenteret har flere tiltak for strategisk kompetanseutvikling:

- Utvikling av førstelektorkompetanse gjennom
  - o Interne fagseminar
  - o Deltakelse på ph.d.-kurs
  - o Deltakelse i forskningsprosjekter og –grupper
  - o Veiledning i forskningsprosesser og artikkelskriving for universitetslektorer
  - o Koordinering av deltakelse på forskningskonferanser

**Argumentasjon for prioritering av nye faste stillinger**

Skrivesenteret har ansatt en vitenskapelig assistent i 100% stilling som utfører merkantile oppgaver knytt til prosjekter ved skrivesenteret (i hovedsak datahåndtering som registrering, arkivering, digitalisering, transkribering m.m.). Skrivesenteret vil ha behov for en ansatt som utfører slikt arbeid og ønsker å lyse ut fast stilling i 100% knyttet til prosjekter. Oppstart i stillingen fra 1. januar 2023.

Prioritering av nye faste stillinger	Stillingskategori	Fagmiljø	År (oppstart i stilling)
1	Konsulent (ny)	Merkantile oppgaver knytt til prosjekter (forutsetter prosjektfinansiering)	2023



## 9. VEDLEGG: Forkortelser

### Ofte brukte forkortelser

5LU	Lektorutdanningene ved NTNU
BEVISST	System for virksomhetsstyring ved NTNU
BOA	Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet. Dvs. eksternfinansiert aktivitet
BOTT ØL	Samarbeidsprosjekt i universitets- og høyskolesektoren for anskaffelse av nytt system som ivaretar tjenester for økonomi og lønn
BYRK	Yrkesfaglærerutdanning
DEKOM	Desentralisert kompetanseutvikling – en nasjonal strategisk satsing på etterutdanning som skal stimulere til kvalitetsutvikling i skolene
EVU	Etter- og videreutdanning
FPPU	Fleksibel praktisk-pedagogisk utdanning (deltid)
ICCS	Den internasjonale demokrati- og medborgerskapsundersøkelsen ICCS 2022
ILU	Institutt for lærerutdanning
KFK	Kompetanse for kvalitet
KOMPIS	Kompetanse i skolen
LK20	Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020
Lydrik(k)	Flerfaglig samarbeid mellom ILU, profesjonelle artister og Rosenborg skole, hvor lærerstudenter, elever, profesjonelle artister og lærerutdannere årlig utforsker forbindelser mellom musikk og lyrikk gjennom låtskaping og arbeid med sanglyrikk og musikkproduksjon. Prosjektet vant Utdanningskvalitetsprisen for utdanning i 2020.
MDID	Master i fagdidaktikk
MGLU	Master grunnskolelærerutdanning
NAFOL	Nasjonal forskerskole for lærerutdanning
NATPRONET	Nasjonalt nettverk for lærerstipendiater finansiert av Offentlig sektor-ph.d-ordningen (NFR). Et innovativt forskningssamfunn med formål å understøtte faglighet, tilhørighet og identitet for lærerstipendiater, og deres rolle i radikal endring og innovasjon i utdanningssektoren.
NFR	Norges forskningsråd
NTNU Videre	Seksjon ved NTNU som administrerer videreutdanning og deltidsstudier
PAGA	HR-portalen ved NTNU
PBO	Plan, budsjett og oppfølging
PPU	Praktisk-pedagogisk utdanning (heltid)

SFU	Senter for fremragende utdanning
SPP	Strategisk personalplan
SU	Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
UDIR	Utdanningsdirektoratet
UFF-stilling	Undervisnings- og forskningsstillinger, i DBH definert som bl.a. amanuensis, forsker, førsteamanuensis, førstelektor, professor og universitetslektor
UH Sak	Samarbeidsprosjekt i universitets- og høyskolesektoren for anskaffelse av nye tjenester for saksbehandling og dokumentasjonsforvaltning
UNIPED	Et utviklingstilbud i universitetspedagogikk, basert på et utdanningsfaglig basisprogram

## Instituttstyret ILU

### Sak ILU 10/22 Instituttstyrets rolle

*Hensikt: Følge opp diskusjoner fra styreperiodens første styremøte i oktober i fjor. Styremøtet diskuterer hvilken rolle styret skal ta, og hvordan styret på best mulig måte skal arbeide for å ivareta oppgavene beskrevet i styringsreglementet. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.*

### Bakgrunn

På styremøtet den 7. oktober 2021 ble det fremmet en Eventuelt-sak om styrets arbeidsform. Diskusjonen i styremøtet handlet om hvilken posisjon og rolle styret ved Institutt for lærerutdanning skal ha. I protokollen fra møtet står følgende tekst:

