

Møteinnkalling

Til: Instituttstyret

Kopi til: Instituttledelsen ved ILU, dekan

Om: Styremøte ved Institutt for lærerutdanning

Møtetid: Torsdag 26.9.2024
kl. 10:30–15.30

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

Eksterne styremedlemmer

Ingvild Marheim Larsen (styreleder), Universitetet i Sørøst-Norge (USN)
Kristin Bratberg Røe, rektor, Blussuvoll skole, Trondheim

Styremedlemmer, studenter

Alvilde Berg Kvinge
Andrea Jorde Petersheim

Styremedlemmer, fast vitenskapelig ansatte

Mari Nygård
Jørgen Klein
Lise Vikan Sandvik

Styremedlem, midlertidig vitenskapelig ansatte

Sanna Ørsjødal Brattland

Styremedlem, teknisk-administrativt ansatte

Birgitte Lauvstad

Fra instituttledelse og -administrasjon

Ruth Grüters, Ingfrid Thowsen, Ola Harstad, Elin Bø Morud, Hans-Kristian Øyan, Bergljot Utstrand, Dennis Gudim og Anita I. Brækken (protokollfører)

Meldt forfall:

Sunniva Saksvik, styremedlem teknisk-administrativt ansatte

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
Mobil 932 65 763

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

Møtet åpnes av ny styreleder

Presentasjon og runde rundt bordet

VELKOMMEN og kort innledning ved dekan Tine A. Hestbek

DISKUSJONSSAKER

- ILU 15/24 *Tidsramme kl. 10.50–11.30*
Oppstart – styrets rolle, rolleforståelse og årshjul
Hensikt: Vi følger opp diskusjon om styrets rolle fra tidligere møter og legger ved et årshjul for saker til instituttstyret.
Vedlegg:
 - Saksnotat og årshjul
- ILU 16/24 *Tidsramme kl. 11.30–12.20*
Virksomhetsrapportering 2. tertial 2024 og status/tiltak økonomi og omstilling
Hensikt: Saken gir styret en oppdatering på virksomhetsstyring og økonomi etter andre tertial 2024 og inviterer til diskusjon med bakgrunn i økonomistatus og tiltak.
Vedlegg:
 - Saksnotat og vedlegg
- ILU 17/24 *Tidsramme kl. 13.15–13.25*
Periodeplan 2025–2028 – plan og prosess for rullering
Hensikt: Saken gir styret en kort orientering om den interne prosessen og plan for arbeidet med rullering av instituttets periodeplan.
Vedlegg:
 - Saksnotat og vedlegg
- ILU 18/24 *Tidsramme kl. 13.25–14.25*
Strategisk studieporteføljearbeid
Hensikt: Saken orienterer styret om pågående arbeid og inviterer til diskusjon og innspill.
Vedlegg:
 - Saksnotat
- ILU 19/24 *Tidsramme kl. 14.35–14.50*
Strategi 2026–2033 – prosess ILU
Hensikt: Instituttets strategi går ut 2025, og vi starter arbeidet med ny strategi. Styret får innsikt i hva som er gjort og vi diskuterer kort om prosessen ved ILU.
Vedlegg:
 - Saksnotat og vedlegg

ORIENTERINGSSAKER

- ILU 20/24
- Tidsramme kl. 14.50–15.20*
- Orientering om virksomheten**
- Hensikt: Instituttledelsen orienterer om aktuelle saker og nyheter.*
- Møtt-tall studenter – studiestart høst 2024, sammenlignet med tilsvarende tall for tidligere år
 - Nytt system for etter- og videreutdanning
 - Ferdigstille forventninger til forskningsgrupper (*vedlegg*)
 - Strategisk personalplan 2025–2030: prosess forskyves

VEDTAKSSAK

- ILU 21/24
- Protokoll fra styrets møte 26. september**
- Forslag til vedtak:
- «Instituttstyret vedtar protokoll fra møtet 26. september 2024.»

- Eventuelt**
- Tidsramme inkl. protokoll er
kl. 15.20–15.30

Vi tar forbehold om endringer i tidsplanen.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 15/24 Oppstart – styrets rolle, rolleforståelse og årshjul

Hensikt: Styresaken inviterer til å diskutere styrets rolle og saken er samtidig vedlagt et oppdatert årshjul for studie- og forskningsåret 2024–2025 for saker som styret skal behandle som en del av PBO-prosessen¹ i NTNU. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Innledning

Styret har uttrykt ønske om at styrets rolle skal tas opp til diskusjon med jevne mellomrom, for å skape god forståelse og bevissthet rundt styrearbeid og rollen som styremedlem. Det er naturlig at saken diskuteres på høstens første styremøte, fordi styret kan ha nye medlemmer på bakgrunn av valg som gjennomføres før sommeren (dette gjelder styremedlemmer som velges for ett år). Det ble i sak ILU 10/22 utarbeidet et omfattende saksnotat til styremøtet den 21.4.2022, som omhandler styrets rolle². Det er på [instituttstyrets nettside](#) lagt ut et sammendrag om styrearbeid og styrets rolle som baserer seg på denne styresaken. Ingressen og sammendraget ser slik ut:

Styret er Institutt for lærerutdannings formelle ledelsesorgan med representasjon fra samarbeidspartnere, studenter og ansattes velgergrupper. Instituttstyret diskuterer og beslutter innenfor rammene som er gitt fra overordnet nivå. Aktuelle saker er instituttets strategi og års- og periodeplaner, intern fordeling av budsjett og bevilgninger, og en rekke andre saker av strategisk eller prinsipiell betydning for innovasjon og god kvalitet i utdanning og forskning.

Instituttstyret er et kollektivt ledelsesorgan og skal ha et tydelig helhetsperspektiv slik at styret og styrearbeid i alle sammenhenger handler om å se hele virksomheten. Den viktigste og daglige medvirkningen ved ILU skjer dermed i enhetene og fagmiljøene ved instituttet. Formell medbestemmelse utøves i andre organer jf. Hovedavtalen og Tilpasningsavtalen ved NTNU. Styremedlemmene skal bidra med sin kompetanse og erfaring, både av faglig og administrativ karakter, slik at styret som kollegium utgjør et bredt spekter av impulser fra samfunns- og arbeidsliv. Dette skal være med på å ivareta samfunnets interesser og bidra til å styrke samspillet mellom institusjonen og interessegrupper som f.eks. praksisfeltet. 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

¹ PBO = plan, budsjett og oppfølging

² Deler av saksnotatet er gjengitt lenger bak

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

god forståelse av styrets rolle, samt formålet og rammene for virksomheten (jf. KDs veileder).

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. 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.

(Utdrag fra NTNUs styringsreglement, KDs veileder for arbeidet til styrene for universiteter og høyskoler, og sak ILU 10/22.)

Instituttstyret har fra i høst ny styreleder. Kst. instituttleder inviterer styret til å starte høstsemesteret med en diskusjon om styrearbeid, og om hvilke forventninger og tanker det enkelte styremedlem har om rollen og hvordan vi sammen kan bidra til å utvikle virksomheten. Instituttleder ønsker at diskusjonen skal ta et helhetsperspektiv dvs. at den også inkluderer tidligere diskusjoner fra styremøter i inneværende styreperiode.

I kommende avsnitt følger utfyllende informasjon om styrets rolle, som i all hovedsak er utledet fra saken i instituttstyret i 2022 (ILU 10/22). Saksnotatet avslutter med å foreslå noen mulige spørsmål til diskusjon. Helt til slutt følger et kort avsnitt om årshjulet for studie- og forskningsåret 2024–2025.

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)³. Instituttene velger styrings-/ledelsesorgan, enten i) utvidet ledergruppe, ii) instituttstyre eller iii) instituttråd. Valgt ordning følger styringsperioden⁴. Vi går nå inn i siste del av inneværende styreperiode, og det innebærer at Institutt for lærerutdanning (ILU) i vårsemesteret 2025 skal vurdere hvilken type styringsorgan instituttet ønsker for neste periode (fireårsperiode).

³ Se del 4 i Styringsreglementet

⁴ Begrepene «styringsperiode»/«lederperiode» og «styringsorgan»/«ledelsesorgan» brukes litt om hverandre og betyr det samme i dette dokumentet

Instituttstyret ved ILU

I forbindelse med etableringen av ILU ble det gjennomført en spørreundersøkelse, etter en interimperiode på 6 måneder hvor instituttet hadde en ordning med utvidet ledergruppe⁵. Svaret på spørreundersøkelsen ga en klar anbefaling om instituttstyre. I forkant av ny lederperiode ble det våren 2021 gjennomført en forenklet prosess⁶, forankret i ledermøtet og med følgende vedtak i instituttstyret den 4.2.2021:

«Styret tar orienteringen om prosessen internt på instituttet til etterretning, og anbefaler at ordningen med instituttstyre fortsetter.»

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 medlemmer. 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.

Styringsreglementet ved NTNU gir (uavhengig av valgt styringsorgan) føringer for hvilke saker som er delegert til instituttet, og som organet skal behandle. Ansvar og oppgaver som beskrives i Styringsreglementet følger av universitets- og høyskoleloven⁷ 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 et instituttstyre ha, og hvordan skal styret på best mulig måte arbeide for å ivareta oppgavene beskrevet i styringsreglementet? I styringsreglementets pkt. 4.1.2 beskrives hvilke saker instituttstyret skal behandle:

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

Styringsreglementet ved NTNU er p.t. under revisjon. Instituttleder gjør oppmerksom på at styringsreglementet på noen områder er utdatert og har behov for en grundig gjennomgang og revidering. Dette er meldt inn, men det er kanskje lite sannsynlig at organisasjonen vil

⁵ ILU 5/21, styremøte 4.2.2021

⁶ I høringen var det ingen som anbefalte at det skulle gjennomføres en ny spørreundersøkelse

⁷ Lov om universiteter og høyskoler av 1. august 2024

rekke å gjøre en *grundig* revidering før Institutt for lærerutdanning og instituttstyret skal velge styringsorgan for ny fireårsperiode.

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. Styremedlemmene 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 styrets medlemmer 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.

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 instituttleders 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 senere diskusjoner kan være om det er grunnlag for at instituttstyret ved ILU skal sette en annen norm for sitt arbeid, eller om styret ønsker å følge de rammene som skisseres i veilederen. Som et mulig grunnlag for dagens diskusjon følger noen *oppsummeringer* om styrearbeid i praksis (delvis det samme som sammendraget på instituttstyrets nettside), før notatet til slutt formulerer 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. styrings- og delegasjonsreglementet 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. Styremedlemmer som er valgt av velgergrupper i virksomheten («ansatterepresentanter»), 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.»

Mulige spørsmål for diskusjon

Instituttleder har formulert noen spørsmål som instituttstyret kan velge å diskutere i møtet:

- Hvilke erfaringer har vi så langt innad i styret, som er verdt å ta med oss videre?
- Hvordan bidrar styrets medlemmer til å utvikle styret som åpent og målrettet kollegialt organ?
- Andre innspill til hvordan styret kan bidra til å realisere instituttets strategiske utvikling, i en utfordrende tid hvor ILU er i omstilling?

Årshjul for styrearbeidet

Denne styresaken er inkludert et oppdatert årshjul for studie- og forskningsåret 2024–2025. Årshjulet er basert på NTNUs styringshjul og henger sammen med tildelingsbrev og rammer for vår aktivitet ved Institutt for lærerutdanning. I en stor organisasjon utvikles mye som omfatter virksomhetsstyringen parallelt, slik at årshjulet vil kunne endres i tråd med NTNU-interne og -eksterne endringer. I årshjulet finner vi også datoer for instituttstyremøter våren 2025.

Vedlegg, lenker og kilder

- Årshjul for studie- og forskningsåret 2024–2025
- [Styringsreglementet ved NTNU](#) (p.t. under revisjon)
- [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

ILUs styre: Årshjul for møter høsten 2024 og våren 2025

En oversikt over kjente saker

ILU styremøte 12. desember 2024:

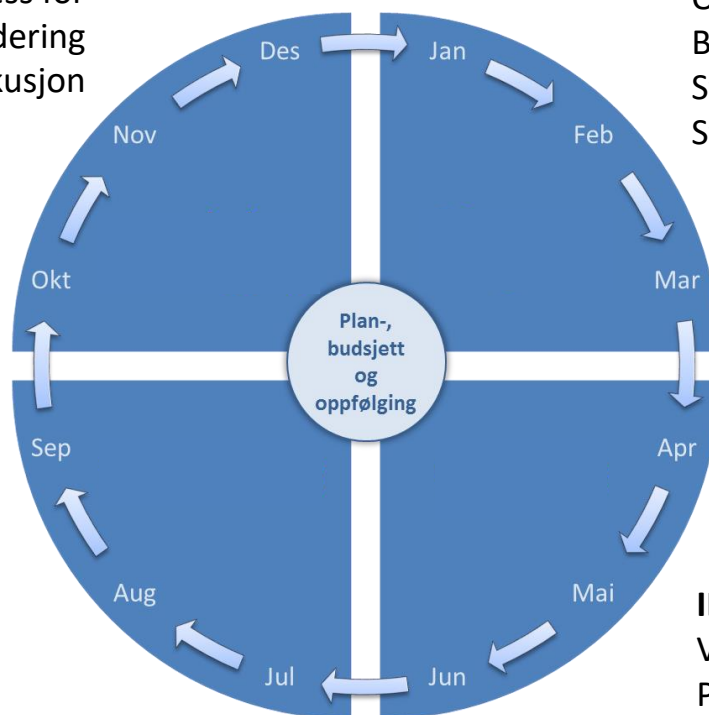
Periodeplan 2025–2028 rullering – *vedtak*
Kvalitetsmelding for utdanning 2023/24 og langsiktig porteføljearbeid
Strategisk personalplan 2025-2030 – plan og prosess for revidering
Budsjett for 2025 og omstilling – diskusjon

ILU styremøte 14. november 2024:

Periodeplan 2025–2028 rullering – status for arbeidet
Forskning – satsninger og prioriteringer ved ILU
LTB runde 2 og omstilling – status
Strategi 2026–2033 – oppstart og status
Budsjett for 2025 – diskusjon

ILU styremøte og -seminar 26.- 27. september 2024:

Oppstart – styrets rolle og årshjul
Virksomhetsrapportering 2. tertial 2024 og status/tiltak økonomi og omstilling
Periodeplan 2025–2028 rullering – plan og prosess
Strategisk studieporteføljearbeid
Strategi 2026–2033 – prosess ved ILU
Seminar om yringsfrihet ved ILU



ILU styremøte 6. el 13. februar 2025:

Årsrapportering for 2024
Orientering om regnskapet for 2024
Budsjett 2025 og tildelingsbrev 2025
Strategisk personalplan 2025–2030 – status revidering
Strategi 2026–2033 – status i arbeidet

ILU styremøte 24. april 2025:

Strategisk personalplan 2025–2030 – *vedtak*
Forskningsaktivitet og -kvalitet ved ILU
Studieporteføljeutvikling – opprettelser og nedleggelse av studieprogram fra 2026

ILU styremøte og -seminar 12. juni 2025:

Virksomhetsrapportering 1. tertial 2025 og LTB
Periodeplan 2025–2028 – midtveisevaluering 2025 og status i gjennomføringen
Strategi 2026–2033 – status i arbeidet
Midtveisevaluering av styrets arbeid
Styreseminar sammen med fagseksjons- og senterledere

Instituttstyret ILU

Sak ILU 16/24 Virksomhetsrapportering 2. tertial 2024 og status/tiltak økonomi og omstilling

Hensikt: Saken gir styret en oppdatering på virksomhetsstyring og økonomi etter andre tertial i 2024. Instituttleder forsøker å legge til rette for at styret skal ha et helhetsblikk («se hele virksomheten») og ønsker at denne diskusjonssaken vil gi styret et godt grunnlag for kommende diskusjoner i andre relevante saker (periodeplan, ny strategi, budsjett m.v.). Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Saksnotatet er etter en kort innledning delt inn i tre deler. Notatet starter med en statusoppdatering på innføringen av ny finansieringsmodell fra 2025, deretter følger status for omstilling ved ILU og avslutter med noen betraktninger om økonomi.

Innledning

Virksomhetsrapporteringen fra instituttene inngår som grunnlag for fakultetet sin virksomhetsrapportering til NTNU. Gjennom virksomhetsrapporteringen skal styre og ledelse ved NTNU få en overordnet orientering om arbeidet i virksomheten, økonomisk status og årsprognose. Temaene som instituttene skulle rapportere på, er strategioppfølging, økonomistyring og budsjett.

Virksomhetsrapporteringen for 2. tertial er utarbeidet på bakgrunn av en bestilling fra Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) som instituttet fikk den 4. september. Fristen for å rapportere var 19. september. Tertialrapporteringen fra ILU er vedlagt.

Med bakgrunn i pågående utviklingsarbeid og ikke minst at ILU er i omstilling oppleves det som relevant å utvide den tradisjonelle styresaken om tertialrapporteringen med ytterligere avsnitt om status og tiltak knyttet til økonomi og omstilling (noe tilsvarende som vi har gjort tidligere, bl.a. i sak ILU 9/24).

Ny finansieringsmodell fra 2025

Fra kalenderåret 2025 innføres nytt finansieringssystem for universiteter og høyskoler. NTNU har arbeidet med å utforme ny finansieringsmodell siden 2022, og NTNU-styret vedtok ny rammefordelingsmodell (RFM) den 18. juni i år. I neste instans må også fakultetene tilpasse

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.

sine viderefordelingsmodeller til de endrede rammebetingelsene som nytt finansieringssystem og RFM medfører. Styret ble orientert om denne endringen i siste styremøte før sommeren (ILU 13/24).

Bevilgningsinntektene til Institutt for lærerutdanning (ILU) sildrer ned til oss gjennom to NTNU-interne prosesser. Bevilgningen som kommer til NTNU fra KD (fra 2025 i ny finansieringsmodell), fordeles til fakultetsnivået gjennom rammefordelingsmodellen (RFM), og prosessen følges av et tildelingsbrev fra rektor. Fakultetet viderefordeler deretter bevilgning til instituttet gjennom viderefordelingsmodellen (VFM) og fakultetets tildelingsbrev. Tildelingsbrevene til instituttene angir krav og forventninger knyttet til årets tildeling.

Dekan ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) satte i februar ned en arbeidsgruppe som blant annet fikk i oppdrag å utforme forslag til ny viderefordelingsmodell (VFM) for SU-fakultetet. Forslaget til ny VFM er sendt på intern høring med frist for å gi høringsinnspill 26. september. ILU har satt ned en intern arbeidsgruppe som har fått i oppgave å lage utkast til ILUs høringsinnspill. Arbeidsgruppa presenterte status og fikk innspill i ILUs ledermøte den 16. september. Endelige høringsinnspill skal forankres hos instituttleder før ILU sender sitt svar. Ny RFM skal etter planen vedtas i fakultetsstyret 17. oktober, slik at den kan ligge til grunn for langtidsbudsjett for perioden 2025–2028 og årsbudsjettet for 2025. Høringsforslaget fra SU-fakultetet om ny viderefordelingsmodell er vedlagt.

Arbeidsgruppen som kst. instituttleder satte ned den 2. september, har følgende sammensetning

- Mari Nygård (professor, fagseksjon for norsk)
- Eivind Nessa Torgersen (professor, fagseksjonsleder engelsk og fremmedspråk)
- Jørgen Klein (professor, fagseksjon for samfunnsfagene)
- Dennis Gudim (rådgiver, ILU-administrasjonen)

Det er vesentlige prinsipielle forskjeller på dagens finansieringsmodell og modellen som innføres fra 2025. Dagens finansieringsmodell, som vi har hatt i perioden 2018–2024, er kompleks og inneholder en rekke insentiver. I tråd med intensjonene om forenkling og målet om en modell som gir forutsigbarhet, stabilitet og transparens, skal ny finansieringsmodell være et (styrings)verktøy. Disse prinsippene fra den nasjonale modellen er videreført i NTNUs RFM og i SUs arbeid med å utforme ny VFM. På lik linje med NTNU legger SU vekt på at god virksomhetsstyring og ledelse skal prioriteres foran bruk av insentiver i modellen – og dermed er god styring og ledelse avgjørende for at vi lykkes og oppfyller våre mål.

De nye finansieringsmodellene utformes i ei tid hvor universitets- og høgskolesektoren preges av reduserte bevilgninger, færre studenter, økte kostnader og større konkurranse om eksterne midler (BOA, se mer om dette neste side). Regjeringen varslet både i utsynsmeldingen¹ og statsbudsjettet for 2024 at handlingsrommet i budsjettene til sektoren blir strammere, samtidig som den peker på sektorens ansvar for å følge opp politiske prioriteringer og dimensjonere studieporteføljen ut fra studentenes ønsker og arbeidsmarkedets behov. Den nasjonale finansieringsmodellen er en sentral del av regjeringens tillitsreform, og det er uttrykt

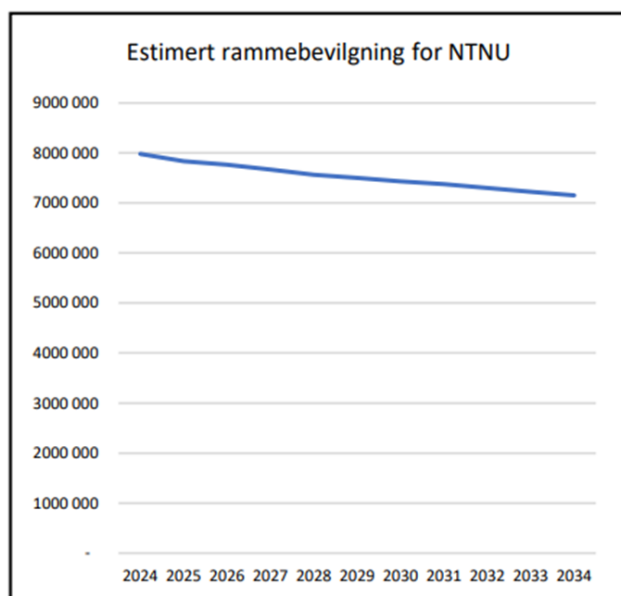
¹ [Meld. St. 14 \(2022–2023\) Utsyn over kompetansebehovet i Norge](#)

en klar forventning om at institusjonene selv skal gjøre de nødvendige prioriteringene for å løse samfunnsoppdraget.

Endrede rammebetingelser var også tema i NTNU-styrets møte 18. juni, da planleggingsrammer for 2025 og langtidsperioden² ble diskutert. I saksnotatet kan vi lese at NTNU må bli færre ansatte og ha lavere aktivitet for å sikre strategisk handlingsrom, kvalitet og økonomisk balanse. Det nevnes videre at dette i stor grad handler om å gjøre endringer i studieporteføljen, og å ha riktig bemanningsnivå. Det pekes på at strategiske personalplaner (SPP) i 2025 må brukes på alle enheter, og at disse skal være tett koblet til porteføljearbeidet.

Basert på ny finansieringsmodell er det gjort en estimering av NTNUs rammebevilgning 2024–2034 basert på fakultetenes utviklingsbaner³ for de resultatindikatorene som inngår i den nye finansieringsmodellen. Figur 2 fra denne styresaken, som viser estimert bevilgningsutvikling for NTNU (i 2024-kroner), er limt inn nedenfor.

Estimeringen som vi ser i figuren her, innebærer et generelt årlig bevilgningskutt på om lag 80 mill. kroner for (hele) NTNU, noe som i snitt tilsvarer årlige generelle budsjettkutt på om lag 1 prosent.



For NTNU samlet forventes en realnedgang på 1,9 prosent i 2025 sammenlignet med bevilgningen for 2024. Det tilsvarer et rammekutt på ca. 150 millioner kroner, sammenlignet med 2024.

Bidrags- og oppdragsfinansiert aktivitet (BOA) er eksternfinansiering som kommer fra blant annet Norges Forskningsråd, EU og offentlige organisasjoner, og dette er midler som kommer i tillegg til rammebevilgningen fra KD. Som instituttstyret har diskutert tidligere, vil tilslag på eksternfinansierte utlysninger (BOA) gi instituttet et handlingsrom. Det er imidlertid vanskelig å forutse størrelse og omfang på slike tildelinger, fordi dette er konkurranseutsatte midler. Den største delen av BOA ved NTNU er innen forskning, men ved ILU har vi i mange år hatt god (og størst) uttelling på eksternfinansiert EVU⁴. Som vi nå kjenner til, har dette endret seg – den største endring kom ved at regjeringen la ned videreutdanningene i lærerspesialist, som ILU hadde planlagt og dimensjonert for i betydelig omfang de kommende årene.

En videre satsning på eksternfinansiering er helt nødvendig ved ILU. Instituttleder forventer at nye muligheter vil komme bl.a. i kjølvannet av NOU 2022:13 *Med videre betydning* (som

² S-sak 27/24

³ dvs. inntektsprognoser

⁴ EVU = etter- og videreutdanning

omfavner myndighetenes helhetlige system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole), NTNUs tematiske satsningsområder for 2024–2031 der særlig det nye satsningsområdet *Felleskap* står sterkt faglig ved ILU, Forskningsrådet og EU, i tillegg til at ILU forventer å fortsatt kunne være en solid tilbyder og leverandør av EVU til offentlig sektor, innafor skole og utdanning.

Omstilling ved ILU

Sluttavtaler

SU-fakultetet kunngjorde den 17. juni mulighet for å søke sluttavtale⁵, og det kom 19 søknader innen fristen 12. august. Det var vitenskapelig ansatte ved ILUs åtte fagseksjoner som fikk muligheten til å søke om sluttavtaler. Tilbudet var begrunnet med et behov ved SU-fakultetet for å nedbemanne. I kunngjøringen står det at på grunn av endrede økonomiske rammer må fakultetet tilpasse aktiviteten og få ned lønnskostnadene. Tilbudet ble avgrenset til å omfatte ILU og fagseksjonene våre, fordi aktivitetsnivået har gått ned på utdanningsområdet og kapasitetsoversikter viser at det er ledig kapasitet ved noen av fagseksjonene, og SU/ILU klarer ikke å redusere lønnskostnadene tilstrekkelig med naturlige avganger.

Å inngå en sluttavtale betyr at en ansatt frivillig sier opp sin stilling ved NTNU mot at NTNU utbetaler et månedlig vederlag i 9-18 måneder etter fratredelse. Vederlaget regnes ut fra hvor lang tjenestetid vedkommende har i staten, og slik at én måned sluttvederlag tilsvarer ett tjenesteår. Rammen på mellom 9 og 18 måneder er basert på betingelsene for bruk av sluttavtaler på NTNU (det ble etter flere møter enighet mellom partene om å ta i bruk sluttavtaler ved nedbemanning ved NTNU den 23. mai 2024).

Av de 19 ansatte som søkte om sluttavtale ved ILU, fikk 13 ansatte innvilget sluttavtale. Fire har fått søknaden avslått som følge av at de er vurdert å inneha kritisk kompetanse, det vil si at instituttet ville bli nødt til å ansette noen andre med samme kompetanse for å oppfylle våre forpliktelser. Én av søkerne var ikke i målgruppen for tilbudet om sluttavtale og én av søkerne trakk senere søknaden sin. Prosessen resulterte i at 12 ansatte nå har signert sluttavtale.

Individuelle avtaler som følge av alder

Videre har instituttet i enkelte tilfeller innledet dialog med ansatte om individuell avtale, som følge av at ansatt nærmer seg pensjonsalder og kan gå av med avtalefestet pensjon (AFP). Når man selv sier opp sin stilling, meldes man også ut av Statens pensjonskasse (SPK) og frasier seg muligheten til å ta ut AFP. Med en individuell avtale kan man jobbe videre hos NTNU i en avtalt periode for så å ta ut AFP. For den ansatte kan en slik avtale for eksempel innebære at man kan få endret sine arbeidsoppgaver tilpasset sin situasjon, mens det for NTNU innebærer større forutsigbarhet for når den ansatte går av med pensjon.

Veien videre

Gjennom prosessen med sluttavtaler har instituttet skaffet seg et bilde av hvor mye vi får nedbemannet gjennom tilbud om sluttavtaler. Dette inngår i arbeidet med prognoser og

⁵ Dvs. et tilbud om å søke avtale om sluttvederlag

budsjett i langtidsperioden (som saksnotatet kommer tilbake til) og videre behov for nedbemanning.

Sammen med fakultetet arbeider ILU med plan for veien videre. Dette kommer som sak til LOSAMs⁶ møte 20. september, med drøfting av videre prosess for nedbemanning.

På personalmøtet for ansatte ved ILU den 12. september ble et estimat for videre nedbemanning lagt fram av dekanen. Dekan anslår at det vil være behov for å nedbemanne ytterligere 15–20 stillinger ved ILU. Dette er anslag for antall stillinger som kommer *i tillegg til* inngåtte sluttavtaler og andre individuelle avtaler, ansettelsesstopp og andre naturlige avganger og permisjoner uten lønn. Det betyr at ILU nå forbereder seg på oppsigelser. Saksdokumenter i form av *grunnlag og plan for videre nedbemanning, inkludert oppsigelser ved ILU*, ble oversendt til LOSAM den 13. september. Dekan ønsker å starte arbeidet med oppsigelser etter drøftingene i LOSAM den 20. september.

Dekan legger til grunn at omfanget på oppsigelser ved ILU skal holdes på et absolutt minimum. I dette ligger så langt mulig å sørge for en mest mulig rask og effektiv prosess, og å avgrense oppsigelsene til så få fagmiljø/enheter som mulig. Før oppdaterte kapasitetsvurderinger ved ILUs fagseksjoner foreligger er det ikke mulig å si noe endelig om hvilke enheter som vil bli berørt, men et naturlig utgangspunkt er å foreta oppsigelser i den eller de enhetene med størst ledig kapasitet.

Arbeidsmiljø

Det er krevende for arbeidsmiljøet å være i omstilling, og flere kjenner på usikkerhet eller utrygghet. Fakultetet peker på at en slik omstillingsprosess har klare og omfattende retningslinjer, beskrevet gjennom statens [Personalpolitikk ved omstillingsprosesser](#) og [NTNUs retningslinjer for omstilling](#). Dekan er tydelig på at disse ligger til grunn for fakultetets arbeid med Institutt for lærerutdannings omstillingsprosess framover. Risikofaktorer og tiltak for å redusere negative arbeidsmiljøkonsekvenser har høy oppmerksomhet og inngår i drøftingene i LOSAM.

Kommunikasjon

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap bistår ILU i kommunikasjonsarbeid knyttet til omstillingen. Et sammendrag fra personalmøtet 12. september, behov for nedbemanning og saken til LOSAM som vi nevner lenger opp i dokumentet, m.m., ble publisert på ILU-kanalen på «Innsida» den 13. september (med lenker til sakspapirene til LOSAM). Kst. instituttleder oppfordrer ansatte til å holde seg oppdatert gjennom slike oppslag og til å lese dokumentene som ligger til grunn for det videre arbeidet.

Økonomi

Det store paradokset som har fått ansatte ved ILU til å omtale den økonomiske situasjonen som «en følelse av å være med i et reality-program der noen må ut», er sammensatt og

⁶ LOSAM = Lokalt samarbeidsutvalg ved SU-fakultetet

krevende å løse. På den ene siden ble vi av KD pålagt å bygge ned våre avsetninger – som gjør at vi nå ikke har penger «på bok» fordi bankkontoen vår er tømt⁷. Vi har brukt opp alle våre økonomiske reserver. På den annen side er sektoren pålagt å minimere antallet midlertidig ansatte – som bidro til at ILU ansatte *for mange* i faste stillinger fordi myndighetene (med bakgrunn i en langsiktig strategi) la mye penger i etter- og videreutdanning av lærere⁸, noe som dagens regjering som kjent har kuttet. Før dette, i 2021, måtte instituttledelsen ved ILU erkjenne at selv om overgang til masterutdanning var omtalt som politisk viktig, ville femteåret i grunnskolelærerutdanningene (for)bli svakt finansiert fra myndighetene.

NTNU-internt har fakultetets viderefordelingsmodell (VFM) som vi har hatt fra 2018⁹, tjent oss godt helt fram til vi fikk nedgang i studiepoeng- og kandidatproduksjonen. Vi forutså ikke at modellen¹⁰ ville slå så kraftig ut ved produksjonsnedgang, noe vi i etterpåklokskapens navn selvfølgelig kunne ønske at vi hadde kjent til tidligere. Dette sammen med kjente faktorer som politiske omprioriteringer til forsvar og helse, færre søkere til lærerutdanning og i tillegg framskrivningene som viser at vi om noen år vil ha fallende ungdomskull, har i sum forsterket behovet for at Institutt for lærerutdanning ikke bare må omstille, men også *nedbemanne*. Det er krevende også fordi omstillingsprosessen må gjennomføres samtidig som ansatte og ledere ved instituttet skal ivareta løpende drift og arbeidsoppgaver. I denne spagaten får ILU mye god hjelp fra fakultetet. Det betyr samtidig at ILU opplever å ha et noe begrenset handlingsrom sammenlignet med tidligere.

ILU leverte langtidsbudsjett runde 1 i juni (styresak ILU 9/24). Ved utgangen av oktober skal vi levere langtidsbudsjett runde 2 (LTB 2, 2025–2028). Når instituttleder i ukene framover skal analysere og utarbeide oppdaterte prognoser for langtidsperioden, er det flere faktorer som instituttet etter beste evne må forsøke å hensynte:

- Regjeringens forslag til statsbudsjett 2025 legges fram den 7. oktober. Generelle tendenser og utsikter for sektoren indikerer at økonomien til NTNU vil bli trangere
- De økonomiske konsekvensene av ny finansieringsmodell, RFM og VFM fra 2025. Ny rammefordelingsmodell (RFM) for NTNU innebærer blant annet endring i bevilgning på grunnlag av tilslag på EU-finansiert aktivitet. SU varsler at denne modellen forventes å medføre en forverring av SUs inntekter
- De økonomiske konsekvensene av oppdaterte utviklingsbaner¹¹ for studiepoengproduksjon ferdigstilles medio oktober, med reelle tall basert på antall aktive studenter på de ulike studieprogrammene som ILU har ansvar for
- Den reelle økonomiske effekten av sluttvederlagene i de 12 sluttavtalene som er inngått
- Hvor raskt ILU får økonomisk effekt av planlagt/igangsatt arealreduksjon gjennom reduksjon av leiekostnader, og kunnskap om eventuelle ringvirkninger (som f.eks. NTNU-internt bortfall av bevilgning ifm. spesialrom)

⁷ Tidlig i 2024 varslet SU at fakultetet «må bremse kraftig i nedbyggingen av avsetninger i 2024 og de påfølgende årene» (Plandokument, april 2024)

⁸ Her nevner vi særlig lærerspesialist i norsk, matematikk eller engelsk

⁹ Den erstattes av ny VFM fra 2025

¹⁰ «endringstallmodellen» i utgående VFM

¹¹ Dette gjelder utviklingsbaner for framtidige inntektsprognoser, her med utgangspunkt i studiepoengproduksjon – i form av studiepoengsenheter (1 SPE = 60 studiepoeng dvs. 1 «studentårsverk»)

I saksdokumentene til LOSAM trekkes fram at omfanget av nedbemanning er avhengig av effekten av øvrige tiltak, og hvor raskt effekten kommer. Generelt vil antall årsverk som må reduseres øke dersom øvrige tiltak har lav og/eller sen effekt i langtidsbudsjettperioden¹². God virksomhetsstyring er derfor helt avgjørende for ILU, slik at instituttleder har et mest mulig faktabasert og sikkert kunnskapsgrunnlag for det videre arbeidet med omstilling og nedbemanning.

Vedlegg:

- Svar fra ILU – virksomhetsrapportering 2. tertial 2024 (vedlegg I)
- Høring ny viderefordelingsmodell (VFM) (vedlegg II)

¹² LOSAM sak 62/24

Notat

Til: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Kopi til:

Fra: Institutt for lærerutdanning

Signatur:

Svar fra ILU – virksomhetsrapportering 2. tertial 2024

Dette notatet tar for seg del 1 i bestillingen fra fakultetet. Del 2 leveres i «Bevisst plan» med unntak av prognosespenn, som er lagt inn helt til sist i notatet.

1.1 Strategirapportering

Strategirapporteringen er strukturert iht. SUs bestilling.

1.1.1 Innspill til SU-fakultetets strategirapportering etter 2. tertial

I denne delen ber SU instituttene om å liste opp eventuelle studieprogram der møtt-tallene etter studiestart i høst avviker betydelig fra hva som er forventa, og kommentere hvilken effekt møtt-tallene vil ha på instituttets økonomi framover.

ILU vurderer at møtt-tall for GLU 5-10 avviker mest fra hva vi hadde forventet. De ledige studieplassene som NTNU la ut i sommer ble raskt fylt opp, men det viste seg at mange av søkerne ikke var kvalifiserte. (NTNU valgte å opprettholde karakterkravene selv om KD hadde åpna for å søke dispensasjon, og det er grunn til å tro at mange av søkere ikke var klar over det). I uke 37 hadde vi registrert 131 studenter på GLU 5-10 og 177 på GLU 1-7. Erfaringsbasert frafall ligger på 15–20 prosent.

På øvrige studieprogram er vurderingene at variasjonene er mindre og at i sum er det tvilsomt at det vil gi betydelige økonomiske utslag.

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

1.1.2 Rapportering om realisering av SUs periodeplan

Denne delen rapporterer status på fire områder (A-D) knyttet til mål 3 i periodeplanen til SU.

A Status for innføring av rutine for pliktarbeid

ILU har i all hovedsak gode rutiner for planlegging av pliktarbeid, som i dag ligger til de ulike nivå-4-enhetene ved instituttet. Vi vil imidlertid utvikle en felles praksis for dette i forbindelse med innføringen av oppstartsamtale (jf. punkt C).

B Status for arbeidet med å inkludere karriereveiledning i medarbeidersamtalen

ILU har gode rutiner for medarbeidersamtaler, og karriereveiledning er et sentralt punkt. Vi vil drøfte punktet i ledermøtet i løpet av høsten 2024, og implementere etter det.

C Status for innføring av rutine for oppstartsamtale

Instituttet har per dato ikke innført ny rutine for oppstartsamtale. Nye ph.d.-stipendiater har per nå en egen oppstartsamtale med lokal HR og en annen med ph.d.-administrasjonen. I løpet av høsten 2024, antagelig i forbindelse med at neste ph.d.-stipendiat ansettes og har oppstart, vil vi starte med ny felles oppstartsamtale, og vi jobber med å utarbeide et løst og fleksibelt manus med utgangspunkt samtalemalen.

Deltagere ved den nye oppstartsamtalen for nye **interne stipendiater** vil være: Nærmeste leder/fagseksjonsleder, ph.d.-stipendiaten, veiledere og ph.d.-administrasjon

Deltagere ved den nye oppstartsamtalen for nye **eksterne stipendiater** vil være: Nestleder for forskning, ph.d.-stipendiaten, veiledere og ph.d.-administrasjon

Lokal HR vil fortsatt ha egen samtale med nyansatte ph.d.-stipendiater i løpet av de første 14 dagene etter ansettelse, for å gi en innføring i det å være ansatt, og informere om viktige ting ved instituttet og instituttets struktur. Ca. en mnd. før ansettelse får alle nyansatte en epost fra HR med grunnleggende informasjon om å være ny ved NTNU. Den påfølgende samtalen tar normalt en time, og av den grunn er det også fint å ha denne samtalen for seg selv. Samtalen er i utgangspunktet lik for alle typer nyansatte, men for ph.d.-kandidatene er det også fokus på det som spesielt for ph.d.-stipendiater og det er en samtale der det ikke er hensiktsmessig at f.eks. veileder er til stede.

D Status for målretta tiltak ved instituttene for å bedre gjennomføringstida (fra SU tiltaksplanen i 2023)

Vi jobber med utvikling av emneporteføljen som oppfølging av intern og ekstern evaluering. Som del av dette planlegger vi å opprette et obligatorisk emne for studenter på vår fagretning som stekker seg over tid og som også inkluderer forskningsgruppene. Deler av motivasjonen for et slikt emne er å inkludere studentene enda mer i et fellesskap som er med på å hindre frafall og øke gjennomføringstiden.

Vi jobber med implementering av forventninger til forskningsgrupper. I dette ligger det blant annet en eksplisitt forventning om at samtlige forskningsgrupper ikke bare jobber aktivt med å tiltrekke seg stipendiater, men også at de inkluderer stipendiatene i et aktivt forskningsmiljø. I den forbindelse forventes også forskningsgruppene i å bidra til gjennomføringen av midtveis- og sluttseminar.

1.2 Økonomistyring og budsjett

Virksomhetsrapporteringen skal inneholde et kapittel om økonomi. Rapporteringen skal respondere på tildelingsbrevet fra dekan for 2024, der instituttet fikk konkrete krav om å forbedre resultatet i det innleverte årsbudsjettet for 2024. Det vil si at rapporteringen skal ta utgangspunkt i det innleverte budsjettet og resultatforbedringskravet.

Dette er rapportering som baserer seg på tallmateriale fra 2/3 av budsjettåret bak oss. Basert på dette, kan det gjøres vurderinger og trekkes visse konklusjoner om økonomisk utvikling ved ILU inneværende år.

Instituttets virksomhet består for øyeblikket av 4 individuelle k-steder. I denne rapporteringen konsentrerer vi primært om Institutt for Lærerutdanning sitt k-sted 678005.

Kort status for økonomi på andre k-steder:

Skolelaboratoriet (k-sted 678020).

K-stedet har ingen økonomisk aktivitet utenom det budsjetterte (ompostering av lønn og tilsvarende bevilgning). Budsjettert årsresultat og prognose for årsresultat etter 2.tertial er lik 0. Avsetninger ved årsslutt er: -2 372 000 kr.

Nasjonalt senter for matematikk i opplæringen (k-sted 678030)

Senteret drives økonomisk forsvarlig. Etter gjennomgang av aktivitet med senterlederen, har prognose for 2024 blitt forbedret med 937 144 kr. Ny prognose for årsresultat etter 2.tertial er -385 707 kr. (dette gir 3 094 860 kr. i avsetninger)

Nasjonalt senter for skriveopplæring og skriveforskning (k-sted 678040)

Senteret drives økonomisk forsvarlig. Etter gjennomgang av aktivitet med senterlederen, har prognose for 2024 blitt forbedret med 3 918 808 kr. Ny prognose for årsresultat etter 2.tertial er 2 859 191 kr. (dette gir 2 059 842 kr. i avsetninger)

Økonomidelen av virksomhetsrapporteringen er strukturert i fem overskrifter iht. bestillingen.

1.2.1 Forklaring på budsjettavvik

Pr. 2.tertial ligger instituttet med 11 995 874 kr i positivt avvik fra budsjettet. Ca. 2 millioner av disse attribueres til høyere eksterntfinansiert aktivitet (dette har blitt budsjettert pessimistisk i 2024). Ytterligere ca. 3 millioner skyldes justeringer på lønnskostnader (effekter av naturlige avganger, økte sykefravær og utsettelse av lønnsoppgjøret spiller inn her). Resterende 7 millioner av avviket skyldes forsinkede driftskostnader.

Oppsummert:

Pr. 2.tertial leverer instituttet en prognose som er forbedret med 15 841 102 kr. ift. årsbudsjettet (9,2 millioner av denne summen er overført virksomhetskapital). Ny prognose for årsresultatet etter 2.tertial er -13 966 990 kr. (dette gir -4 190 473 kr. i avsetninger).