*Styret ønsker å komme tilbake til arbeidsform. Formålet er at styret får mulighet til å sette kurs for virksomheten og samtidig slik at kompetansen i styret blir brukt på en god måte. Dette settes opp som diskusjonssak senere. Styret vil ha en midtveisevaluering av styrets arbeid.*

### Universitetets organisering og oppgavefordeling

Styringsreglementet for NTNU vedtas av NTNU-styret og beskriver universitetets organisering og myndighet og oppgavefordeling på sentralt nivå og ved fakultet (nivå 2) og institutt (nivå 3). Instituttene velger styringsorgan, enten i) utvidet ledergruppe, ii) instituttstyre eller iii) instituttstyre. Valgt ordning følger åremålsperioden.

### Instituttstyre

I forbindelse med etableringen av ILU ble det gjennomført en spørreundersøkelse, etter en interimperiode på 6 måneder hvor instituttet hadde en ordning med utvidet ledergruppe<sup>1</sup>. Svaret på spørreundersøkelsen ga en klar anbefaling om instituttstyre. I forkant av ny

---

<sup>1</sup> ILU 5/21 fra styremøte 4.2.2021

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

lederperiode ble gjennomført en forenklet prosess<sup>2</sup>, forankret i ledermøtet og med vedtak i instituttstyret den 4.2.2021.

Ordningen med instituttstyre gir instituttleder anledning til en bred høring på saker av strategisk betydning for innovasjon og god kvalitet i utdanning og forskning, ved at styret har både interne og eksterne representanter. Særlig kan dette vurderes som positivt i lys av det sterke partnerskapet lærerutdanningene har med praksisfeltet. Samtidig har styreformen en mer formell karakter enn for eksempel et instituttråd.

Det oppleves i de fleste tilfeller som hensiktsmessig at saker og beslutninger er behandlet i instituttstyret før de skal videre oppover i NTNU-organisasjonen. På den annen side gir styringsreglementet (uavhengig av valgt styringsorgan) føringer for hvilke saker som er delegert til instituttet, og som organet skal behandle. Ansvar og oppgaver følger av uhl<sup>3</sup>, og er ytterligere presisert i Hovedinstruksen fra Kunnskapsdepartementet (KD). Alle beslutninger treffes etter delegasjon fra NTNU-styret (universitetsstyret) og på styrets ansvar.

## Instituttstyrets rolle

Hvilken rolle skal styret ta, og hvordan skal styret på best mulig måte arbeide for å ivareta oppgavene beskrevet i styringsreglementet? Det er styringsreglementets pkt 4.1.2 som stadfester saker som instituttstyret skal behandle:

- Strategi
- Årsplaner og handlingsplaner
- Strategiske personalplaner
- Intern fordeling av bevilgning og budsjett
- Forskningssatsinger og –profil
- Emneportefølje og studieprogram
- Studiekvalitet
- Intern organisering
- Saker av prinsipiell betydning

Nyere litteratur om styrearbeid tar utgangspunkt i styrets rolle som virksomhetens øverste ledelsesorgan. I det inngår en forståelse av styres funksjon slik at man i styrearbeidet har med seg et tydelig helhetsperspektiv, og at styret og styrearbeid i alle sammenhenger handler om å se hele virksomheten. Et styre består av personer med ulike bakgrunn. Representantene er rekruttert på forskjellig grunnlag, som i seg selv er en styrke og som bidrar til at styret har kompetanse som utfyller hverandre. I styrearbeidet utgjør representantene et kollegium og alle har dermed likt ansvar for å treffe beslutninger til beste for institusjonen samlet sett, og sørge for at beslutninger blir gjennomført. Det innebærer som et eksempel at et valgt styremedlem vil ha en annen rolle enn for eksempel en tillitsvalgt for en fagorganisasjon, eller en politiker.