	Årsbudsjett	Budsjett hittil	Regnskap hittil	Avvik hittil	Prognose per August
Inngående balanse	-9 776 516	-9 776 516	-9 776 516	-9 776 516	-9 776 516
Bevilgning					
Bevilgningsinntekt	-326 655 546	-200 566 505	-200 566 505	0	-326 655 546
Omfordelt bevilgning	2 574 467	1 907 800	1 575 325	332 475	2 074 467
Total	-324 081 079	-198 658 705	-198 991 180	332 475	-324 581 079
Overføring fra BOA					
Total	-69 333 333	-30 288 376	-34 419 223	4 130 847	-69 333 333
Overføring fra EVU					
Total	-9 259 259	-4 629 630	-4 649 054	19 424	-8 259 259
Andre inntekter					
Salgsinntekt	-216 787	-144 787	-286 500	141 713	-216 787
Leieinntekt og annen driftsinntekt	-53 504	-50 776	-103 057	52 280	-103 504
Internt kjøp og salg av tjeneste	-237 809	15 820	149 333	-133 512	-237 809
Annen inntekt					
Total	-508 100	-179 743	-240 224	60 481	-558 100
Inntekt	-403 181 772	-233 756 454	-238 299 681	4 543 228	-402 731 772
Investering					
Total	300 000	252 331	608 875	-356 545	800 000
Lønn					
Faste ansatte	251 179 768	151 254 226	148 869 148	2 385 078	243 531 732
Midlertidige ansatte	10 492 147	7 268 248	7 441 719	-173 472	11 377 877
Andre lønnskostnader	10 407 759	5 958 775	8 389 515	-2 430 740	14 152 243
Refusjoner	-12 000 000	-6 118 800	-7 464 576	1 345 776	-13 000 000
Sosiale kostnader	64 930 487	41 044 552	39 187 586	1 856 966	62 022 428
Total	325 010 161	199 407 000	196 423 392	2 983 608	318 084 279
Drift					
Driftskostnad	13 071 824	8 036 249	4 266 742	3 769 507	1 147 824
Kjøp av tjeneste	34 142 400	19 477 723	18 077 328	1 400 395	36 342 400
Reisekostnad	8 587 435	6 153 942	4 171 794	1 982 148	8 211 435
Leiestedskostnad					
Internhusleie	30 285 451	20 190 301	20 343 641	-153 340	30 520 230
Total	86 087 110	53 858 214	46 859 505	6 998 709	76 221 889
Egenfinansiering BOA					
Total	17 333 333	10 116 341	11 985 158	-1 868 817	17 333 333
Egenfinansiering EVU					
Total	4 259 259	2 129 630	2 433 938	-304 309	4 259 259
Kostnad	432 989 864	265 763 515	258 310 869	7 452 647	416 698 761
Resultat	29 808 092	32 007 062	20 011 188	11 995 874	13 966 990
Utgående balanse	20 031 576	22 230 545	10 234 671	11 995 874	4 190 473
Netto BOA:	-52 000 000	-20 172 035	-22 434 066	2 262 031	-52 000 000
Netto EVU:	-5 000 000	-2 500 000	-2 215 115	-284 885	-4 000 000

Tabell 1. Instituttets budsjett, avvik hittil i året og ny årsprognose. Tallene rapporteres i NTNU sitt virksomhetsstyringsverktøy BEVISST, av den grunn er fortegnene snudd. Slik «-» betyr «inntekt» og «+/tomrom» betyr «kostnad».

En mer detaljert gjennomgang av avvikene og endringene i årsprognosen for de største budsjettpostene følger her.

Inntektssiden:

a) Bevilgning

Et minimalt avvik på 332 475 kr. i merinntekt skyldes ekstra overføringer ifm. Erasmus+.

- Årsprognosen for denne posten har blitt justert samlet sett med 500 000 kr. pr. 2.tertial (forbedring) for å romme ekstra tilføring av midler ifm. Erasmus+ og KOMPIS som ikke var hensyntatt i budsjettet.

b) *Netto BOA-aktivitet (Overføring fra BOA og Egenfinansiering BOA)*

Et samlet avvik på 2 262 031 kr. i merinntekt. Det at BOA-overføringene pr. rapporteringstidspunktet er høyere enn budsjettert, viser en trend som vedvarer siden 1.tertial. Dette gir grunnlag for forsiktig optimisme, dog det er fremdeles 30 av budsjetterte 52 millioner som gjenstår å bli overført instituttets ramme innen årets slutt.

- Etter en samlet vurdering i samråd med instituttets controller og prosjektøkonom, justeres ikke årsprognosen for netto BOA-aktivitet pr. 2.tertial, da det foreligger ingen informasjon som peker på vesentlige endringer i denne type aktivitet for resten av 2024.

c) *Netto EVU-aktivitet (Overføring fra EVU og Egenfinansiering EVU)*

Et samlet avvik på -284 885 kr. i mindreinntekt. Denne type aktivitet er vanskelig å budsjettere helt nøyaktig, og det er helt vanlig at mindre avvik kan forekomme. Økonomien innen EVU-aktivitet følger undervisningssyklusene og regnskapsføres derfor vanligvis etter hvert avsluttet semester. Pr. dag dato har all økonomisk aktivitet for vårsemesteret blitt regnskapsført.

- Til tross for et lite avvik i regnskapet, justerer instituttet årsprognosen for denne posten med til sammen 1 000 000 kr. (forverring). Vi forventer reduksjon av inntektene pga avvikling av master i lærerspesialistene fom høst 2024, dette er en permanent endring.

d) *Andre inntekter*

Et minimalt avvik på 60 481 kr. i merinntekt skyldes regnskapstekniske føringer knyttet til undervisnings- og formidlingsaktivitet (egenbetaling ifm. utenlandspraksis og utenlandsturer)

- Årsprognosen for denne posten har allerede blitt justert med 50 000 kr.(forbedring) pr. 1 tertial. Ingen ytterligere justeringer pr. 2.tertial.

Kostnadssiden:

a) *Investering*

Et avvik på -356 545 kr. i merkostnad skyldes regnskapsmessige forhold (noen innkjøp som normalt faller under kategorien *drift* blir allikevel kontert som *investering* pga regnskapskrav til anskaffelsesverdiavskrivning for innkjøp over en viss sum).

- Årsprognosen for denne posten har blitt justert samlet sett med 500 000 kr. pr. 2 tertial (forverring). Driftsposten blir nedjustert med tilsvarende beløp, noe som gir ingen effekt på instituttet prognostiserte årsresultat.

b) *Lønn*

Et samlet avvik på -2 983 608 kr. i mindre kostnad har en sammensatt natur. Under posten *Lønn* ligger det: i) lønnskostnader for faste og midlertidige ansatte (samt tilhørende sosiale kostnader), ii) andre lønnskostnader (her inngår lønnskostnader for eksterne oppdrag) og iii) refusjoner (f.eks. ifm. sykmelding).

- i) Reduksjon på 4 068 572 kr. i mindre kostnad innenfor postene for lønnskostnader for *faste* og *midlertidige ansatte* samt tilhørende *sosiale kostnader* skyldes to forhold:

1. normal utvikling innenfor gjeldene arbeidsforhold/ arbeidssituasjon (fravær, permisjoner, naturlige avganger, endringer i stillingsandel og varighet – dvs. forhold som var ukjent på tidspunktet årsbudsjettet var lagt). Her er det størrelsen på instituttet som skaper en betydelig effekt, da små endringer av lengere karakter hos relativt få ansatte kan allikevel gi betydelige innsparinger samlet sett ved slutten av året.
 2. Effekter av streiken i mai har gitt ca 1 100 000 kr. i reduserte lønnskostnader på instituttet.
- Årsprognosen for lønnskostnader for *faste og midlertidige ansatte* samt tilhørende *sosiale kostnader* har blitt justert samlet sett med 9 670 365 kr. (forbedring) pr. 2.tertial for å gjenspeile effekten endringene kjent pr. 2 tertial, gir innen slutten av året.
 - En viktig bemerkning: kostnadseffekter av lønnsoppgjøret for 2024 som blir mest sannsynlig utsatt til vår 2025, er ikke tatt med i denne prognosen. Disse skal etter planen hensyntas («periodiseres inn») i 2024 regnskapet.
- ii) Økning i *andre lønnskostnader* på -2 430 740 kr. i merkostnad skyldes bl.a. føringene ifm. handlingsplaner (utenlandsopphold og andre strategiske tildelinger refundert fra fakultetet) og reisestipender utbetalt til studenter ifm. praksis. Begge ble opprinnelig hensyntatt i annen del av budsjettet (*drift*).
 - Årsprognosen for denne posten har blitt justert samlet sett med 3 744 484 kr. pr. 2.tertial (forverring) for å gjenspeile effekten endringene kjent pr. 2 tertial gir innen slutten av året.
 - iii) Økning i *refusjoner* på 1 345 776 kr. i merinntekt gjenspeiler høyere fraværsandel med tilknyttet NAV-refusjoner enn anslått i budsjettet.
 - Årsprognosen for denne posten har allerede blitt justert med 1 000 000 kr. pr. 1.tertial (forbedring) for å romme den nevnte utviklingen. Ingen ytterligere justeringer pr. 2.tertial.

Total effekt av prognoseendringene for alle postene klassifisert under *lønn* på årsresultat pr. 2.tertial er 6 925 882 kr. i kostnadsreduksjon.

c) *Drift*

Et samlet avvik på 6 998 709 kr. i mindre kostnad har en sammensatt natur. Under posten *Drift* ligger det: i) driftskostnader, ii) kjøp av tjenester (hovedsakelig lønn til praksislærere), iii) reisekostnader og iv) internhusleie

- i) Avviket på *driftskostnader* utgjør 3 769 507 kr. i mindre kostnad. Ca 2 millioner er manglende føringar ifm. handlingsplaner som ble kontert som *lønn* (se lengere opp i avsnitt for *Lønn*).
 - Årsprognosen for denne posten har blitt justert samlet sett med 11 924 000 kr. pr. 2.tertial (forbedring). 9 200 000 kr. av disse er virksomhetskapital som planlegges overført etter pålegg fra dekan. Resten er regnskapstekniske effekter ifm. handlingsplaner og investeringer omtalt lengere opp.
- ii) Avviket ifm. *kjøp av tjenester* utgjør -1 400 395 kr i mindrekostnad og skyldes periodisering av kostnader knyttet til lønning av praksislærere.
 - Årsprognosen for denne posten har blitt justert med 2 200 000 kr. pr. 2.tertial (forverring). Resonnementet bak dette er som følgende: praksiskostnader (som utgjør nesten hele budsjetterte beløpet her) ligger på ca 18 millioner pr.

avsluttet vårsemester, hvis vi antar at aktiviteten på høstsemesteret er noe lavere, men samtidig gir økte satser (oppdatert fom høst 2024) til praksislærer på MGLU økte kostnader. Dette gi oss et estimat på ca det samme beløpet som i vårsemesteret, altså 18 millioner.

- iii) Avviket ifm. *reisekostnader* utgjør 1 982 148 kr. i mindre kostnad. Deler av dette skyldes periodisering (flere reiser enn vanlig planlegges gjennomført på sen sommer/tidlig høst i år). Også har endring av kompensasjon for reiseutgifter til studenter ifm. praksis hatt en positiv effekt. Instituttet gikk bort fra refusjon av utlegg (post *reisekostnader*) over til utbetaling av stipend (post *andre lønnskostnader*), noe som setter grenser på maksimal kostnad ifm. praksisreise pr. student.
- Årsprognosen for denne posten har blitt justert samlet sett med 376 000 kr. pr. 2.tertial (forbedring) pga regnskapstekniske effekter av endringer omtalt i forrige avsnitt.
- iv) Avviket ifm. *internhusleiekostnader* utgjør 153 340 kr. i merkostnad. Dette forklares effekter av månedlig reberegning av størrelsen på internhusleia (mesteparten av denne effekten knyttes til belastning av leie av fellesarealer) og avregning av felleskostnader for lokaler i E.C. Dahls gate 10. som blir fakturert sammen med husleie kvartalsvis.
- Årsprognosen for denne posten har blitt justert samlet sett med 234 780 kr. pr. 2.tertial (forverring), dette skyldes forholdene omtalt i forrige avsnitt. Opprinnelig planla instituttet å få resultatforbedringseffekt av oppsigelse av arealer i Arkitekt Christies gt. 2 og en rekke spesialrom på Lysholm allerede i november 2024. Dette nå viser seg å være urealistisk pga forsinket saksbehandling hos Eiendomsavdelingen. Effektene trer i kraft først i 2025.

Total effekt av prognoseendringene for alle postene klassifisert under *drift* på årsresultat pr. 2.tertial er 9 865 221 kr. i kostnadsreduksjon.

1.2.2 Bidrags- og oppdragsaktivitet (BOA) og samspill

Instituttets bidrags- og oppdragsaktivitet er av omfattende og heterogen karakter. Av den grunn, har økonomisk oppfølging for forskjellige deler av eksternfinansierte portefølje blitt fordelt mellom flere prosjektøkonom-r.

Etter samtaler med flere som er involvert i prosjektøkonomi-oppfølging, ser status på hele eksternfinansiert portefølje slik ut:

- KfK/KOMPIS: alle føringer ajour til og med vårsemester 2024
- DEKOM: manglende føringer for store delen av 2024
- Annen BOA: alle føringer ajour pr. august 2024
- EVU og BOA-EVU: alle føringer ajour til og med vårsemester 2024

Ut ifra tidligere erfaring vet vi at det kommer vesentlige BOA-overføringer ved slutten av året, da prosjektøkonomer ferdigstiller føringene på hele porteføljen. Av denne grunnen, holder man prognosen for 2.tertial uendret.

1.2.3 Lønn og bemanning

Prognosen pr. nå viser at instituttet samlet sett vil ha lavere lønnskostnader i 2024 enn budsjettet. Pr. 2.tertial er prognosen for denne posten forbedret med 6 925 882 kr.

- 1 100 000 kr. av disse skyldes effekter av streiken i vår
- 1 000 000 kr. av disse skyldes effekter av økte refusjoner ifm. fravær (sykdom, permisjoner)
- Resten skyldes endringer i bemanning ukjent på tidspunktet når årsbudsjettet var laget (f.eks. fravær, naturlige avganger, endringer i stillingsandel)

Instituttet går for tiden gjennom en omfattende omstillingsprosess som bl.a. innbefatter nedgang i lønnskostnader. Den begynte med stillingsstopp på 5 og 7 stillinger i 2023 og 2024, ikke erstatning av avganger og restriktiv bruk av vikarer. Disse virkemidlene gjelder fremdeles og har gitt resultater, men allikevel ser instituttet behov for mer inngripende tiltak for å redusere lønnskostnadene ytterligere. I høst har 12 sluttavtaler blitt inngått og det jobbes med videre nedbemanning gjennom oppsigelser. Økonomisk effekt av disse endringene vil først bli synlig i 2025 budsjettet og langtidsbudsjettet.

1.2.4 Årsprognose

Her blir instituttene bedt om å kommentere prognosen som leveres i Bevisst plan (virksomhetsstyringsverktøy).

a) En vurdering av kvaliteten i prognosen som instituttet leverer

Prognosen som leveres ifm. 2.tertial er så godt gjennomarbeidet som mulig, gitt usikkerhetene som økonomi/virksomhetsstyring på et institutt på størrelse som ILU, innebærer.

b) En kort skildring av status for og effekten av tiltakene som instituttet har satt i verk eller planlegger for å nå resultatkravet som er skildra i pkt. 3 i tildelingsbrevet fra dekan for 2024

For å få instituttets økonomi i balanse på kort og lang sikt og imøtekomme dekanens krav til resultatforbedring satt i tildelingsbrevet, har instituttleder iverksatt innsparingstiltak. Vi følger opp oppsettet fra vår rapport ifm. 1.tertial og gir oppdatering rundt tiltak nevnt der.

Fast lønn. Instituttet har iverksatt et bredt spekter av tiltak for å redusere lønnskostnader, disse gjelder både på kort og lang sikt. I tillegg til ansettelsesstopp og ikke erstatning for avganger, har en runde med nedbemanning gjennom sluttavtaler blitt gjennomført i sommer (disse får kostnadsreduksjonseffekt først i 2025). I løpet av våren har instituttledelsen også godkjent en større andel av permisjoner uten lønn enn normalt for å bidra til reduksjon av lønnskostnader noe.

Areal og campus. Instituttet jobber aktivt med å redusere leide arealer. Dette henger sammen med omstillingsprosessene (bl.a. tidligere og fremtidige nedbemanningstiltak) som instituttet står i. Etter at det ble klart at ILU på kort sikt ikke har anledning til å si opp vårt mest kostbare areal i E.C. Dahls gate 10 (hvor vi er pålagt å betale markedsleie), har instituttleder besluttet at vi må si opp andre deler av arealene våre, fordi det er et viktig bidrag for å støtte opp under målet om balanse mellom bevilgningsinntekter og faste kostnader. Vi meldte oppsigelse av hele Arkitekts Christies gt.2 bygget og noen spesialrom med virkning fra 1. juni i år. Dette skulle på grunn av oppsigelsestid gi oss en

budsjetteffekt fra 1. desember på rundt 400.000 kroner i 2024. Dessverre pga lengere saksbehandlingstid og en del hindringer for oppsigelse, vil ikke endringene gi oss noen innsparinger før 2025.

Praksiskostnader. Kostnader ifm. praksis utgjør en vesentlig del av årsbudsjettet (ca 50 millioner kr.). Dette er en kostnad som instituttet er pålagt å ha og samtidig kan gjøre lite for å redusere betraktelig. I løpet av siste studieåret har instituttet satt i gang tiltak knyttet til studentenes reisekostnader ifm. praksisperioder – en del avtaler med skoler langt unna Trondheim og/eller dyre overnattingsmuligheter er satt på vent eller terminert, stipendordning på noen program er innført istedenfor reiseutleggsrefusjon. I tillegg er enkelte moment i eksisterende avtaler med praksisskoler reforhandlet med mulighet å justere for endelig antall studenter uten ekstrabetaling. Lønnssatsene til praksislærere for GLU er justert for å følge lønnsutviklingen. Dette gir oss bedre samarbeidsvilkår og muligheter til å sende flere studenter i praksis innen Trondheimsregionen.

Fagseksjonenes fagligstrategiske midler. Fagseksjonenes fagligstrategiske midler er restrukturert og noe redusert i 2024. Pr. slutten av august (dvs. etter 3 ordinære runder med tildelinger av denne type midler) er det 53% av midler som har blitt delt ut. Av disse har 70% blitt brukt. Vi forutsetter at en del mer midler vil bli delt ut og brukt innen slutten av året, samtidig som vi ikke ser noen tegn på merforbruk på denne posten.

Strategiske nestlederpotter. Strategiske potter for nestledere for utdanning og forskning har også blitt redusert i 2024. Største delen av pottene brukes til søknader for å støtte relevant utdanningskvalitets- og forskingsrettet aktivitet. Støtte til andre aktiviteter har i vår blitt kraftig redusert eller kuttet helt.

Læringsassistenter. Fra 2024 har bruk av læringsassistenter blitt redusert til kun 1. året og fra høsten opphører det helt.

Øvrig drift. Etter innstramminger rettet mot visse typer innkjøp/bestillinger (primært: bevertning, reiser, konferanser og arrangement) igangsatt i september 2023, observerer vi at belastninger på tilsvarende kostnadsarter er vesentlig lavere. Dette tyder på at tiltakene har hatt ønsket effekt.

c) En kort forklaring av årsaker, sammenhenger og tiltak knyttet til årsprognosen

Årsaker til prognoseendringer har blitt beskrevet i detalj sammen med forklaring av budsjettavvik (se avsnitt 1.2.1. *Forklaring på budsjettavvik* lengere opp).

d) En kort vurdering av risiko når det gjelder aktivitetsnivået som ligger til grunn for årsbudsjettet og prognosen per 2. tertial og tiltak som instituttet kan sette i verk/har satt i verk for å redusere risikoen

De tre (fire) største risikoene for ikke å nå budsjettet, er alle knyttet til fallende bevilgning og behovet for omstilling og nedbemanning:

- I. **Risiko for** at vi ikke evner å tilpasse aktiviteten til strammere økonomisk rammer hurtig nok.

Tiltak: ILU har god støtte fra fakultetet i arbeidet med nedbemanning og arealreduksjon. Instituttet jobber godt med utdanningsområdet, og det er igangsatt/planlagt en rekke delprosjekter/arbeidsgrupper under SU-prosjektparaplyen «Faglig og økonomisk bærekraftige lærerutdanninger ved ILU», f.eks. kan vi nevne reduksjon av ressursbruk i utdanningsaktiviteten, ny kvoteordning for masterstudieretninger i grunnskolelærerutdanningene (MGLU), helhetlig organisering og programstruktur i instituttets studieprogram, felles studieplanrevisjon høsten 2024, samordning og styrking av metodetilbudet for GLU syklus 2, praksisorganisering, og nytt system for EVU for lærere.

- II. **Risiko for** arbeidsmiljø og gjennomføringskraft for instituttet samlet (dvs. aktiviteten er «sårbar»). – På den ene siden er det usikkert om hele virksomheten forstår behovet for omstilling. Noen tenker at dette er bare en bølgedal og at det snart går over. – På den andre siden, forhold som kan gi lavere produktivitet (dvs. aktivitet) er
- i. jobbusikkerhet
 - ii. uklare forventninger gir svakere gjennomføringskraft. Vi er i en mellomfase der mye lederfokus/oppmerksomhet på arbeidet med nedbemanningstiltakene gjør at oppmerksomhet på den daglige driften stagnerer.
 - iii. høyt sykefravær

Tiltak: i) Kst. instituttleder har stor oppmerksomhet på tillit, ærlighet og god kommunikasjon, ii) personalmøtene ved ILU og ved personalenhetene ved ILU skal ha fokus på arbeidsmiljø (på noen av møtene møter også folk fra bedriftshelsetjenesten (BHT)), iii) det planlegges et lavterskel ILU-arrangement (arbeidstittel «husfest») i løpet av studieåret, finansiert av velferdsmidler fra SU, med ulike aktiviteter som har som formål å samle flest mulig og samtidig ha en arbeidsmiljøfremmende effekt.

- III. **Risiko fordi** ILUs «lønnskostnader»¹ til lærere i skolen for studentpraksis er basert på en avtale der NTNU ikke har forhandlingsrett. ILU klarer ikke å få ned disse kostnadene (de har senere år økt i takt med gode lønnsoppgjør i KS-sektoren). I 2024 utgjør «lærerlønn» 45 mill. av et samlet budsjett på 50 mill. for praksiskostnader. Dette er aktivitet som vi ikke kan redusere i særlig grad. ILUs lønnsutgifter for egne ansatte ifm. studentpraksis kommer i tillegg. Vi jobber kontinuerlig med justeringer i denne aktiviteten (f.eks. økt digital oppfølging av studenter i praksis).

Tiltak: i) Utfordringene med svært høye kostnader som myndighetene har pålagt UH-sektoren å finansiere selv², tas opp i alle relevante sammenhenger, bl.a. gjennom UHR-LU og i styringsdialog mellom UH og KD, ii) ILU selv jobber hele tiden med å

¹ «Lønnskostnader» til praksislærere i skolen blir kostnadsført som «Kjøp av tjenester» og som «Andre lønnskostnader» i NTNU-regnskapet. Mesteparten regnskapsføres som «Kjøp av tjenester» (ca. 34 mill. av totalt 45 mill. kr/år.)

² Det var mulig for ILU å selvfinansiere praksiskostnadene med forrige viderefordelingsmodell (VFM), i en tid hvor studenttallene var gode/stigende. Men så fikk vi i 2023 nedgang i produksjonen, og det viste seg at SUs «endringstallmodell» i VFM gjorde at vi pga. nedgangen mistet veldig mye finansiering. Dvs. at vi fram til 2023 hadde en modell med bedre finansiering i gode tider, enn vi selv visste.

redusere/effektivisere/kutte/prioritere ned all annen aktivitet som ikke er pålagt, for å ha penger til å finansiere den «bundne» delen av praksiskostnadene.

Vi har revidert avtalene våre med skolene, bl.a. slik at ILU har mulighet for å terminere kontrakter ved studentfracfall. Dette gjør at vi estimerer å redusere kostnader nærmere en halv million inneværende studieår. ILU har strategisk fokus på å fortette/samle praksisskolene, dvs. at vi kutter avtaler med skoler i mer perifere strøk, iii) det settes ned en arbeidsgruppe innafor «prosjekt ILU³» som skal se på studentpraksis i alle studieprogrammene på ILU. Vi ønsker å få et godt kunnskapsgrunnlag og ønsker bl.a. å invitere inn folk fra andre institutt (f.eks. fra Institutt for sosialt arbeid (ISA)) i arbeidsgruppen.

- IV. **Risiko knytta til areal** tas med her som et fjerde, *ekstra* punkt, fordi det har betydning for langtidsbudsjetteringen i runde 2, og fordi det henger sammen med risiko II mht. aktivitetsnivået. Vi skal ned i bemanning og vi skal ned i areal. Det er flere ting som henger sammen og som p.t. gir usikkerhet, følgelig er det vanskelig å gi en prognose og si noe presist om effekter på lengre sikt. Forhold som må avklares er bl.a.: i) hvilke spesialrom (som vi planla å si opp) får vi aksept fra NTNU for å si opp, ii) stemmer det at enkelte spesialrom vil gi oss redusert bevilgning ved oppsigelse fra ILU, iii) behovet for areal betinger at vi vet omfanget av nedbemanning og hvilke fagseksjoner/fagmiljø som blir omfattet, i tillegg har SU og ILU ansvar for at LOSAM⁴-kriteriene for fordeling av arbeidsplassareal blir ivaretatt. Dette siste er krevende arbeid fordi arealene er temmelig forskjellige, mens kriteriene forutsetter likebehandling.

Tiltak: i) God, systematisk dialog med SU-fakultetet, ii) tettere integrasjon med vurderinger som gjøres på alle nivå ved NTNU (inkl. f.eks. «NTNU campusutvikling» og «helhetlig campus Kalvskinnet»).

e) **Opplysninger om eventuell planlagt bruk av virksomhetskapital: Omfang, begrunnelse for bruken av virksomhetskapital og hva virksomhetskapitalen skal dekke**

I tildelingsbrevet fra dekan (sendt etter at budsjettet var levert) har instituttet blitt pålagt å forbedre sitt årsresultat med 17,5 millioner kroner i løpet av 2024. 9,2 millioner av disse skal finansieres gjennom overføring av virksomhetskapitalen til instituttets ramme. Resterende 8,3 millioner skulle hentes inn gjennom endring i aktivitet (de facto reduksjon av kostnader, økning av inntekter eller kombinasjon av disse).

Pr. 2.tertial utgjør virksomhetskapitalen ved instituttet (k-sted 67800501) 9 972 187 kr., noe som gjør pålagte overføring på 9,2 millioner mulig.

I tilfelle når instituttet klarer å forbedre resultatet gjennom endring i aktivitet utover de pålagte 8,3 millionene (f.eks. ved større mindre forbruk eller større overføringer knyttet til eksternfinansiert virksomhet), ønsker instituttet å redusere overføringer fra virksomhetskapitalen til ramma med et tilsvarende beløp. Dette for å kunne benytte disse midlene som sikkerhetsbuffer i langtidsbudsjettperioden.

³ «Prosjekt ILU» er kortnavnet på SU-prosjektet «Faglig og økonomisk bærekraftige lærerutdanninger ved ILU»

⁴ LOSAM = lokalt samarbeidsutvalg

f) En kort vurdering av avsetningsnivået i årsprognosen per 2. tertial og hva det kan bety for instituttet sin økonomiske bærekraft på lengre sikt

Instituttet begynte 2024 med 9 776 516 kr. i avsetninger (inngående balanse) og skulle avslutte året med et (negativt) årsresultat på -29 808 092 kr. Det vil si at avsetninger ved årsslutt (utgående balanse) er estimert til å være på -20 031 576 kr.

Etter resultatforbedringene pålagt av dekan, ble det nye årsresultatet som instituttet forventes å levere -12 308 092 kr., dette gir nye avsetninger på -2 531 576 kr.

Pr. 2.tertial ligger instituttet an til å levere et prognostisert resultat på -13 966 990 kr. (-4 190 473 kr. i avsetninger) noe som er 1 658 898 kr. under satte mål.

Samlet sett, leverer instituttet et samlet resultat på -11 493 506 kr. for alle sine 4 k-steder (1 407 771 kr. i avsetninger). Dette er innenfor dekanen sine krav om resultatforbedring for 2024.

1.2.5 Kartlegging av leiesteder

Instituttet har pr. i dag ingen aktive leiesteder.

2. Økonomisk årsprognose per 2. tertial 2024

Her skal instituttet sette opp et prognosespenn for å reflektere usikkerheten i prognosen.

Prognosen som leveres har følgende spenn som reflekterer usikkerheter i tallene. De største usikkerhetsmomentene:

- BOA-aktivitet (mest knyttet til føringene ifm. DEKOM og NFR-porteføljene)
- Lønn (knyttet til andre lønnskostnader – herved lønn til oppdragstakere)
- Drift (knyttet til lønn til praksislærere og reisekostnader)

	Prognose per August	Nedre prognose	Øvre prognose
Inngående balanse	-9 776 516	-9 776 516	-9 776 516
Bevilgning			
	-324 581 079	-324 481 079	-324 681 079
Overføring fra BOA			
	-69 333 333	-63 333 333	-70 833 333
Overføring fra EVU			
	-8 259 259	-7 959 259	-8 459 259
Andre inntekter			
	-558 100	-508 100	-708 100
Inntekt	-402 731 772	-396 281 772	-404 681 772
Investering			
	800 000	1 100 000	750 000
Lønn			
	318 084 279	320 084 279	316 884 279
Drift			
	76 221 889	79 221 889	76 021 889
Egenfinansiering BOA			
	17 333 333	19 333 333	16 833 333
Egenfinansiering EVU			
	4 259 259	4 159 259	4 059 259
Kostnad	416 698 761	423 898 761	414 548 761
Resultat	13 966 990	27 616 990	9 866 990
Utgående balanse	4 190 473	17 840 473	90 473
Netto BOA:	-52 000 000	-44 000 000	-54 000 000
Netto EVU:	-4 000 000	-3 800 000	-4 400 000
Lønn som andel av bevilgning:	98,00 %	98,64 %	97,60 %
Andel lønn som frikjøpes:	16,35 %	13,75 %	17,04 %

Høring om ny viderefordelingsmodell for SU-fakultetet

– Høringsforslag fra arbeidsgruppa

Innhold

1	Innledning	2
2	Arbeidsgruppas mandat og sammensetning	2
3	Sammendrag	3
4	Dagens viderefordelingsmodell ved SU	4
5	Rammer for viderefordelingsmodellen	5
5.1	Nasjonal finansieringsmodell	5
5.2	Rammefordelingsmodell NTNU	6
6	Problemstillinger i valg av ny viderefordelingsmodell	8
6.1	Elementer i viderefordelingsmodellen	9
6.1.1	Indikator for studiepoeng	9
6.1.2	Indikator for doktorgradskandidater	13
6.1.3	Medfinansiering av EU-prosjekter	13
6.2	Finansiering av fellestjenester og strategiske satsinger på fakultetsnivå	14
6.2.1	Finansiering av fakultetsnivået	15
6.2.2	Fakultetets strategiske midler	16
6.3	Aktivitetsendringer og dimensjonering av studieporteføljen	17
7	Vedlegg	19

1 Innledning

Fra 2025 innføres nytt finansieringssystem for universiteter og høyskoler. NTNU har arbeidet med å utforme ny finansieringsmodell siden 2022, og styret vedtok ny rammefinansieringsmodell (RFM) for NTNU 18. juni i år. I neste instans må også fakultetene tilpasse sine viderefordelingsmodeller til de endrede rammebetingelsene som de nye finansieringsmodellene medfører.

Dekan nedsatte i februar 2024 ei arbeidsgruppe som blant annet fikk i oppdrag å utforme forslag til ny viderefordelingsmodell (VFM) for SU-fakultetet. Arbeidsgruppa har utformet dette høringsforslaget med spørsmål til instituttene om innretning på fakultetets VFM. Innspillene fra enhetene vil inngå i arbeidsgruppas endelige rapport med anbefaling til fakultetsstyret. Modellen skal etter planen vedtas i fakultetsstyret 17. oktober 2024, slik at den kan ligge til grunn for langtidsbudsjett for perioden 2025–2028 og årsbudsjettet for 2025.

Arbeidsgruppa ber om innspill på høringen innen torsdag 26. september kl. 16.00.

2 Arbeidsgruppas mandat og sammensetning

Arbeidsgruppa som har jobbet fram høringen, er nedsatt av dekan etter diskusjon i fakultetets instituttleder møte 6. februar 2024. Arbeidsgruppa fikk følgende rammer for arbeidet:

Arbeidet er planlagt ut frå følgjande premissar:

- *Det blir sett ned ei arbeidsgruppe som skal svare på høringa om RFM og omfordeling av studieplassar og seinare arbeide ut forslag til vidarefordelingsmodell ved SU-fakultetet, for å ivareta heilskap og kontinuitet på tvers av desse prosessane.*
- *Arbeidsgruppa blir sett saman med medlemmer frå ulike fagområde, nivå og stillingsgrupper ved fakultetet, slik at gruppa har ulike perspektiv med seg inn i arbeidet.*
- *Sekretariatet må inkludere tilsette med skrivekompetanse, berekningskompetanse innan økonomi og statistikkkompetanse innanfor utdanningsområdet. I tillegg kan det vere behov for å kople på ein medarbeidar med HR-kompetanse.*
- *Prosessens skal legge til rette for brei medverknad, slik at arbeidsgruppa kan fange opp og vurdere breidda av perspektiv ved fakultetet.*

Disse har deltatt i arbeidet:

- Prodekan Jesper Aagaard Petersen (leder arbeidet)
- LOSAM-representant Anita Brækken
- Instituttleder Magne Arve Flaten
- Fakultetstillitsvalgt student Anders Lie Hagen (kom inn i arbeidsgruppa i mai 2024)
- Kontorsjef Britt Elin Stene
- Professor Stig Arve Sæther
- Seksjonssjef Hans Martin Øverkil

Arbeidsgruppas sekretariat har bestått av Vebjørn Jokstad, Merete Molberg, Liv Alvhild Unhjem, Einar Walstad og Charlotte Gaertner.

3 Sammendrag

Høringsnotatet innledes med en beskrivelse av hovedtrekkene i dagens viderefordelingsmodell i kapittel 4. Vedtaket i fakultetsstyret om dagens VFM (vedlegg 4) og en rapport fra utredningen som ble gjort i forkant av vedtaket (vedlegg 3), er vedlagt høringen. I kapittel 5 følger en redegjørelse for rammene som den nasjonale finansieringsmodellen og NTNUs rammefordelingsmodell legger for fakultetets VFM. Også her følger utfyllende dokumentasjon som vedlegg til høringa (vedlegg 1 og 2).

I kapittel 6 gjør arbeidsgruppa rede for problemstillinger og vurderinger knyttet til valg av ny viderefordelingsmodell ved SU. Arbeidsgruppa ønsker å høre instituttenes synspunkter på grunnleggende prinsipper og overordnede målsettinger for den nye viderefordelingsmodellen ved SU-fakultetet (se innledning til kapittel 6) og på vurderingene knyttet til enkeltelementene i viderefordelingsmodellen:

- Resultatindikatorer for studiepoengproduksjon og fullførte doktorgrader.
- Medfinansiering for EU-prosjekter.
- Finansiering av fakultetets fellestjenester og strategiske satsinger.
- Endring i bevilgning som følge av omfordeling av studieplasser, ved NTNU og SU.

Hørings spørsmålene som arbeidsgruppa ønsker svar på, er notert underveis i høringsnotatet og knyttet til omtalen av de enkelte elementene i VFM. Spørsmålene er i tillegg samlet i tekstboksen under.

Høringsspørsmål:

- 1) Støtter instituttet at SUs viderefordelingsmodell bør ligge tett opp til prinsippene i NTNUs rammefordelingsmodell?
- 2) Støtter instituttet de overordnede målsettingene med viderefordelingsmodellen?
- 3) Støtter instituttet at bare de to indikatorene fra RFM blir inkludert i fakultetets VFM: studiepoengproduksjon og fullførte doktorgrader?
- 5) Hvilket av de to alternativene for innretning på studiepoengindikatoren foretrekker instituttet?
 - A. Studiepoengindikatoren videreføres til instituttene med en insentivstyrke på 100 % av satsen for resultatbasert uttelling i RFM.
 - B. Studiepoengindikatoren videreføres til instituttene med redusert insentivstyrke.
- 6) Dersom studiepoengindikatoren videreføres til instituttene med redusert insentivstyrke: Hvilken insentivstyrke bør studiepoengindikatoren i VFM ha, uttrykt som prosent av satsen for resultatbasert uttelling i RFM?
- 7) Støtter instituttet at viderefordelingsmodellen bør videreføre indikatoren for fullførte doktorgrader til instituttene med full insentivstyrke?
- 8) Støtter instituttet at EU-medfinansieringsordningen dekker instituttenes behov for økonomisk støtte til EU-aktivitet?
- 9) Støtter instituttet arbeidsgruppas forslag til modell for finansiering av fakultetsnivået? Dersom instituttet ikke støtter arbeidsgruppas forslag, hvilke alternativer til finansiering av fakultetsnivået foreslår instituttet?
- 10) Hvilket av de to alternativene foretrekker instituttet?
 - A. Strategisk pott.
 - B. Aktivitetsbasert bevilgning.
- 11) Støtter instituttet arbeidsgruppas vurderinger knyttet til omfordeling i forbindelse med dimensjonering av studieporteføljen? Hvis ikke, hvilke andre alternativer foreslår instituttet?

4 Dagens viderefordelingsmodell ved SU

Den gjeldende viderefordelingsmodellen ved SU (VFM) ble vedtatt i 2017 og har virket siden 2018. Det ble gjennomført grundige forarbeider før dagens VFM ble vedtatt, og arbeidsgruppa bygger videre på arbeidet som ble gjort den gangen. Modellen består av en basiskomponent og en resultatkomponent med insentiver som stimulerer til utvikling både innenfor utdanning og forskning: Studiepoengproduksjon, kandidatproduksjon, utveksling, fullførte doktorgrader, publiseringspoeng, EU-aktivitet, NFR-aktivitet og annen bidrags- og oppdragsaktivitet. Av disse er der utdanningsinsentivene som gir størst uttelling. Bevilgning som følger av resultatkomponenten blir i sin helhet overført fra RFM til instituttene. Modellen lukkes mot basisdelen av bevilgningen. Det innebærer at overskytende eller manglende bevilgning etter at resultatkomponenten er overført til instituttene, blir fordelt på enhetene ut fra hvilken andel de har av basisbevilgningen.

Dersom instituttene vokst et år er større enn den samlede bevilgningsveksten til fakultetet, vil altså uttellingen fra resultatkomponenten fordeles først, og deretter blir underskuddet fordelt mellom enhetene. Denne innretningen gjør at modellen stimulerer og belønner vekst, noe instituttene har hatt god nytte av i en periode med økende studenttall.

I forarbeidene til dagens VFM ble verdien på basiskomponenten satt til 66 % av instituttene fastlønnsbudsjett, noe som tilsvarte 65 % av SUs bevilgning. Modellen er aktivitetsbasert, det vil si at den forutsetter at basiskomponenten skal justeres ut fra endringer i strategisk personalplan slik at den reflekterer enhetenes aktivitetsnivå. Dette har imidlertid ikke blitt fulgt opp siden. Vektleggingen av utdanningsinsentiver og det at modellen lukkes mot basisdelen av bevilgningen, har dermed ført til at verdien av basiskomponenten har krympet til 59 % av bevilgningen siden modellen ble innført.

Dagens VFM er en kompleks modell som inneholder mange insentiver. Modellen regner ut grunnlaget for utdanningsinsentivene ved å sammenligne snittet av produksjonen de tre siste årene med referanseåret 2017. Denne beregningsmåten gjør det krevende å følge og forstå sammenheng mellom aktivitetsendringer, for eksempel øking i studiepoengproduksjon, og endring i bevilgning. Dette går ut over modellens transparens og forutsigbarhet.

Fakultetsadministrasjonen og fakultetets fellesmidler utgjør i dag én budsjett enhet (fakultetets fellestjenester), som finansieres på grunnlag av bevilgningen i 2017. Siden den gang har basisdelen av bevilgningen blitt utsatt for flere kutt og fått tilført nye kostnader, blant annet som følge av ABE-reformen¹. Ettersom fakultetets fellestjenester ikke tar del i resultatkomponenten, og basiskomponenten ikke har blitt justert, bruker fakultetet en mindre andel av bevilgningen på å finansiere fakultetets fellestjenester i dag enn i 2017. Dette er nærmere omtalt i kapittel 6.2.

5 Rammer for viderefordelingsmodellen

De nye finansieringsmodellene utformes i en tid hvor UH-sektoren preges av reduserte bevilgninger, færre studenter, økte kostnader og skjerpet konkurranse om eksterne midler. Regjeringen varslet både i utsynmeldinga² og statsbudsjettet for 2024 at handlingsrommet i budsjettene til universitets- og høyskolesektoren blir strammere, samtidig som den peker på sektorens ansvar for å følge opp politiske prioriteringer og dimensjonere studieporteføljen ut fra studentenes ønsker og arbeidsmarkedets behov. Den nasjonale finansieringsmodellen er en sentral del av regjeringens tillitsreform, og det er en klar forventning om at institusjonene selv skal gjøre de nødvendige prioriteringene for å løse samfunnsopdraget.

NTNUs rammefordelingsmodell bygger på og viderefører sentrale elementer i den nasjonale finansieringsmodellen, og begge modellene legger sterke føringer for viderefordelingsmodellen ved SU. Under følger derfor beskrivelser av de to finansieringsmodellene som VFM skal bygge på.

5.1 Nasjonal finansieringsmodell

I den nasjonale finansieringsmodellen er den resultatbaserte delen av finansieringen forenklet. Fra 2025 videreføres bare indikatorene for studiepoeng og fullførte doktorgrader, begge med åpen ramme, mens indikatorene for kandidatproduksjon, utveksling, publiseringspoeng, EU-aktivitet, NFR-aktivitet og annen bidrags- og oppdragsaktivitet er fjernet. For studiepoengindikatoren er

¹ Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen, som ble innført av Solberg-regjeringen i 2015. Reformen innebar et årlig budsjettkutt på ca. 0,5 % i alle statlige virksomheter.

² Meld. St. 14 (2022–2023) Utsyn over kompetansebehovet i Norge.

inndelingen i kategorier endret til tre kategorier med tilhørende sats (fagområder ved SU er uthevet):

1 Kategorier og satser for studiepoengindikatoren i nasjonal finansieringsmodell med uttelling i 2025

Kategori	Fagområde	Sats for resultatbasert uttelling per 60 sp-enhet
1	Humaniora, samfunnsfag og økonomisk-administrative fag	54 550
2	Realfag, teknologi, helse-, sosial- og idrettsfag, lærerutdanning og utøvende kunst- og mediefag	81 800
3	Medisin, odontologi og veterinærmedisin	190 900

Satsen for fullførte doktorgrader er 465 550 kr.

I tillegg innføres en ny indikator for fullføring av studieprogram på normert tid. Den innrettes slik at institusjonen får uttelling både ut fra hvordan fullføringsgraden ved en institusjon har utviklet seg sammenlignet med landsgjennomsnittet, og hvordan fullføringsgraden internt på institusjonen har utviklet seg sammenlignet med foregående år. Den marginale uttelling for en ekstra student som fullfører på normert tid, er satt til 50 000 kr. Fullføringsindikatoren har også åpen ramme.

Ved tildeling av nye eller reduksjon av studieplasser over statsbudsjettet, blir det benyttet en flat sats på 100 100 kr per studiepoengenhet. De særlig kostbare utdanningene i kategori 3 har en høyere sats.

Ved innføring av ny nasjonal finansieringsmodell er det bare *endringer* i indikatorene som får virkning. Det er altså bare resultatendringer framover som gir uttelling ut fra de nye satsene. Bevilgningen til institusjonene blir ikke redusert som følge av at flere indikatorer blir avvirket, og den nye modellen vil ikke gi en omfordeling mellom institusjonene.

5.2 Rammefordelingsmodell NTNU

NTNUs rammefordelingsmodell (RFM) ble vedtatt av NTNUs styre 18. juni 2024 på grunnlag av forarbeider og anbefalinger fra finansieringsutvalget (se vedlegg 1). Det er et uttalt mål at rammefordelingsmodellen skal gi forutsigbarhet, stabilitet og transparens i bevilgningene til fakultetene. Som i den nasjonale finansieringsmodellen, legger NTNU vekt på at RFM ikke skal være et styringsverktøy, og at god virksomhetsstyring og ledelse er avgjørende for at NTNU skal lykkes med sine mål.