---

<sup>2</sup> I høringen var det ingen som anbefalte at det skulle gjennomføres en ny spørreundersøkelse

<sup>3</sup> Lov om universiteter og høyskoler av 1. april 2005

Kunnskapsdepartementet har utarbeidet en veileder for arbeidet til styrene for universiteter og høyskoler. Veilederen gir en kortfattet oversikt over de gjeldende rammene for styrenes arbeid. Veilederen drøfter i kapittel 3 blant annet styrets rolle som kollegialt organ. Her står blant annet følgende

*De valgte styremedlemmene skal bidra med sin kompetanse og sin kjennskap til institusjonen, både av faglig og administrativ karakter. Styremedlemmene utpekt av Kunnskapsdepartementet skal tilføre styret et bredt spekter av kompetanse og erfaring, med impulser fra nærings-, kultur- og samfunnsliv. Dette skal være med på å ivareta samfunnets interesser og bidra til å styrke samspillet mellom institusjonen og sentrale bruker- og interessegrupper. Ingen av styremedlemmene representerer bestemte interesser eller grupper og alle styremedlemmene har det samme ansvaret for å utvikle institusjonen. For å lykkes med dette er det viktig at styremedlemmene har god forståelse av styrets rolle, samt formålet og rammene for virksomheten.*

Denne veilederen og KDs rammer gjengir det som er normen for styrearbeid i praksis. Selv om det ikke er beskrevet i direkte tekst, er vår vurdering at denne normen er gjeldende for alle styrer som følger av styringsreglementet ved NTNU. Ved å gå inn i tilgjengelig faglitteratur ser vi at KDs veileder følger faglige anbefalinger og forskningsbasert kunnskap om styrearbeid i praksis. Et sentralt spørsmål for diskusjonen er om det er grunnlag for at instituttstyret ved ILU skal sette en annen norm for sitt arbeid, eller om vi skal følge de rammene som skisseres i veilederen. Som grunnlag for diskusjonen følger noen oppsummeringer om styrearbeid i praksis, før notatet til slutt stiller noen konkrete spørsmål.

#### *Formelle og uformelle rammer rundt styrearbeid*

Styrets møter er i utgangspunktet åpne møter. Det skal være åpenhet om styrets arbeid. Medlem av styret har plikt til å møte hvis ikke vedkommende har gyldig forfall. Styret er vedtaksført når mer enn halvparten av medlemmene er til stede og avgir stemme. Normen generelt er at styreleder har et særlig ansvar for at styrearbeidet baseres på åpenhet, tillit og faglig kompetanse, samt at man arbeider mot felles mål. Styreleder er prosessansvarlig ved sin møteledelse og kulturansvarlig ved sin atferd. Medlemmene i styret skal bidra til at det utøves godt styrearbeid, både som enkeltperson og for styret som et kollektiv.

#### *Særtrekk for styret som sosial gruppe*

Styret er et team. Styret som *kollegialt organ* forutsetter lagspill og samarbeid. Et styre har flat struktur og det skal være takhøyde slik at motforestillinger får komme fram. Styret er en *samarbeidende gruppe* og skal handle i fellesskap, men denne normen gjelder bare når styret er samlet og ikke ellers. *Styreansvaret er individuelt*. Mens styrets oppgave er kollektiv, er det rettslige ansvaret individuelt. Verken styreleder eller medlemmene er representanter for interessegrupper, jamfør KDs veileder. *Styret har beslutningsansvar*, jamfør NTNUs styringsreglement. *Styret kan ikke gjennomføre egne beslutninger*. Styret er enhetens øverste ledelsesorgan, men myndigheten skal utøves gjennom enhetens leder. Flere vil mene at det finnes gråsoner her, men hovedregelen er klar ved at instituttleder har ansvaret for den daglige driften iht. styringsreglementet og styret skal beslutte i saker som er av stor betydning for virksomheten. Formålet med disse formuleringene er å stadfeste at det ikke er rom for «særinteresser» i form av forhold eller hensikter som ikke handler om virksomhetens beste etter en samlet, overordnet vurdering. Styrets medlemmer skal være frie og uavhengige og

uten personlige bindinger. Representanter som er valgt av velgergrupper i virksomheten («ansattrepresentanter»), representerer ikke de ansatte, men virksomheten.

#### *Klargjøring av styret som ledelsesorgan*

Godt og effektivt styrearbeid krever styremedlemmer som har et helhetlig perspektiv, sammen med dypere kunnskap på utvalgte områder eller fag. Dette siste er viktig for å få belyst ulike perspektiver på enkeltsaker, og slik at eventuelle motforestillinger kommer fram. Solberg (2021) formulerer det slik:

*«Vi spesialiseres mer og mer. I en praktisk ledelseskontekst betyr dette også at vi i stadig større grad må se helheten og de overordnede perspektivene, ikke minst fordi en vesentlig del av de endringene og den utviklingen vi ser mer og mer av, vil prege styrefunksjonen og godt styrearbeid og styreledelse framover.»*

#### *Spørsmål til diskusjon*

På bakgrunn av det kan det vi formulere noen spørsmål som instituttstyret kan drøfte:

- Hvilke erfaringer har vi så langt innad i styret?
- Hvilken rolle skal instituttstyret ha?
- Hvordan bidrar vi til å utvikle styret som åpent og målrettet kollegialt organ?
- Hvordan skal styret på best mulig måte arbeide for å ivareta oppgavene beskrevet i styringsreglementet?
- Hvordan kan styret bidra til å realisere instituttets ønskede strategiske utvikling?