RFM er satt sammen av fire ulike komponenter:

- 1) Resultatindikator for studiepoengproduksjon, videreført fra den nasjonale finansieringsmodellen.
- 2) Resultatindikator for fullførte doktorgrader, videreført fra den nasjonale finansieringsmodellen.
- 3) Ordning for medfinansiering av EU-prosjekter.
- 4) Satser for tildeling og omfordeling av studieplasser mellom fakultetene.

Fra den nasjonale finansieringsmodellen er to av de tre resultatindikatorene videreført i RFM: Studiepoengproduksjon og fullførte doktorgrader. Incentivstyrken i studiepoengindikatoren er redusert i forhold til den nasjonale modellen, mens satsen for fullførte doktorgrader videreføres i sin helhet til fakultetene. Indikatorene er nærmere beskrevet under punkt 6.1.1 og 6.1.2.

Den tredje indikatoren, fullføring av studieprogram på normert tid, inngår ikke i RFM. Begrunnelsen for det er at indikatoren er komplisert å beregne, og at den dermed ikke bidrar til forutsigbarhet i modellen. I tillegg ville fullføringsindikatoren hatt liten betydning for bevilgningen til fakultetene, og den ble derfor ikke ansett som nødvendig for å fordele bevilgningen på en hensiktsmessig måte.

I tillegg til de to resultatindikatorerne inneholder RFM en ordning for medfinansiering av EU-prosjekter. Dette elementet ligger ikke i den nasjonale finansieringsmodellen og må derfor finansieres av NTNUs bevilgning. Begrunnelsen for å inkludere denne ordningen i RFM er en bekymring for at instituttene vil søke færre EU-midler når resultatindikatoren for EU-aktivitet faller bort i den nasjonale finansieringsmodellen, ettersom disse prosjektene har dårlige finansiering enn bidragsprosjekt finansiert av Forskningsrådet. EU-medfinansieringsordningen er nærmere beskrevet i punkt 6.1.3.

Den siste komponenten i RFM er satser for tildeling og omfordeling av studieplasser mellom fakultetene³. Nye studieplasser som er finansiert over statsbudsjettet, videreføres til fakultetene med samme sats som i den nasjonale modellen. Ved omfordeling av studieplasser mellom fakultet benytter RFM to ulike satser: Ved oppretting av nye studietilbud benyttes samme sats som KDs sats i den nasjonale finansieringsmodellen, mens satsen for oppskalering av eksisterende studietilbud er satt til 75 % av KDs sats. Omfordeling av studieplasser mellom fakultetene vil vurderes hvert 4. år.

2 Satser for nye studietilbud og oppskalering av studietilbud i RFM (2024-verdi)

Fagområde	Nytt studietilbud	Oppskalering av studietilbud
Medisin, odontologi og veterinærmedisin	291 400	218 550
Andre utdanninger	100 100	75 075

Det er ikke beskrevet i RFM hvordan nye studieplasser som opprettes uten finansiering fra KD, skal finansieres. Finansieringsutvalget gjør det imidlertid klart at det skal være et skarpt skille mellom mottakende og avgivende fakultet. Bevilgningskonsekvens for avgivende fakultet ved omfordeling av studieplasser er noe finansieringsutvalget vurderer videre. Tildeling og omfordeling av studieplasser er nærmere omtalt i punkt 6.3.

RFM fordeler bevilgningen med utgangspunkt i bevilgningen fra foregående år. Dermed er det kun resultatendringer knyttet til studiepoengproduksjon, fullførte doktorgrader og EU-aktivitet som vil gi endringer i overføringene til fakultetene etter nye satser, både i positiv og negativ retning. Alle komponentene har en tidsforsinkelse på 2 år. Også aktivitetsendringer på andre fakulteter vil påvirke bevilgningen til SU som følge av at insentivstyrken for studiepoengindikatoren er redusert til 65 %, der differansen mellom KDs sats og satsen i RFM fordeles andelsvis mellom alle fakultetene. I tillegg vil eventuelle andre endringer i NTNUs rammebevilgning fordeles til fakultetene. Denne innretningen gir en forventning om at fakultetenes bevilgninger med ny RFM vil være mer stabile enn før, men med en nedadgående tendens.

NTNU viderefører ordningen med ramme strategi og omstilling (RSO) og ramme rekrutteringsstillinger (RRS) som tidligere. Disse rammene fastsettes årlig av NTNUs styre.

RFM og fakultetenes VFM er økonomimodeller som beskriver hvordan NTNUs bevilgning fordeles til enhetene. I 2025 vil NTNU i tillegg beskrive en totalfordelingsmodell (TFM), der RFM inngår sammen med andre finansieringskilder og mekanismer knyttet til økonomistyringen. Med økende

³ Komponenten er utformet på bakgrunn av Dimensjoneringsutvalgets arbeid og rapporten Dimensjonering av studieporteføljen ved NTNU (2024) (vedlegg 2).

kostnader, blant annet knyttet til vedlikehold av datasystemer og infrastruktur, areal og investeringer i campusprosjektet, vil TFM ha stor betydning for størrelsen på overføringene til fakultetene, og dermed hvor mye som blir fordelt videre til instituttene. Etersom TFM ikke vil bli klar før i 2025, har arbeidsgruppa på nåværende tidspunkt ikke mulighet til å vurdere konsekvensene den kan ha for SUs finansieringsmodell. Fakultetet bør vurdere hvordan TFM påvirker fakultetets VFM og gjøre eventuelle endringer når TFM behandles.

6 Problemstillinger i valg av ny viderefordelingsmodell

I beskrivelsen av formålet med NTNUs rammefinansieringsmodell legger finansieringsutvalget vekt på at modellen skal fordele ressurser på en måte som gir stabilitet og forutsigbarhet i virksomheten. Den nye rammefordelingsmodellen benytter i liten grad økonomiske insentiver som virker styrende for enhetene, og finansieringsutvalget fremhever at virksomheten skal styres gjennom strategiske prioriteringer og god ledelse.

Etersom det er færre resultatindikatorer i den nye rammefordelingsmodellen enn i dagens modell, er det bare endringer i studiepoeng- og ph.d.-produksjon som vil gi utslag i bevilgningen framover, mens aktivitetsendringer på andre områder ikke får betydning for rammebevilgningen. Det innebærer at strategisk styring av fakultetet framover i større grad vil dreie seg om hvordan bevilgningen kan omsettes i aktivitet som oppfyller fakultetets samfunnsoppdrag, mens det har mindre betydning hvilken aktivitet som ligger til grunn for bevilgningen.

I sitt hørings svar støttet SU prinsippet om at NTNUs rammefordelingsmodell skal gi økonomisk stabilitet, forutsigbarhet og transparens. Medlemmene i arbeidsgruppa er samstemte i at dette prinsippet bør videreføres i SUs viderefordelingsmodell. Modellen skal fordele fakultetets bevilgning på en forutsigbar og gjennomsiktig måte, ikke være et redskap for strategisk styring. Samtidig er det viktig for enhetene å kunne støtte seg på finansieringsmodellen i vurdering og håndtering av risiko knyttet til endringer i studiepoeng- og ph.d.-produksjon. For å oppnå dette mener arbeidsgruppa at SUs videreføringsmodell bør ligge tett opp til rammefordelingsmodellen. Arbeidsgruppa foreslår derfor å ikke benytte andre elementer i VFM enn de som ligger i rammefordelingsmodellen. Vurderingene knyttet til elementer i VFM følger i punkt 6.1 under.

I tillegg har arbeidsgruppa sett behov for å behandle to andre momenter i forbindelse med innføringen av ny VFM: finansiering av fakultetets fellestjenester og omfordeling av rammebevilgning ved eventuell flytting av studieplasser internt ved SU. Det førstnevnte momentet springer ut fra erfaringene fakultetet har fra dagens VFM, og er nærmere behandlet i punkt 6.2. Det andre momentet bygger på rapporten fra NTNUs dimensjoneringsutvalg (vedlegg) og er nærmere behandlet i punkt 6.3.

Hørings spørsmål:

- 1) Støtter instituttet at SUs viderefordelingsmodell bør ligge tett opp til prinsippene i NTNUs rammefordelingsmodell?
- 2) Støtter instituttet de overordnede målsettingene med viderefordelingsmodellen?

6.1 Elementer i viderefordelingsmodellen

NTNU har valgt å inkludere to indikatorer i rammefordelingsmodellen: studiepoengproduksjon og fullførte doktorgrader. Den nye rammefordelingsmodellen vektlegger dermed resultatindikatorer i betydelig mindre grad enn dagens RFM. Med innføring av ny RFM vil altså endringer i aktivitet innenfor andre områder enn studiepoengproduksjon og fullførte doktorgrader ikke få betydning for rammebevilgningen til fakultetet.

I utredningene om finansieringsmodell ved SU fra 2016 og 2017 ble det lagt vekt på økonomiske insentiver for å stimulere til aktivitetsvekst. Denne modellen har tjent instituttene godt i år med vekst, men har vist seg å være krevende når aktiviteten går ned. Ved SU, hvor opp mot 100 % av bevilgningen går til lønn, er det vanskelig å justere aktiviteten i takt med årlige bevilgningsendringer. I dag står fakultetet i en situasjon hvor vi forventer generell nedgang i kjernevirksomheten, med lavere bevilgninger, færre studenter og sterkere konkurranse om eksterne forskningsmidler. I denne situasjonen er det viktig at finansieringsmodellen så langt som mulig gir forutsigbare og stabile økonomiske rammer som enhetene kan styre etter.

Det vil være mulig for SU å lage en viderefordelingsmodell som tar inn flere indikatorer enn hva som ligger i rammefordelingsmodellen, og som dermed vil ligne på dagens modell. Instituttene vil kunne få uttelling i modellen for bestemte aktiviteter, noe som vil bidra til å omfordele midler til institutter med aktivitetsvekst innenfor ulike deler av virksomheten. En slik modell vil imidlertid kreve tett administrativ oppfølging for å sikre rett og oppdatert datagrunnlag for indikatorene. Videre vil resultatutsetting i modellen gå ut over modellens forutsigbarhet og gjennomsiktighet. På bakgrunn av dette har arbeidsgruppa ikke gått videre i å utrede bruk av indikatorer i VFM ut over det som ligger i RFM.

Høringsspørsmål:

3) Støtter instituttet at bare de to indikatorene fra RFM blir inkludert i fakultetets VFM: studiepoengproduksjon og fullførte doktorgrader?

6.1.1 Indikator for studiepoeng

I NTNUs nye rammefordelingsmodell får SU-fakultetet uttelling for *endringer* i studiepoengproduksjon med en insentivstyrke på 65 % av satsene i den nasjonale finansieringsmodellen. Insentivstyrken på 65 % gir en størrelse på studiepoengindikatoren som tilsvarer dagens RFM. De resterende 35 % av studiepoenginsentivet fordeles mellom fakultetene ut fra fakultetets andel av bevilgningen i foregående år. Den reduserte insentivstyrken bidrar til å dempe svingninger i rammebevilgningen til fakultetene som resultat av endringer i studiepoengproduksjon, både ved økende og ved synkende aktivitet. Denne innretningen innebærer et solidaritetsprinsipp, hvor fakultetene deler både på inntektsøkninger og -reduksjon som følge av endring i studiepoengproduksjonen.

Studiepoengindikatoren er inndelt i tre kategorier ut fra fagområder. Tabellen under viser satsen for resultatbasert uttelling per årsenhet (60 studiepoeng) i de ulike kategoriene i NTNUs nye rammefordelingsmodell, som altså utgjør 65 % av den nasjonale satsen (fagområder ved SU er uthevet).

3 Kategorier og satser for studiepoengindikatoren i RFM med uttelling i 2025

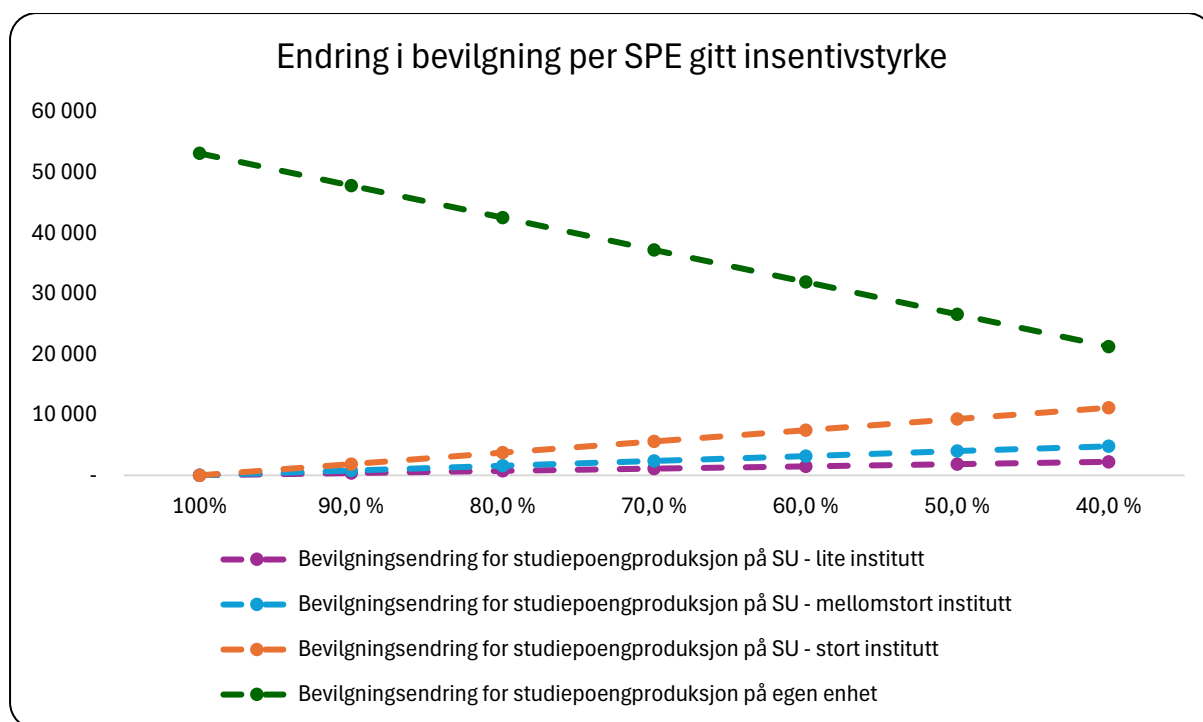
Kategori	Fagområde	Sats for resultatbasert uttelling i RFM (65 % av nasjonal sats)
1	Humaniora, samfunnsfag og økonomisk-administrative fag	35 458
2	Realfag, teknologi, helse-, sosial- og idrettsfag, lærerutdanning og utøvende kunst- og mediefag	53 170
3	Medisin, odontologi og veterinærmedisin	124 085

På samme måte som i RFM må SU ta stilling til insentivstyrken i studiepoengindikatoren i viderefordelingsmodellen. Ved å videreføre studiepoengindikatoren fra RFM til instituttene med full styrke (alternativ A), vil et institutt få høyest mulig uttelling i bevilgningen ved vekst i studiepoengproduksjonen på eget institutt. Samtidig bærer instituttet den fulle risikoen dersom studiepoengproduksjonen går ned. Bevilgningen til instituttet vil ikke påvirkes av endringer i studiepoengproduksjonen ved andre institutter, og det blir dermed forutsigbart for instituttet hvordan bevilgningen vil endre seg basert på kunnskap om utvikling i egen studiepoengproduksjon.

En annen mulighet er å dempe insentivstyrken i studiepoengindikatoren ytterligere i viderefordelingen til instituttene (alternativ B). En slik innretning vil innebære at instituttene deler på både økning og reduksjon i bevilgning som følge av endringer i studiepoengproduksjonen ved alle instituttene, på samme måte som fakultetene gjør på grunn av den reduserte insentivstyrken i RFM. Et institutt vil dermed få mindre svingninger i bevilgningen på grunnlag av endringer i studiepoengproduksjon ved egen enhet. Samtidig vil bevilgningen påvirkes av endringer ved de øvrige instituttene ved SU. Dette alternativet vil totalt sett sannsynligvis gi mindre årlige svingninger og dermed større stabilitet i bevilgningen til det enkelte instituttet sammenlignet med alternativ A, men det vil være vanskeligere å forutsi hvordan endringer i studiepoengproduksjonen vil slå ut i finansieringen til instituttet kommende år, ettersom det vil være avhengig av hvordan studiepoengproduksjonen utvikler seg ved fakultetet som helhet.

Figur 1 illustrerer hvordan redusert insentivstyrke for studiepoengindikatoren i VFM vil slå ut for tre tenkte institutter ved SU – et stort institutt, som utgjør 35 % av SUs rammebevilgning, et mellomstort, som utgjør 15 % av bevilgningen, og et lite institutt, som utgjør 7 % av bevilgningen. Grafene viser hvordan bevilgningen til et institutt vil endre seg når instituttet øker sin produksjon med 1 studiepoengenhet (SPE) i kategori 2, og fakultetet samtidig øker sin produksjon med 1 studiepoengenhet, også i kategori 2. Den grønne linja viser summen instituttene mottar for en økning på 1 SPE på egen enhet. Oransje, blå og lilla linje viser summen som henholdsvis det store, mellomstore og lille instituttet mottar for en økning på 1 SPE ved fakultetet som helhet. Y-aksen angir sum, mens X-aksen angir insentivstyrken i studiepoengindikatoren i VFM. Summene er gjengitt i tabellen under figuren.

Figur 1 Marginal endring i bevilgning (per SPE) ved ulike insentivstyrke.

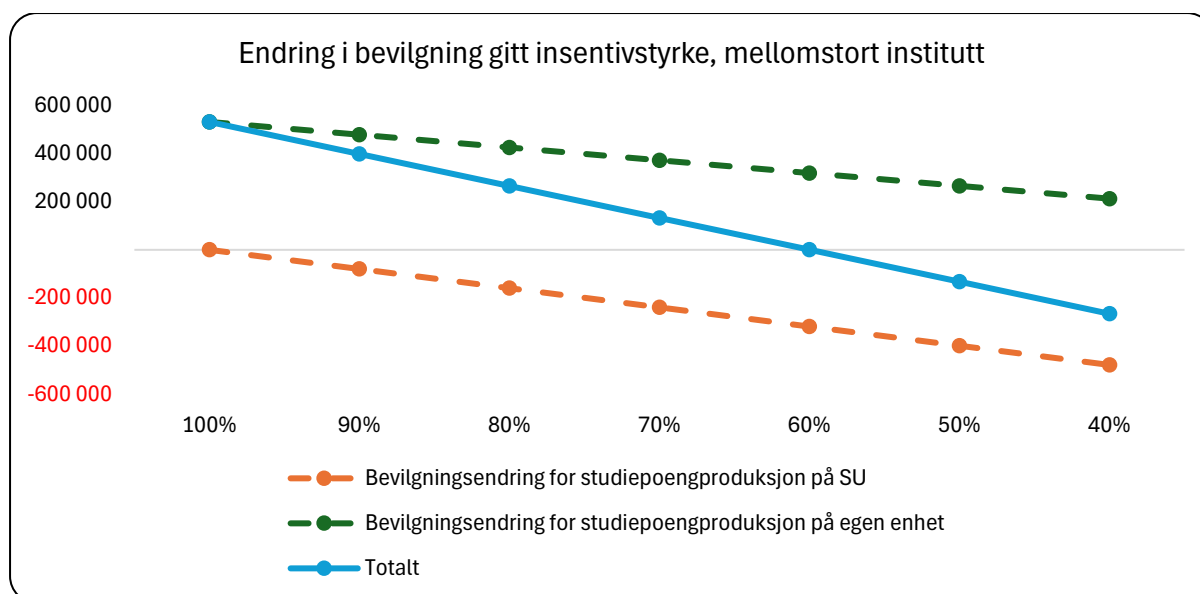


	100 %	90,0 %	80,0 %	70,0 %	60,0 %	50,0 %	40,0 %
Bevilgningsendring for studiepoengproduksjon på SU – stort institutt	-	1 861	3 722	5 583	7 444	9 305	11 166
Bevilgningsendring for studiepoengproduksjon på SU – mellomstort institutt	-	798	1 595	2 393	3 190	3 988	4 785
Bevilgningsendring for studiepoengproduksjon på SU – lite institutt	-	372	744	1 117	1 489	1 861	2 233
Bevilgningsendring for studiepoengproduksjon på egen enhet	53 170	47 853	42 536	37 219	31 902	26 585	21 268

Summen instituttene mottar for økt studiepoengproduksjon på egen enhet (grønn linje), er den samme for alle de tre instituttene, uavhengig av instituttets størrelse. Ved full insentivstyrke mottar instituttet hele satsen fra RFM, altså 53 170 kr, for en økning i studiepoengproduksjonen tilsvarende 1 SPE på egen enhet. Denne summen faller eksempelvis til 37 219 kr ved en insentivstyrke på 70 % av RFM-satsen.

De andre linjene viser overføringene til instituttene som resultat av omfordeling (lukking) når insentivstyrken i RFM synker. Ved 100 % insentivstyrke er denne omfordelingen på 0 kr, ettersom hele summen fordeles direkte til instituttene. Lukkingsmekanismen ved redusert insentivstyrke vil fungere slik at viderefordelingsmodellen holder igjen en del av RFM-satsen og fordeles denne andelsvis ut til instituttene, ut fra hvor stor del av SUs rammebevilgning de utgjør. Dermed vil et stort institutt få en større sum per økt SPE ved SU som helhet enn et lite institutt. I eksemplene over utgjør overføringen gjennom lukningsmekanismen ved en økning på 1 SPE ved SU og med en insentivstyrke på 70 % 5 583 kr ved det store instituttet, 2 393 kr ved det mellomstore instituttet og 1 117 kr ved det lille instituttet.

Figur 2 Eksempel på hvordan incentivstyrke i studiepoengindikatoren i VFM kan påvirke bevilgningen til et institutt.



	100 %	90,0 %	80,0 %	70,0 %	60,0 %	50,0 %	40,0 %
Bev.-endring for studiepoengprod. på SU	-	-79 755	-159 510	-239 265	-319 020	-398 775	-478 530
Bev.-endring for studiepoengprod. på egen enhet	531 700	478 530	425 360	372 190	319 020	265 850	212 680

For å ytterligere konkretisere hvordan ulike incentivstyrke kan slå ut for et institutt, viser vi i figur 2 et eksempel på hvordan endringer i studiepoengproduksjon kan slå ut i bevilgningen til et mellomstort institutt ved ulike incentivstyrker i studiepoengindikatoren. I eksemplet øker instituttet sin studiepoengproduksjon med 10 SPE, mens fakultetet som helhet reduserer sin studiepoengproduksjon med 100 SPE. I figur 4 representerer den grønne og den oransje linja de samme størrelsene som i figur 1, mens den blå linja viser den totale bevilgningsendringen til instituttet. Som eksempelet viser, kan redusert incentivstyrke føre til redusert bevilgning til instituttet, selv om instituttet selv øker sin studiepoengproduksjon – i dette konkrete eksempelet blir totalen under null ved en incentivstyrke på <60 %. I en omvendt situasjon, hvis instituttet reduserer sin studiepoengproduksjon med 10 SPE og fakultetet samtidig øker med 100 SPE, vil dette instituttet på samme måte få en positiv bevilgningsutvikling med en incentivstyrke på <60 %.

Hørings spørsmål:

5) Hvilket av de to alternativene for innretning på studiepoengindikatoren foretrekker instituttet?

- A. Studiepoengindikatoren videreføres til instituttene med en incentivstyrke på 100 % av satsen for resultatbasert uttelling i RFM.
- B. Studiepoengindikatoren videreføres til instituttene med redusert incentivstyrke.

6) Dersom studiepoengindikatoren videreføres til instituttene med redusert incentivstyrke: Hvilken incentivstyrke bør studiepoengindikatoren i VFM ha, uttrykt som prosent av satsen for resultatbasert uttelling i RFM?

6.1.2 Indikator for doktorgradskandidater

Den andre indikatoren i den nasjonale finansieringsmodellen og RFM er fullføring av doktorgradsprogram. Indikatoren har den samme innretningen som i dagens finansieringsmodell, og satsen i 2024 er satt til 465 550 kr per fullførte doktorgrad. RFM viderefører indikatoren til fakultetene med full styrke. Bevilgningen fordeles mellom fakultetene ut fra hvilket fakultet veileder er tilknyttet, med 70 % av satsen til hovedveilederens fakultet og 30 % av satsen til biveilederens fakultet.

Arbeidsgruppa mener at uttellingen for fullførte doktorgradsstudenter bør videreføres til instituttene i sin helhet basert på veilederens institutttilhørighet, ut fra de samme prinsippene som i RFM. Det er vesentlig at instituttet som bærer kostnaden ved veiledning, får uttellingen i finansieringsmodellen. Samtidig er det viktig for fakultetet å beholde et tydelig økonomisk insentiv for å styrke gjennomføringen i doktorgradsutdanningene.

Høringssspørsmål:

7) Støtter instituttet at viderefordelingsmodellen bør videreføre indikatoren for fullførte doktorgrader til instituttene med full insentivstyrke?

6.1.3 Medfinansiering av EU-prosjekter

NTNUs rammefordelingsmodell inneholder, i tillegg til de to resultatindikatorerne, en ordning for medfinansiering av EU-prosjekter. Ordningen innføres fordi EU-prosjekter har en dårligere finansiering enn bidragsprosjekt finansiert av Forskningsrådet, og målet med ordningen er å motvirke disinsentiver for EU-prosjekter. EU-medfinansieringsordningen går i sin helhet direkte til instituttet. Selve ordningen er vedtatt av NTNUs styre sammen med RFM, og er derfor ikke del av høringen om SUs VFM. Arbeidsgruppen ønsker likevel innspill fra instituttene på om EU-medfinansieringsordningen tilstrekkelig dekker instituttens behov for økonomisk støtte til EU-aktivitet.

EU-medfinansieringsordningen er satt til 20 % av EU-aktiviteten, og satsen regnes ut fra endringer i EU-aktiviteten to år bakover i tid. Ved innføringen av ny rammefordelingsmodell i 2025 inngår den tidligere EU-indikatoren i rammebevilgningen til NTNU. 20 % av EU-aktiviteten i 2022 trekkes fra rammebevilgningen og fordeles direkte til instituttene som står bak aktiviteten. Resten av rammebevilgningen fordeles andelsvis til fakultetene. Deretter skal modellen ta hensyn til endringer i EU-aktivitet fra 2022 til 2023. Det betyr at et institutt som økte sin EU-aktivitet med 2 millioner kr fra 2022 til 2023, får 400 000 kr som økt EU-medfinansiering i 2025. Dersom EU-aktiviteten i 2023 derimot var 2 millioner kr lavere enn den var i 2022, får instituttet en tilsvarende reduksjon i EU-medfinansieringen i 2025.⁴

Ettersom EU-medfinansieringsordningen ikke ligger i den nasjonale finansieringsmodellen, vil den finansieres som et spleiselag mellom fakultetene og Vitenskapsmuseet basert på andel av rammebevilgningen. I tillegg til EU-medfinansieringen vil rektor benytte øremerkede rekrutteringsstillinger i tilfeller der EU ikke finansierer opplæringsdelen av ph.d.-stillinger.

Arbeidsgruppa registrerer at NTNU med dette har innført en ordning som legger føringer for og begrenser fakultetenes og Vitenskapsmuseets viderefordelingsmodeller. Medfinansieringen til EU-

⁴ Utfyllende regneeksempel kan lese på s. 5 i vedtak om rammefordelingsmodell ved NTNU (vedlegg 1).

prosjekter vil trekkes fra rammefordelingen til fakultetene og fordeles til instituttene før fakultets viderefordelingsmodell kjøres. Ordningen innebærer dermed en omfordeling av midler til institutter og fakulteter som opprettholder eller øker sin EU-aktivitet. Etter arbeidsgruppas vurdering dekker ordningen instituttene behov for økonomisk støtte i forbindelse med EU-prosjekter, og det er ikke behov for en ytterligere omfordeling av midler for å støtte EU-aktivitet gjennom SU-fakultets viderefordelingsmodell.

Høringsspørsmål:

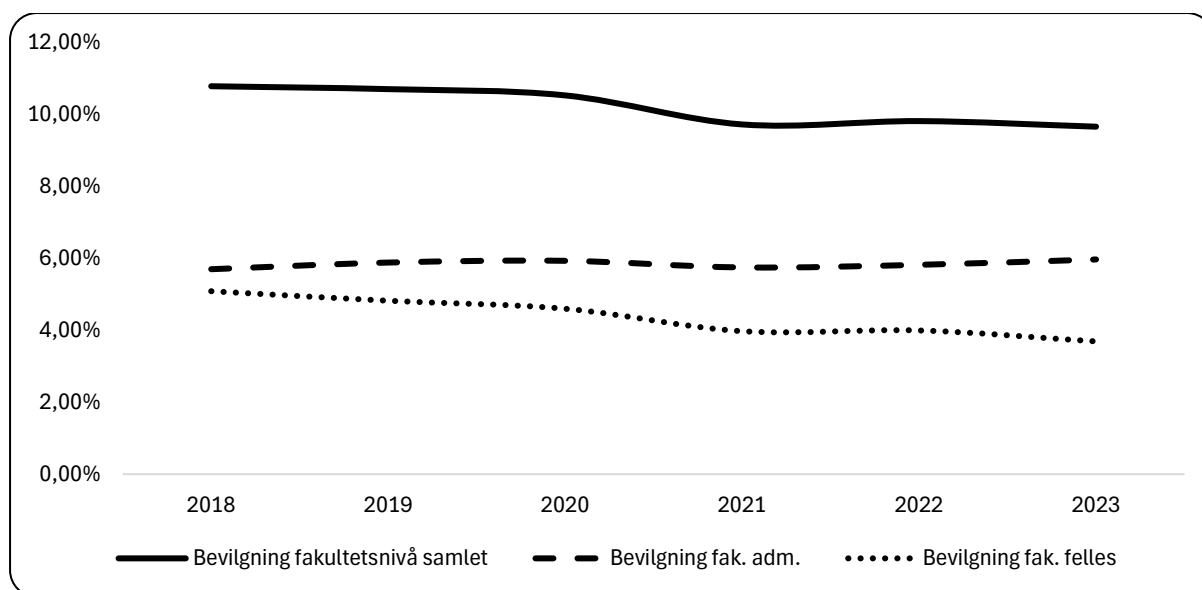
8) Støtter instituttet at EU-medfinansieringsordningen dekker instituttene behov for økonomisk støtte til EU-aktivitet?

6.2 Finansiering av fellestjenester og strategiske satsinger på fakultetsnivå

I dagens økonomimodell er fakultetets fellesmidler organisert som én budsjettenhet, som er inndelt i to kostnadssteder: Ett som dekker lønn og drift for fakultetsadministrasjonen (fak. adm.), og ett som dekker andre felleskostnader på fakultetsnivå (fak. felles). Fak. felles dekker blant annet lønns- og driftsmidler for dekanat og fakultetsstyret, strategiske satsinger, midler til realisering av periodeplan og strategiske midler på fakultetsnivå. Fak. adm. er realbudsjettert, som innebærer at denne budsjettenheten budsjetteres på grunnlag av kjente lønns- og driftsforpliktelser. Eventuelt over- eller underforbruk overføres ikke til neste budsjettår, men avstemmes mot fak. felles. Fak. felles finansieres med en fast budsjettramme definert i fakultetets nåværende VFM.

Fakultetets fellesmidler finansieres utelukkende gjennom basisbevilgningen. Ordningen har hatt som følge at den samlede årlige overføringen til fakultetets fellesmidler har vokst forholdsmessig mindre enn virksomheten ved SU – fakultetsnivået utgjorde 10,78 % av fakultetets rammebevilgning i 2018 og 9,66 % i 2023 (figur 4). Videre er det etablert praksis at det ikke overføres ubrukte midler i fak. adm. fra et år til det neste. Dermed er det ikke mulig å sette av midler til større prosjekter eller tiltak som gir høyere lønnskostnader i en periode.

Figur 3 Bevilgning til fakultetsnivået som andel av samlet rammebevilgning til SU i perioden 2018–2023



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Bevilgning fakultetsnivå samlet	10,78 %	10,70 %	10,53 %	9,72 %	9,81 %	9,66 %
Bevilgning fak. adm.	5,70 %	5,88 %	5,93 %	5,75 %	5,82 %	5,97 %
Bevilgning fak. felles.	5,08 %	4,82 %	4,60 %	3,97 %	3,99 %	3,69 %

En konsekvens av dagens modell er at lønns- og driftskostnader over tid har krevd en større andel av den samlede bevilgningen til fakultetsnivået. I figur 3 viser den stiplede linjen i midten at fakultetsadministrasjonens andel av SUs rammebevilgning har ligget relativt stabilt på i underkant av 6 % i perioden 2018–2023, mens overføringene til fak. felles i samme periode er redusert fra 5,1 % til 3,7 %. Mulige årsaker til denne utviklingen kan være at kostnadene til lønn og drift har gått opp, samtidig som fakultetet har hatt mindre bruk av strategiske tildelinger, enten som resultat av at instituttene har gjennomført prosjekter på egen ramme eller at mottakere av strategiske tildelinger ikke har lykkes med å realisere planene.

Med innføringen av ny viderefordelingsmodell ønsker arbeidsgruppa å bedre muligheten for langsiktig planlegging på fakultetsnivå og styrke de økonomiske forutsetningene for å utvikle kompetanse og tjenester i fakultetsadministrasjonen. I tillegg er det et viktig mål at modellen sikrer dekans strategiske handlingsrom. For å lykkes med begge målsettingene anbefaler arbeidsgruppa at lønns- og driftskostnader på fakultetsnivå og fakultetets strategiske midler fra budsjettåret 2025 deles inn i to separate budsjettenheter. Arbeidsgruppas vurderinger knyttet til finansiering av hver av disse nye budsjettenhetene omtales i de neste to avsnittene, med tilhørende hørings spørsmål.

6.2.1 Finansiering av fakultetsnivået

Den første av de to nye budsjettenhetene har arbeidsgruppa valgt å kalle fakultetsnivået. Denne budsjettenheten omfatter all drift og lønn til fakultetsadministrasjonen og dekanat, inkludert fakultetsstyret og andre felles driftskostnader.

Fakultetsadministrasjonen har i hovedsak tre roller: tjenesteyter til instituttene, forvaltning og styring, samt lederstøtte, både i form av utredninger, beslutningsgrunnlag og sekretariatsfunksjoner for rådgivende og styrende organer. Fakultetsnivået yter tjenester til

instituttene innenfor områdene HR, økonomi og virksomhetsstyring, areal, kommunikasjon, forskning, nyskaping og utdanning.

Arbeidsgruppa foreslår å endre økonomimodellen slik at fakultetsnivået får tildelt rammefinansiering med samme føringer og krav som instituttene. Videre foreslår gruppa at finansiering til fakultetsnivået beregnes ut fra fjorårets bevilgning over ramme drift (RD) pluss fakultetsnivåets forholdsmessige andel av justeringer som NTNU fordeler til fakultetene, både i positiv og negativ retning, og eventuelle andre justeringer. Modellen innebærer at bevilgningen i 2024 danner utgangspunktet for bevilgningen til fakultetsnivået i 2025. Justeringer som kommer i tillegg til fjorårets bevilgning, kan for eksempel være trekk fra NTNU sentralt for å finansiere fellessatsinger, ekstratildelinger eller trekk i statsbudsjettet, lønnskompenserende midler og justeringer som følge av strategiske valg ved fakultetet. Modellen kan uttrykkes gjennom formelen *RD-bevilgning fakultetsnivå i år = Fjorårets RD-bevilgning fakultetsnivå +/- justeringer*.

Ettersom modellen inneholder et variabelt justeringsledd, gir den fakultetsstyret god kontroll over overføringene til fakultetsnivået. For eksempel vil fakultetsstyret kunne tilføre eller redusere midler til fakultetsnivået med bakgrunn i strategisk personalplan. Justeringer vedtas årlig i fakultetsstyrets budsjettbehandling.

Høringsspørsmål:

g) Støtter instituttet arbeidsgruppas forslag til modell for finansiering av fakultetsnivået? Dersom instituttet ikke støtter arbeidsgruppas forslag, hvilke alternativer til finansiering av fakultetsnivået foreslår instituttet?

6.2.2 Fakultetets strategiske midler

Med reduserte rammebevilgninger til instituttene i årene som kommer, vil det i økende grad være behov for å sette av midler på fakultetsnivå som sikrer fakultetets strategiske handlingsrom og evne til resultatoppnåelse. Med strategiske midler vil dekan for eksempel kunne støtte satsinger på tvers av institutter, omstillings- og utviklingskostnader, stimulere spissmiljøer og iverksette andre strategiske satsinger. Campusprosjektet vil gi et betydelig økt investeringsbehov i neste sjuårsperiode som også bør kunne dekkes av fakultetets strategiske midler. Ved å skille disse midlene ut som en egen budsjettenhet styrker fakultetet muligheten til å styre størrelsen på og å målrette bruken av de strategiske midlene.

De siste årene har instituttene hatt et betydelig strategisk handlingsrom i eget budsjett, ettersom det i en periode har vært krav om å bygge ned avsetninger. Fremover vil imidlertid fallende bevilgninger innskrenke instituttenes mulighet til å finansiere strategiske tiltak gjennom eget budsjett, og dermed vil fakultetet i økende grad være avhengig av felles innsats for å realisere strategi og periodeplaner. Samtidig er det en forventning om at fakultetets investerings- og omstillingsbehov vil øke i årene som kommer. Ut fra dette vil felles strategiske midler være avgjørende for fakultetets økonomiske evne til fortsatt utvikling og strategisk handlekraft.

Under skisserer arbeidsgruppa to alternative modeller for finansiering av fakultetets strategiske midler. Begge alternativene innebærer at det settes av strategiske midler på fakultetsnivå før bevilgningen fordeles til instituttene gjennom VFM. Uavhengig av hvilken modell som velges, vil det være behov for å utforme retningslinjer for hvordan de strategiske midlene skal fordeles og benyttes.

Alternativ A – strategisk pott: I dette alternativet settes det av en definert prosentandel av fakultetets RD-bevilgning til fakultetets strategiske midler før VFM kjøres. Alternativ A gir en forutsigbar størrelse på det strategiske handlingsrommet som fakultetet kan planlegge strategiske satsninger og omstillingstiltak ut fra. Dette alternativet ligner på dagens ordning.

Erfaringsmessig innebærer dette alternativet en viss risiko for at ubrukte midler bygges opp over tid dersom aktivitetene ikke iverksettes i henhold til plan. En utilsiktet følge av dette kan være at det settes i verk prosjekter som er svakt strategisk begrunnet, med mål om å sette ubrukte midler i omløp. På den andre siden gir modell A en forutsigbar størrelse på overføringene til fakultetets strategiske midler, som vil bidra til gjennomsiktighet i finansieringsmodellen.

Alternativ B – aktivitetsbasert bevilgning: I alternativ B fastsetter fakultetsstyret årlig størrelsen på fakultetets strategiske midler i vedtak om budsjett, basert på planlagte tiltak og aktiviteter i strategier og periodeplan. Dette alternativet har likhetstrekk med NTNUs ordning med å sette av midler til strategi og omstilling (RSO), der styret bestemmer RSO-potten ut fra konkrete aktivitetsplaner.

Alternativ B forutsetter at både instituttene og fakultetsnivået utformer gode og realiserbare planer som skal ligge til grunn i budsjettbehandlingen, og følger opp måloppnåing gjennom året. Dette alternativet gir en tydeligere strategisk styringsmulighet enn alternativ A, men vil også gi noe mindre forutsigbarhet i finansieringsmodellen for instituttene.

Høringsspørsmål:

10) Hvilket av de to alternativene for finansiering av dekans strategiske midler foretrekker instituttet?

- A. Strategisk pott.
- B. Aktivitetsbasert bevilgning.

6.3 Aktivitetsendringer og dimensjonering av studieporteføljen

Som nevnt er det forventet at bevilgningsinntektene til sektoren vil bli lavere i årene som kommer. Samtidig er det en forventning fra myndighetene om at institusjonene innenfor egen ramme prioriterer utdanninger samfunnet har behov for og søkerne etterspør. For å prioritere opp et studieprogram kan det også bli nødvendig å prioritere ned et annet. Som følge av det satte NTNU ned et utvalg (Dimensjoneringsutvalget), som i februar 2024 leverte sin rapport om kriterier for opp- og neddimensjonering av studieprogram ved NTNU (vedlegg 2).

Som beskrevet i kapittel 5.2, ble de økonomiske konsekvensene av beslutninger om omfordeling av studieplasser behandlet av Finansieringsutvalget, med en anbefaling om at det settes et skarpt skille mellom *mottakende* og *avgivende* fakultet. Satser for studieplasser som mottakende fakultet får tilført, er tatt inn i RFM, mens det ennå ikke er besluttet hvilke satser som skal benyttes for avgivende fakultet. Som prinsipp anbefales det imidlertid at finansiering av nye studieplasser uten finansiering fra KD primært hentes fra studier som er besluttet nedskalert, og i tilfeller der det ikke er tilstrekkelig, pro rata fra fakultetenes totale bevilgning.

SU må også kunne håndtere de økonomiske konsekvensene av strategiske beslutninger som innebærer omfordeling *internt på fakultetet*. Arbeidsgruppa anbefaler prinsipielt at fakultetet legger seg tett opp til mekanismene i RFM, at satser for *tilførsel* av nye studieplasser følger samme logikk

som i RFM, men at fakultetet avventer arbeidet som gjøres på NTNU-nivå før konkrete satser ved avgivelse av studieplasser eventuelt fastsettes. I det videre arbeidet må fakultetet også ta stilling til hvordan eventuelle trekk i rammebevilgningen som følge av omfordeling av studieplasser skal fordeles internt på fakultetet.

Arbeidsgruppa er ellers på det rene med at en rekke studieprogram ved fakultetet (som ved NTNU ellers) er opprettet uten basisfinansiering. Det vil dermed kunne oppstå tilfeller der et institutt som må legge ned et studieprogram eller avgi plasser, mister mer finansiering enn det fikk tilført da studieprogrammet ble opprettet. Hvilken finansiering som historisk er gitt til ulike studietilbud, er det imidlertid nærmest umulig å identifisere. Arbeidsgruppa tar som utgangspunkt at innføringen av ny nasjonal finansieringsmodell danner et nullpunkt, og at alle programmer må ses på som tilstrekkelig finansiert på innføringstidspunktet. Vi anbefaler at vurderinger av historisk finansiering ikke skal brukes som et kriterium for å differensiere mellom studieprogram ved omfordeling av midler, og at de samme prinsippene derfor skal gjelde for alle program, uavhengig av hvilken finansiering programmet hadde ved opprettelse.

Høringssspørsmål:

11) Støtter instituttet arbeidsgruppas vurderinger knyttet til omfordeling i forbindelse med dimensjonering av studieporteføljen? Hvis ikke, hvilke andre alternativer foreslår instituttet?

7 Vedlegg

1. Rammefordelingsmodellen (RFM) ved NTNU. Vedtatt av NTNUs styre 18.6.2024.
2. NTNU (2024). [Rapport: Dimensjonering av studieporteføljen ved NTNU](#).
3. SU (2016). Rapport: Prinsipper for økonomistyring ved SU.
4. Viderefordelingsmodell for SU. Vedtatt i fakultetsstyret 15.6.2017.