Avslutningsvis nevner vi at det er ikke nedfelt i NTNUs styringsreglement, men som generell praksis anbefalt at styret minst en gang i året evaluerer styrets arbeid. Instituttstyret hadde i forrige lederperiode årlig evaluering av styrets arbeid i junimøtet.

#### *Vedlegg, lenke og kilder:*

- Styringsreglementet ved NTNU (revidert reglement fra 1.1.22 er vedlagt)
- Delegasjonsreglementet ved NTNU
- [KDs veileder Rammer for arbeidet til styrene for universiteter og høyskoler](#)
- Levorsen, S.O. (2014). *Styrearbeid i praksis. innføring i styrets hovedoppgaver og arbeidsform* (8. utg.). Universitetsforlaget.
- Solberg, F. (2021). *Styrearbeid – styreutvikling – styreledelse*. Fagbokforlaget.

## Instituttstyret ILU

### Sak ILU 11/22 Endringer i studieporteføljen frå 2023

*Hensikt: Denne saka følgjer opp drøftinga i styret i sak ILU 4/22. ILU legg fram for vedtak i styret den varsla endringa i studieporteføljen: Å leggje ned studietilbodet KOMPIS lærarspesialistutdanning (60 studiepoeng) med verknad frå 2023.*

#### Forslag til vedtak:

«Instituttstyret ved Institutt for lærerutdanning ber SU-fakultetet om å leggje ned vidareutdanningstilbodet lærarspesialist (60 studiepoeng), med verknad frå studieåret 2023/2024.»

---

**Postadresse**7491 Trondheim  
Norway**Org.nr. 974 767 880**postmottak@su.ntnu.no  
www.ntnu.no/ilu**Besøksadresse**

Sverres gate 12

**Telefon**

+47 73590400

**Saksbehandler**

Charlotte Gaertner

## Bakgrunn

KOMPIS lærerspesialistutdanning er vidareutdanningstilbod på 60 studiepoeng som frå 2016 har vore finansiert av Utdanningsdirektoratet som del av ordninga Kompetanse for kvalitet (KFK). Studietilbodet lærerspesialist inngår i NTNU sin KOMPIS-portefølje (Kompetanse i skulen). Utdanningstilboda utgjer sjølvstendige einingar, men studentane kan òg bygge på med masteroppgåve på 30 studiepoeng til ein erfaringsbasert mastergrad (Master – lærerspesialist, forkorta MLS).

Vedtaket om å leggje ned KOMPIS lærerspesialistutdanning frå studieåret 2023/2024 er i tråd med ILU sin plan for langsiktig utvikling av studieporteføljen, som blei lagt fram for styret i sak ILU 4/22. Nedlegginga er ei følgje av politiske signal i Hurdals-plattformen og varsel frå Utdanningsdirektoratet i desember 2021 om at myndighetene ikkje vil halde fram med den nasjonale satsinga på lærerspesialistutdanning. Tilbodet mistar dermed både finansiering og aktualitet i skulen framover, og det er derfor ikkje aktuelt å vidareføra desse programma frå 2023. Regjeringa har så langt ikkje presentert ei eventuell ny ordning som kan erstatte lærerspesialistutdanninga.

Nedlegginga omfattar desse studietilboda:

- KOMPIS lærerspesialistutdanning i byrjaropplæring, 1.–4. trinn (KLSBEG1-4)
- KOMPIS lærerspesialistutdanning i bygg- og anleggsteknikk (KLSBA)
- KOMPIS lærerspesialistutdanning i engelsk, 1.–7. trinn (KLENG-1-7)
- KOMPIS lærerspesialistutdanning i matematikk, 8.–13. trinn (KLSMA8-13)

Når Kompis-lærerspesialistutdanningane blir lagt ned, vil òg rekrutteringsgrunnlaget til Master – lærerspesialist (MLS) falle bort. Dei siste kulla frå KOMPIS lærerspesialistutdanning blir klare til å starte på masteroppgåva hausten 2023. Det vil dermed vere aktuelt å leggja ned MLS tidlegast frå 2024.