Instituttstyret ILU

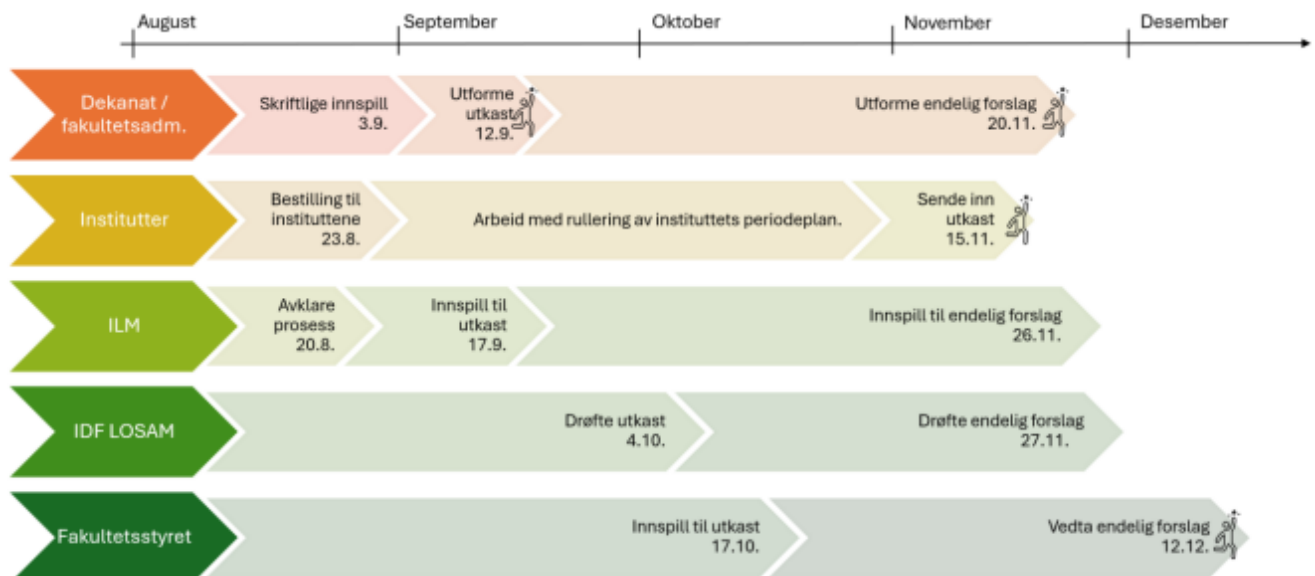
Sak ILU 17/24 Periodeplan 2025–2028 – rulling

Hensikt: Institutt for lærerutdanning gikk fra 2024 over fra årsplaner til periodeplan. Periodeplanen er fireårig og ruller årlig. Saken inviterer styret til en kort diskusjon og forankring av plan og prosess for høstens rulling. Saken vil komme tilbake på alle høstens styremøter. Endelig periodeplan for 2025–2028 er vedtakssak i styremøtet i desember. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Innledning

Instituttstyret vedtok Institutt for lærerutdanning (ILU) sin periodeplan for 2024–2027 i sak ILU 30/23 den 14. desember i fjor. Periodeplaner ved NTNU rulleres årlig, og instituttets periodeplan skal henge sammen med parallelle arbeider som foregår ved fakultetet og på NTNU-nivå.

Instituttene ruller egne periodeplaner. Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) sin plan for rulling av periodeplan (figur 1) danner utgangspunkt for prosessen ved ILU.



Figur 1 Tidsplan og milepæler for arbeidet ved Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap høsten 2024

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	

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Bakgrunn

Rullering av periodeplaner ved fakultet og institutt var sak i instituttlederemøtet (ILM) ved SU-fakultetet den 20. august. I saksnotatet til ILM blir det tatt til orde for at miljøene bør søke å forenkle en eller flere av de mange prosessene som skal gjennomføres i høst, for å unngå overbelastning. Samtidig vet vi at instituttets strategi går ut 2025, og ILU skal gå i gang med prosess for ny strategiperiode 2026–2033 (jf. sak ILU 11/24). Periodeplaner og strategi må henge sammen, og det betyr at ny strategi vil ha konsekvenser for periodeplanen.

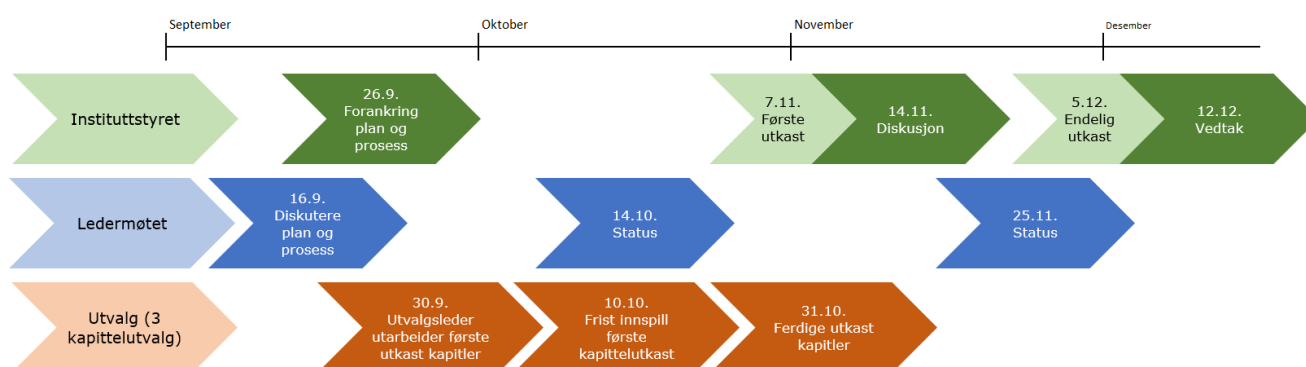
«Rullering» innebærer at plantiltakene endres fra *Tiltak 2024 & Tiltak 2025-2027* til *Tiltak 2025 & Tiltak 2026-2028*. Midtveisevalueringen og status i gjennomføringen av *Tiltak 2024* som vi hadde som sak i instituttstyret i junimøtet (ILU 10/24) er med å gi retning for hva instituttet skal jobbe med resten av året, og hva som eventuelt skal videreføres dvs. flyttes over til *Tiltak 2025*.

Plan og prosess ved ILU høsten 2024

Plan og prosess for rullering av periodeplanen har vært diskutert i instituttets ledermøte den 16. september, og møtet stiller seg bak at ILU gjennomfører en forenklet revidering ifm. årets revidering. Det betyr at periodeplan 2025–2028 for ILU utformes etter dagens mal i periodeplanen for 2024–2027. Medvirkning ivaretas gjennom utvalg og det kan kun gjøres endringer i tiltak og innledende tekster knyttet til tiltak.

Utgangspunktet for arbeidet er dagens periodeplan, instituttets midtveisevaluering av 2024-tiltakene og ILUs situasjon i omstilling. I tillegg til at arbeidet forankres i representative utvalg for hvert kapittel, forankres arbeidet i ledermøtet og instituttstyret. Utkastet ferdigstilles av instituttledelsen etter innspillsrundene og en rullert periodeplan 2025–2028 for ILU blir vedtakssak i instituttstyret i desember.

Basert på føringer og innspill har kst. instituttleder satt opp følgende tidslinje for prosessen ved ILU i høst



Figur 2 Institutt for lærerutdanning sin plan for arbeidet med rullering av periodeplan 2025–2028

Det brukes et utvalg for hvert kapittel i periodeplanen. Rullering av kapittel 1 ledes av nestleder for forskning, med forskningsutvalget (og ph.d.-utvalget) som kapittelutvalg. Kapittel 2 ledes av nestleder for utdanning, med utdanningsutvalget som kapittelutvalg. Kapittel 3 ledes av instituttleder og kontorsjef, med noen medlemmer fra administrasjonen og ledergruppen som kapittelutvalg.

Utvalgene bes om å lage et utkast til de ulike kapitlene i periodeplanen på bakgrunn av følgende spørsmål:

- Hvilke tiltak bør ut av periodeplanen? (ferdigstilt/ ikke lenger relevant/ bør nedprioriteres)
- Hvilke tiltak i periodeplanen 2024–2027 bør videreføres, eventuelt med justeringer?
- Hvilke nye tiltak bør inn i periodeplanen?

Vedlegg:

- Periodeplan for ILU 2024–2027 (vedlegg I)
- Periodeplan midtveisevaluering 2024 – status i gjennomføringen (ILU 10/24) (vedlegg II)

Periodeplan for ILU 2024–2027

Kapittel 1 Forskning og innovasjon
Mål 1: Videreutvikle forskningsgruppestrukturens innhold og form, med fokus på høy kvalitet og god ressursutnyttelse
Mål 2: Styrke forskningsgruppers muligheter til å bidra i forskningsbasert innovasjon
Mål 3: Heve kvaliteten i forskerutdanningen ved å sørge for at alle ph.d.-kandidater opplever å være en del av et aktivt forskerfellesskap
Kapittel 2 Utdanning og innovasjon
Mål 4: Høy utdanningskvalitet og bærekraftig studieportefølje
Mål 5: Et likeverdig samarbeid om praksis i utdanningene
Mål 6: Innovasjon i utdanningene
Mål 7: Læringsmiljø som fremmer likeverd, mangfold og inkludering
Kapittel 3 Organisasjon, infrastruktur og arbeidsmiljø
Mål 8: ILUs organisasjon – ett ILU
Mål 9: Campus og infrastruktur for godt lærings- og arbeidsmiljø
Mål 10: Bærekraftig ressursbruk

Tabell 1: ILUs 10 mål oppsummert

Innledning

Periodeplanen skal realisere Institutt for lærerutdannings strategi «Kunnskap for en bedre skole og utdanning» (2018–2025). Den operasjonaliserer NTNUs og SUs periodeplaner og dekker samme tidsrom som disse. Planen rullerer og revideres årlig.

Periodeplanen er delt inn i tre kapitler med tilhørende mål, målbilde og tiltak:

1. Forskning og innovasjon
2. Utdanning og innovasjon
3. Organisasjon, infrastruktur og arbeidsmiljø

Samfunnsoppdraget for ILU

Vårt samfunnsoppdrag er det viktigste man kan ha. Vi utdanner de beste kandidatene til fremtidens skole og samfunnsliv, og dette handler om at vi bidrar til å gjøre en forskjell for barn og unges oppvekst og utdanning. I en endringstid er dette viktigere enn noen gang. Sammen kan vi gjøre en forskjell.

Institutt for lærerutdanning er Norges største fagmiljø for det 13-årige skoleløpet. Ved instituttet utdanner vi lærere og utdanningsledere til grunnskolen, videregående opplæring, voksenopplæringen, kulturskolen og det frivillige og profesjonelle kunst- og kulturlivet, i tillegg til kandidater til arkiv- og samlingsforvaltning.

Vi har en omfattende etter- og videreutdannings-portefølje og er en viktig bidragsyter for kompetanseutvikling i skolen, særlig gjennom vår forsknings-, formidlings- og innovasjonsaktivitet.

Innovasjonsbegrepet er gjennomgående integrert i periodeplanen. Stortingsmeldingen *En innovativ offentlig sektor – Kultur, ledelse og kompetanse* (Meld. St. 30, 2019–2020) beskriver innovasjon som å iverksette noe nytt som skaper verdi for innbyggerne og for samfunnet. Det kan være en ny eller vesentlig endret tjeneste, produkt, prosess, organisering eller kommunikasjonsmåte, og åpner for å tenke nytt om hvordan Norge kan løse store samfunnsoppgaver og utvikle offentlig sektor. En kortere definisjon er nytt, nyttig og nyttiggjort. Ved lærerutdanningen kan vi gjerne tenke på hvordan vår forskning tas i bruk i lærerutdanning, skoler og kommuner.

Ved Institutt for lærerutdanning utdannes kandidater for fremtidens skoler og arkiv. Gjennom forskningsbasert utdanning dannes studentene som fagpersoner og utvikler solid faglig, pedagogisk og didaktisk kompetanse og evne til kritisk refleksjon. De tilegner seg kunnskaper, ferdigheter, holdninger og metoder som rustet dem for arbeidet i skolen. De skriver sine masteroppgaver under veiledning av ILUs forskningsgrupper.

Endrede rammebetingelser

Målene i periodeplanen er formet ut i lys av situasjonen i verden i dag, nasjonale rammer og føringer. Politiske og økonomiske rammebetingelser for UH-sektoren er under endring. Bevilgningen til sektoren går ned, studentrekrutteringen til lærerutdanningene har gått ned nasjonalt over en rekke år, og i 2023 rammet også denne nedgangen i rekruttering de store institusjonene. For å tilpasse oss en ny økonomisk virkelighet og endrede rammebetingelser må ILU gjøre klare prioriteringer for aktiviteten innenfor perioden. Vi må og jobbe systematisk med tiltak som bidrar til økt studentrekruttering, der vi også lykkes med å rekruttere grupper som i dag har lav søkning til lærerutdanningen. ILU må også få økt tilslag på eksternfinansierte prosjekter, og samtidig få til bedre sammenheng mellom utdanning, forskning og organisasjon.

For å få til dette, skal ILU – i tillegg til å satse på NTNUs tematiske satsningsområde (TSO) «Felleskap» – invitere til samarbeid om store tematiske/faglige paraplyer gjennom bred involvering fra hele instituttet.

Ekstern finansiering og partnerskap

Økt tilslag på eksternt finansierte prosjekt gir oss handlingsrom. Samtidig er det slik at tilslag på eksternfinansierte prosjekt er uforutsigbart og kan være vanskelig å regne med i et langsiktig perspektiv. Som institutt må vi derfor justere oss frem til et forsvarlig og komfortabelt forhold mellom lønnsutgifter og bevilgningsinntekter. Som en del av justeringen må vi samtidig arbeide mot å komme oss opp på et høyere, relativt stabilt nivå av eksterne inntekter. Dette fordrer blant annet at vi støtter opp om og bygger flere av våre ambisiøse forskningsmiljøer med behov for ekstern finansiering.

Justering betyr en omstilling; i dette ligger innsparinger og nedskaleringer, men også muligheter til nytenkning, faglig utvikling og innovasjon. I perioden vil ILU sette høye faglige ambisjoner i sentrum, slik at vi kommer ut av perioden som mer samlet og klart profilert i tråd med det NTNU, samfunnet og skolen forventer av Norges største og ledende lærerutdanningsinstitusjon. For å lykkes med eksellent forskning er en styrking av internasjonale nettverk og partnerskap nødvendig.

Kapittel 1 Forskning og innovasjon

Etableringen av forskningsgrupper har vært vellykket ved ILU, og vi har i dag over 80. Mange er aktive og velfungerende, mens andre er inaktive eller avsluttede. Mange har behov for å spisse seg mot noen langsiktige mål, mens andre har behov for å tenke gjennom sammensetningen av medlemmer. Samlet sett har ILU et behov for å samles rundt noen klare forventninger som må knytte seg til kjerneaktiviteten, som publisering, formidling, forskning og kunstnerisk utviklings- og innovasjonsarbeid, og må angå sentrale dimensjoner som internasjonalisering, praksisutvikling, inkludering av uerfarne og frembringelsen av flere sterke forskningsmiljøer.

Gitt tiden som er gått siden etableringen av forskningsgruppestrukturen og prosessene mange av gruppene har vært gjennom, er ILU nå modent for å videreutvikle forskningsgruppestrukturen og -kulturen. Periodeplanen innebærer en målrettet satsning på dette, med en rekke tiltak. Målet er å videreutvikle den kollektive forskningskulturen, som bidrar til at den enkelte ansatte og fagmiljøet i fellesskap kan realisere sine forskningsambisjoner. Dette vil igjen bidra til å utvikle fagene og å styrke grunnlaget for at kunnskapen som ILU utvikler, kan tas i bruk i skolen og samfunnet.

Forskningstiden er den viktigste forskningsstrategiske ressursen som instituttet rår over, og det er derfor et prioritert mål å stimulere til at flest mulig får utnyttet denne tiden best mulig. Mange benytter forskningstiden godt, og oppnår til og med toppkompetanse i sitt fagfelt. Andre opplever utfordringer med å bruke forskningstiden til tilstrekkelig og god forskningsaktivitet. For mye tid brukt på undervisning, administrative oppgaver, manglende prioritering av oppgaver og fragmenterte fagfellesskap er mulige årsaker. Utfordringen gjenspeiles i statistikk for vitenskapelig publisering, som viser at en relativt lav andel av de faste vitenskapelig ansatte med mye forskningstid står for det meste av publiseringen. Samtidig finnes det en betydelig andel i samme gruppe som har få spor av forskningsaktivitet, over år.

Det er en styrke ved forsknings- og utviklingsaktiviteten ved ILU at den er mangfoldig og uensartet, og det vil være uhensiktsmessig å etablere måltall for enkeltforskere. Samtidig er det en klar forventning om at samtlige med forskningstid i stillingen bruker denne til forsknings- og utviklingsaktivitet, og i en tid med større press på ressurser er det avgjørende å vise omverdenen at vi utnytter ressursene våre til det de er gitt til. Dette gjelder også ansatte med mindre forskningstid, som i mange tilfeller har behov for å «komme i gang» med sin forsknings- og utviklingsaktivitet. For disse spiller forskningsgruppene en særlig viktig rolle.

Med synkende bevilgninger til lærerutdanningen øker også behovet for ekstern finansiering til forskningsaktiviteten vår. Dette behovet overlapper mange forskningsgruppers økende behov for finansiering til å bygge fagmiljø, tiltrekke seg stipendiater, skaffe seg driftsmidler og få gjennomslag. Dette innebærer at vi må få tilslag på flere søknader i en periode hvor også de fleste andre institusjoner har samme behov. For å lykkes med dette, vil vi i perioden gjøre tiltak for å heve søknadskompetansen til mulige søkere, og arbeide målrettet for å styrke forskningsgrupper med behov for ekstern finansiering.

Selv om behovet for ekstern finansiering øker, skal ikke alle søke om eksterne midler. Det er ikke alle som har behov for særlig finansiering utover sin egen forskningstid, og flere driver viktig forskning av høy kvalitet like fullt. I dette ligger et viktig prinsipp om arbeidsdeling som ILU vil vie oppmerksomhet i perioden – ikke alle skal gjøre alt hver for seg, men vi skal oppnå målene våre samlet sett. Med ILUs faglige bredde, svarende til vårt brede samfunnsoppdrag, er det avgjørende at vi utvikler flere sterke og ambisiøse

miljøer med ulike funksjoner, enten de arbeider inn mot å flytte den internasjonale forskningsfronten, utvikle praksiser i skolen eller å bli et viktig nasjonalt kompetansemiljø.

Uavhengig av arbeidsdeling er det felles for forskerne ved ILU at de er innovative, nysgjerrige og nyskapende. Innovasjon er også en viktig og integrert del av ILUs samlede forskningsaktivitet. Forskningsbasert innovasjon er innovasjon som har sin opprinnelse i forskningsbasert kunnskap, slik at forskning er grunnlaget for innovasjon og nyskaping. Det er for eksempel på grunnlag av ILU-forskning utviklet et verktøy for planlegging av undervisning i flerspråklige klasserom, og ILU har utviklet «actioswim» som nå brukes i mange skoler og gir støtte i opplæring i svømming og livberging. ILU har også mange Dekom-opppdrag der skolene jobber med faglig utviklingsarbeid på grunnlag av vår forskning. I forestående periode fokuserer vi på å videreutvikle forskningsgruppers muligheter for å bidra til forskningsbasert innovasjon, i samarbeid med eksterne partnere som skoler, museer, organisasjoner og næringsliv.

En annen felles og avgjørende brikke for vellykkede forskningsgrupper er stipendiater og postdoktorer. Disse er ikke bare viktig for frembringelsen av ny forskning og nye forskere, men bidrar til å bygge fagmiljø og til å realisere gruppenes ambisjoner. Ph.d.-veiledning inngår også som en del av etablerte forskeres kvalifisering og karriereutvikling. For stipendiatene er tilhørigheten til en aktiv, velfungerende og inkluderende forskningsgruppe viktig som et faglig-sosialt fellesskap og en del av forskerutdanningen som gir dem praktisk erfaring med reell forskningsaktivitet. I forlengelsen av stipendiatressursen, er også studenter en viktig ressurs for forskningsgruppene.

Mål 1: Videreutvikle forskningsgruppestrukturens innhold og form, med fokus på høy kvalitet og god ressursutnyttelse

Målbilde 2027

ILU har et hensiktsmessig antall aktive forskningsgrupper med høye ambisjoner og langsiktige planer, som også gjenspeiles i fagseksjonenes og sentrenes faglige profil. Forskningsgruppene ledes profesjonelt av forskningsgruppeledere med skolering. Forskningsgruppene fungerer samlet sett som en arena hvor erfarne og uerfarne samarbeider, og rekrutterer et jevnt tilsig av stipendiater og postdoktorer som bidrar aktivt til forskningsgruppenes arbeid. Samlet ligger ILU jevnt på om lag 100 stipendiater.

Flere forskningsgrupper har hevet sin samlede søknadskompetanse og får tilslag på søknadene om den eksterne finansieringen de har behov for. Samlet har instituttet jevnt tilslag på nasjonale og skandinaviske forskningsmidler, som Forskningsrådet (NFR), Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) og NordForsk.

Noen av de mest ambisiøse forskningsgruppene har bidratt til at ILU leder og har fått sin første koordinator i et Horizon Europe-prosjekt (HEU), og at vi har flere realistiske søkere til Det europeiske forskningsrådet (ERC). Som institutt har vi lyktes i å bygge solide HEU-konsortier på allerede vellykkede Erasmus-samarbeid.

ILUs forskningsgrupper har bidratt aktivt til NTNUs tematiske satsningsområde «fellesskap».

Samlet arbeider om lag en fjerdedel av de faste vitenskapelig ansatte aktivt med å søke ekstern finansiering, og samtlige ansatte med forskningstid har bidratt til at ILU årlig passerer 300 poeng for vitenskapelige publikasjoner.

Forskningsgruppene driver aktivt med fag- og forskningsformidling som en del av sitt arbeid, og ILU-forskere er svært godt representert i pensumlister lokalt og nasjonalt. Dette er et tydelig tegn på at ILU leverer et solid bidrag til å utvikle lærer- og lederutdanninger for utdanningsfeltet.

Tiltak 2024

- Foreta en gjennomgang og kartlegging av alle forskningsgruppenes fokus og status. Invitere grupper som i stor grad har overlappende fokusområder til å avklare om de har nytte av tettere samarbeid, eller om forskningen deres best ivaretas i separate grupper.
- Utrede og innføre forventninger til samtlige forskningsgrupper, og utrede og innføre kriterier for forskningsgrupper som ønsker driftsmidler og annen ressurstildeling.
- Gjennomføre en forskningsstrategisk kartlegging av Erasmus-prosjekter med potensial for å bygge større forskningsprosjekter.
- Bruke medarbeidersamtalen systematisk for å kartlegge behov hos tilsatte for god bruk av den enkeltes forskningstid.
- Gjennomføre skreddersydde kurstiltak for å øke ILUs samlede søkerkompetanse inn mot populære eksterne finansieringskilder.
- Utrede mulig innretning for en forskningsstrategisk struktur som videreutvikler sammenhengen mellom nivå 3 og 4, samt fagseksjoner og forskningsgrupper.
- Opprette lokal koordinerende gruppe inn mot TSO fellesskap.
- Undersøke muligheten for å opprette tverrfaglige forskningsstrategiske satsninger for ILU.

Tiltak 2025–2027

- Innvilge driftsmidler til forskningsgrupper basert på aktivitetskriterier og forventninger.
- Igangsette meritterende forskningsgruppelederprogram ved ILU, med bakgrunn i erfaringer fra forskningsgruppelederforum ved ILU og NTNUs forskningsgruppelederprogram.
- Videreutvikle enhetenes faglige profiler, sett i sammenheng med forskningsgrupper og satsningsområder.
- Bruke strategiske virkemidler som tildelinger av RSO, forskningstermin og forskningsstrategiske midler i styrkingen av forskningsgrupper.

Mål 2: Styrke forskningsgruppers muligheter for å bidra til forskningsbasert innovasjon

Målbilde 2027

Flere av ILUs forskningsgrupper arbeider aktivt og målrettet med forskningsbasert innovasjon. ILU har flere «Disclosure of invention», flere Discovery forprosjekter og har fått tre Discovery hovedprosjekter. Vi jobber systematisk med å frembringe nye innovasjonsprosjekter.

Vi har fått økt bevissthet om immaterielle rettigheter og åpen vitenskap, og er i større grad åpne for at forskning kommersialiseres eller tas videre av andre enn oss selv. Vi har også fått økt bevissthet om hvordan vår forskning ligger til grunn for samarbeid med

skole, kommuner og fylkeskommuner. Innovasjonsarbeidet aktiverer mange universitetslektorer og deres utviklingsarbeid i skole- og praksisfelt. Universitets-skoleprosjektet fungerer som en etablert og omfattende plattform for arbeidet.

Innovasjonsarbeidet gir et betydelig ILU-bidrag inn mot NTNUs tematiske satsningsområde «Felleskap», og satsningsområdet har også muliggjort at langt flere universitetslektorer har fått mulighet til å skaffe seg erfaring med vitenskapelig publisering.

Tiltak 2024

- Pilotere ordning for søkbare innovasjonsmidler for forskningsgrupper ved ILU. For direkte innovasjon i offentlig sektor.
- Gjennomføre interne workshops der nye innovasjonsidéer presenteres, etter modell fra NTNU Discovery.

Tiltak 2025–2027

- Innføre system for å inkludere studenter i forskningsgruppers innovasjonsarbeid, eksempelvis gjennom masterarbeidet.
- Inngå samarbeid med Entreprenørskolen om å utvikle mastertorg.
- Gjennomføre kurspakker om «Disclosure of invention» og NTNU Discovery-midler.
- Utvikle og prøve ut nye og innovative metoder for å formidle forskning.

Mål 3: Heve kvaliteten i forskerutdanningen ved å sørge for at alle ph.d.-kandidater opplever å være en del av et aktivt forskerfelleskap

Målbilde 2027

Vi har gjennomført emnerevisjon som gjør at vi har attraktive ph.d.-emner for interne og eksterne kandidater. Utvalget av ILUs emner spiller godt sammen med tilbudet nasjonalt og internasjonalt, og gjenspeiles i/av viktige forskningsmiljøer ved ILU. Samlet sett har ILU emner som gjennomføres på tvers internt ved ILU og SU-fakultetet.

Ph.d.-stipendiatene ved instituttet er godt integrert i aktive forskningsgrupper.

ILU leder et MSCA Doctoral network.

Vi har lykket med søknader om ekstern finansiering som rekrutterer stipendiater og har økt antallet fra 80 til om lag 100 stipendiater. En betydelig andel av disse er stipendiater under ordningene for offentlig ph.d. og nærings-ph.d.

Tiltak 2024

- Videreutvikle emneporteføljen som oppfølging av intern og ekstern evaluering.
- Synliggjøre stipendiaters rolle i forventninger/kriterier til forskningsgrupper.
- Gjøre systematiske fremstøt for å tiltrekke oss stipendiater under ordningene for offentlig ph.d. og nærings-ph.d.
- Utvikle samlet informasjonsside på ILUs wiki om ph.d.-kandidaters rettigheter og plikter, som spiller godt sammen med instituttets onboardingseminarer.

- Gjennomgå/kvalitetssikre rutiner for utarbeidelse av individuell plan for gjennomføring av pliktarbeidet.
- Gjennomgå/kvalitetssikre rutine med å gjennomføre oppstartsamtale med nye ph.d.-kandidater innen en måned etter oppstart, basert på felles samtaleguide.
- Innføre karriereveiledning som et viktig element i medarbeidersamtalen.

Tiltak 2025–2027

- Undersøke muligheter for langsiktige og stabile samarbeidsavtaler med andre universiteter, også internasjonalt.

Kapittel 2 Utdanning og innovasjon

ILU er Norges største lærerutdanningsmiljø, og gjennom utdanningene våre, som drives av engasjerte og kompetente fagfolk, skal vi bidra til å realisere samfunnsoppdraget på best mulig måte. Nasjonalt står lærerutdanningene og læreryrket overfor store utfordringer knyttet til rekruttering og omdømme. Dette skal vi bidra til å snu.

ILU opplevde også en nedgang i antall søkere til lærerutdanningene i 2023. Lærerutdanningene sliter med å rekruttere både menn og marginaliserte grupper i samfunnet. Å skape utdanninger som interesserer mannlige søkere, og der marginaliserte grupper kan se seg selv i rollen som lærer, er en prioritert oppgave for ILU. Alle samfunnsgrupper må ønske å bidra inn i skolen og lærerutdanningen for å kunne lykkes med utdanning som samfunnsoppdrag. Å skape inkluderende og engasjerende læringsmiljø hvor studentene møter høye forventninger og kan utvikle sin identitet og faglighet vil stå sentralt i kommende periode.

Å styrke utdanningskvaliteten i en tid med synkende bevilgninger krever bevisste valg. Vi skal lyse ut strategiske prosjektmidler som gjenspeiler periodens mål og tematiske satsinger og arbeide aktivt med å stimulere fagmiljøene til å utvikle prosjekt som bidrar kreativt til en bærekraftig studieportefølje.

Samtidig vil vi styrke flere miljøer til å bli spissmiljøer og oppmuntre allerede eksisterende sterke miljøer innen utdanning til å søke eksterne midler. ILUs stipendiater som har undervisningsdel i sin stilling, bidrar også til at innovative perspektiver kommer inn i utdanningsprogrammene når de deltar i profesjonelle kollegiale fagfellesskap og får styrket sin tilhørighet ved ILU.

Innovasjon i utdanningsområdet er en ambisiøs sammenstilling, men den både gjenspeiler og annonserer et ønske om å (videre)utvikle en innovasjonskultur som i stor grad er i stand til å møte muligheter og utfordringer i dagens og morgendagens samfunn. Innovasjon i utdanning kan være et produkt (FoU- eller masterprosjekt), en prosess eller en kommunikasjonsmåte som er ny, nyttig og nyttiggjort. For å styrke denne ambisjonen vil vi legge til rette for at flere ansatte og studenter kan drive faglig og pedagogisk utvikling som tas i bruk i lærerutdanning, skoler og kommuner (som for eksempel *Praksisweb* og *actioswim*).

Utdanningene våre drives av engasjerte og kompetente fagfolk som hver dag bidrar til å realisere samfunnsoppdraget på best mulig måte. Tidvis bruker de mer tid til undervisningen enn det som er tildelt. Dette fører videre til press på forskningstid, og gjør det vanskelig å få arbeidssituasjonen til å gå opp. I perioden vil instituttet legge vekt på å frigjøre ressurser der hvor det er mulig, samt sørge for at det ikke brukes mer enn den tildelte tiden på ulike oppgaver.

Studentene på MGLU rapporterer om manglende koherens i studieprogrammene ved gjentakelser innenfor ulike fag. Vi må sikre at alle studieprogrammene har en jevn og forutsigbar progresjon på tvers av fagmiljøene. Vi skal lage tydeligere profilering og tverrfaglige satsningsområder som er samlenende for fagmiljøene og som bidrar til kvalitetshevende sammenheng for studentene.

Studentpraksis er sentralt i alle lærerutdanninger. Rammeplanen for MGLU åpner for at inntil 15 dager er alternativ praksis utenfor skolen. En satsing i kommende periode vil være å utforske, utrede og prøve ut alternative praksisarenaer. Prosjekter som Lydrik(k), PRANO og LAB-Ted har banet vei for å se på hvordan et tett samarbeid med praksisfeltet kan være et reelt alternativ til den tradisjonelle studentpraksisen i studiet. Vi vil bruke erfaringen fra disse prosjektene til å bygge en infrastruktur som muliggjør en utprøving av alternative praksisarenaer nærmere knyttet til undervisningsfagene i lærerutdanningen, samt samarbeid omkring masterveiledning.

Et annet satsningsområdet i praksisdelen av studiet er god kommunikasjon mellom campus og partnerskapene både fysisk (f.eks. rektormøter, kursing av praksis- og oppfølgingslærere) og digitalt (Praksisweb 2.0).

Etter- og videreutdanningsaktiviteten ved ILU er ressurskrevende. I kommende periode vil vi styrke samarbeidet innad på ILU og jobbe i tett dialog med regionene for å sikre faglig og ressursmessig forutsigbarhet i samarbeidsprosjektene. I 2025 er det varslet et nytt helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole som vil ha betydning for hvordan ILU utvikler etter- og videreutdanning for lærere.

Mål 4: Høy utdanningskvalitet og bærekraftig studieportefølje

Målbilde 2027

Studieporteføljen reflekterer samfunnsutfordringene og de store globale utfordringene knyttet til sosial og miljømessig bærekraft som verden står overfor i dag. Studieporteføljen er økonomisk bærekraftig og tilpasset en ny økonomisk virkelighet. Vi er i stand til å utforske nye måter å organisere utdanningene på som kan styrke forskningsbasering, faglig fordypning, profesjonsfaglige perspektiver, helhet og sammenheng i utdanningene.

ILU svarer godt på endringene i sektoren som rekruttering til utdanningene, nye rammeplaner for lærerutdanningene og innføring av nytt helhetlig system for kompetanseutvikling i barnehage og skole. Vi har flere spissmiljøer innen utdanning, har økt andelen som søker eksterne finansieringskilder og har utviklet alternative bærekraftige strukturer i praksisdelen av studiene.

Den nære koblingen mellom utdanning og forskning synliggjøres gjennom utstrakt bruk av erfarne forskere (med toppkompetanse) på førsteåret. ILUs ansatte er i stor grad representert på instituttets pensumlistor.

Tiltak 2024

- Følge opp tiltak etter den strategiske gjennomgangen av studieporteføljen i 2023 for å tilpasse den samlede emne- og studieprogramporteføljen til ILUs bevilgningsøkonomi og styrke kvaliteten i utdanningene.
- Utrede nye modeller for opplæring i vitenskapsteori og metode.
- Utrede juridisk mulighet for å utstede bachelorvitnemål basert på krav om undervisningskompetanse i skolefag etter 3. år i grunnskolelærerutdanningene.
- Videreutvikle etterutdanningsmodellen i tett dialog mellom utviklingspartnere og faglig ledelse ved ILU.

Tiltak 2025–2027

- Videreføre og følge opp tiltak for å ivareta faglighet og forskningsfokus og å tilpasse den samlede emne- og studieprogramporteføljen til ILUs bevilgningsøkonomi.
- Revidere oppbygningen av lærerutdanningene i tråd med nye rammeplaner, med mål om å styrke profesjonsfaglige perspektiver, helhet og sammenheng i utdanningene.
- Utnytte nye finansieringsordninger for kompetanse- og karriereutvikling i skolen gjennom å utvikle etterspurte og fleksible videreutdanningstilbud.
- Utrede om det er mulig og ønskelig å utvikle eller videreutvikle eksisterende emner i grunnskolelærerutdanningen som fellesemner ex.phil. og Eksperter i team, i tråd med forskrift om studier ved NTNU og nye rammeplaner.

Mål 5: Et likeverdig samarbeid om praksis i utdanningene

Målbilde 2027

Studentpraksis er en viktig del av lærer- og arkivutdanningene, og alle involverte opplever høy faglig og administrativ kvalitet i praksisdelen av studiene. Å integrere praksis i utdanningene er et kontinuerlig satsingsområde som sikrer faglig fordypning, forskningsbasering, profesjonsretting, helhet og sammenheng i utdanningene.

ILU har et samarbeid med universitetsskolene og andre samarbeidspartnere som reflekterer forsknings- og utviklingsarbeid i partnerskapene. Praksislærere og -skoler opplever seg som likeverdige lærerutdannere og bidrar aktivt med profesjonskompetanse fra praksisfeltet, også i undervisningen på campus.

ILU har en portefølje av praksistilbud i utlandet som gjenspeiler høy faglig kvalitet, mangfold og forsvarlig klimaavtrykk.

Tiltak 2024

- Revidere og samordne samarbeidsavtalene med partnere i praksisfeltet.
- Kartlegge tilbudet av praksis i utlandet, og utrede muligheter for å utvide tilbudet til andre land og avvikle tilbudet i høykostland som innebærer store økonomiske og miljømessige omkostninger.
- Videreføre påbegynt utviklingsarbeid for faglig integrert praksisadministrasjon.
- Starte innpassing av praksisnære prosjekter som PRANO, Lydrik(k) og LAB-Ted i ordinær praksis.
- Evaluere 1. studieår- og 3. studieårpraksisprosjektet i MGLU.
- Opprette praksisprosjekt for 2. studieår og syklus 2 i MGLU for å bygge videre på viktige erfaringer fra det nasjonale masternetverket og andre praksisnære prosjekter.
- Videreføre utviklingsarbeid ved å lage nye møtestrukturer for praksislærere, rektorer, oppfølgingslærere og studenter i MGLU.
- Etablere en helhetlig ordning for årlig evaluering av studentpraksisen i alle studieprogrammene.
- Prøve ut alternative praksisarenaer for å styrke faglig forankring i praksisdelen av studiene.

Tiltak 2025–2027

- Styrke samarbeidet med partnerskapene.
- Bevare og videreutvikle etablerte tilbud som fungerer godt.

- Opprette nye miljømessige og økonomisk bærekraftige praksistilbud i utlandet.
- Evaluere og fortsatt prøve ut alternative praksisarenaer knyttet til ulike fag i utdanningene.

Mål 6: Innovasjon i utdanningene

Målbilde 2027

ILU har en felles bevissthet om at innovasjon i utdanning i stor grad handler om å utdanne studenter som kan drive faglig og pedagogisk utvikling i tråd med de muligheter og utfordringer vi har i dagens og morgendagens samfunn. Vi har administrative og faglige strukturer som stimulerer til nye læringsformer, nye læringsstrategier og gode læringsprodukter. Vi har engasjerte og motiverte ansatte som også kan veilede utviklingsorienterte masteroppgaver i flere fag.

Våre utdanninger er rustet til å møte og kritisk vurdere nye teknologier som påvirker hvordan vi samhandler, lærer og arbeider. Våre studenter lærer å utnytte nye teknologier for å utforske nyskapende undervisningsdesign og arbeidsmåter, ikke bare nasjonalt, men også i en internasjonal sammenheng.

Tiltak 2024–2027

- Utvikle en innovasjonskultur blant studenter og ansatte ved ILU i tråd med tiltakene i kapittel 1, mål 2.
- Utrede, utvikle og pilotere tverrfaglige samarbeids- og veiledningsarenaer for å legge til rette for innovasjons-, praksis- og utviklingsrettede prosjekter i utdanningene, både på master- og bachelornivå.
- Etablere strukturer for å koble masterstudenter til forskningsgrupper.

Mål 7: Læringsmiljø som fremmer likeverd, mangfold og inkludering

Målbilde 2027

ILU arbeider kontinuerlig med inkluderende og engasjerende læringsmiljø hvor studentene kan utvikle sin identitet og faglighet. Undervisningen i alle studieprogram er studentaktiv, utforskende og undersøkende, og legger til rette for mangfold, internasjonale/flerkulturelle perspektiv og inkludering. ILU har god universell utforming fysisk, digitalt og i undervisning. Studenter med funksjonshinder kan delta likeverdig i et godt læringsmiljø.

ILU har videreutviklet gode rutiner og strukturer for rekrutteringsarbeid, med innhold, form og i kanaler som er tilpasset de ulike målgruppene. ILU har særlig fokus på å tiltrekke seg lærerstudenter som er underrepresentert i lærerutdanningene, som menn og studenter fra ulike marginaliserte grupper.

Tiltak 2024

- Videreutvikle samarbeidet med studentdemokratiet for å styrke studentenes engasjement i sin egen studiehverdag.
- Arbeide bredt for å styrke mangfoldig rekruttering til lærerutdanningene og ILUs andre utdanningsprogram gjennom relevante kanaler, studieprogramnettsider, faglige nettverk og samarbeid med yrkesfeltet, tilpasset målgruppene.

- Gjennomføre en spørreundersøkelse om likeverd, inkludering og mangfold blant studentene etter modell av personalundersøkelsen år 2023.
- Videreføre studentdrevne aktiviteter som *Menn i skolen*, *Skrivesnakk*, *SAMMEN*.
- Integre og kombinere *Temadykk* med allerede eksisterende studentaktiviteter.
- Følge opp studenter fra ulike marginaliserte grupper.
- Jobbe konkret med utvikling av universell utforming i utdanningsprogram og undervisning.
- Etablere felles rammer for oppmøte og obligatoriske arbeidskrav på tvers av emner i samme studieår (sikre jevn arbeidsinnsats for studentene i ulike emner).

Tiltak 2025–2027

- Evaluere og revidere tiltak som er påbegynt i 2024.

Kapittel 3 Organisasjon, infrastruktur og arbeidsmiljø

Institutt for lærerutdanning (ILU) er NTNUs største institutt målt i antall ansatte og i antall studenter. ILU er samlokalisert på Kalvskinnet som en attraktiv campus midt i byen. Studenter, ikke bare fra ILU, bruker Kalvskinnet aktivt, noe som både er positivt og har sine utfordringer. Siden fusjonen har antall ansatte ved ILU vokst betydelig fra ca. 320 i 2017 til ca. 470 i 2023, en vekst på nærmere 50 %. Dette har medført et behov for nye kontorarealer.

Et godt arbeidsmiljø er både et mål i seg selv og også et viktig virkemiddel for å holde høyest mulig kvalitet i aktiviteten. ILU er et stort og mangfoldig institutt. Mye av arbeidet med arbeidsmiljøet skjer i hver personalenhet, samtidig som det er mange eksempler på arbeidsmiljøtemaer som går på tvers av enhetene. Arbeidsmiljøet er et fellesanliggende der lederne har et særlig ansvar og alle medarbeiderne har et ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø. ILU går inn i en tid med knappere ressurser, og det blir enda viktigere å ta vare på åpenhet og trygghet i arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) er et av flere verktøy i arbeidsmiljøutviklingen.

Instituttets størrelse og mangfold gir gode forutsetninger for bred rekruttering som tar høyde for likestilling, mangfold og ulike livsfaser og -situasjoner. Strategisk personalplan (SPP) er et sentralt verktøy i planlegging og utvikling av personalet og blir særlig viktig i en tid med knappere ressurser. Et konkret utviklingsområde er å utvikle søkerkompetansen hos vitenskapelig ansatte, med sikte på økt suksessrate i konkurranseutsatt aktivitet som kan bidra til bedre økonomisk handlingsrom for ILU.

Instituttet er i dag lokalisert på campus Kalvskinnet i syv forskjellige bygg, og i arbeidsplassarealer av ulik art, både enekontor og større og mindre delekontor. Selv om fagmiljøet er på ett sted, er det store avstander innenfor campus, og enkelte fagmiljøer sitter spredt på campus. Spredte fagmiljø kan svekke samarbeid og utvikling av undervisning og forskning, og den enkeltes opplevelse av tilhørighet. Det er stor variasjon i arbeidsplass typer. Det er aldri laget en helhetlig plan som ivaretar ILUs behov på Kalvskinnet. I 2023 har NTNU startet et viktig prosjekt om «Helhetlig arealplan campus Kalvskinnet» som skal gjennomføres med Eiendomsavdelingen som prosjektleder. ILU ønsker en levende campus for et best mulig student- og arbeidsmiljø. Det har stor betydning at de ansatte møter på jobb. Derfor har ILU valgt å ikke benytte hjemmekontor som ordning.

ILUs utdanninger krever ulike typer areal. Mye av undervisningen er organisert i mindre studentgrupper, og flere fag krever særlig tilrettelagte undervisningsareal, for eksempel kroppsøvingssal, kunst- og håndverksrom, musikkrom, scenekunstrom mv. Spesialrom må bekostes av ILU og belaster instituttet med internhusleie. I en tid med knappere ressurser må vi vurdere strengere hva vi benytter av areal.

NTNUs prinsipper for internhusleie framstår som inkonsistente og uforutsigbare. De har også uklare konsekvenser for servicefunksjoner og bekostning av disse funksjonene. ILU har behov for avklaringer av hvordan internhusleie og regel- og avtaleverk på eiendomsfeltet forvaltes fremover for å kunne ha forutsigbarhet i virksomheten.

Bærekraft er en grunnleggende del av lærerutdanningene og også i ILUs virksomhet. Bærekraft handler om balanse i ressursbruk som gagnar natur, miljø og økonomi på kortere og lengre sikt. Det er behov for å vurdere reiseaktivitet mer strengt både av miljømessige og økonomiske hensyn, og det samme gjelder innkjøp. ILU vil være med og ta ansvar for å bremse uheldig utvikling og å ta bærekraftige valg. Dette behovet skjerpes i en tid med knappere økonomiske ressurser.

Mål 8: ILUs organisasjon – ett ILU

Målbilde 2027

Vi tiltrekker oss de beste kandidatene og sikrer at de best kvalifiserte takker ja til stilling. Arbeidsbetingelsene er attraktive og konkurransedyktige. Ansatte får tilbud om kompetanseutvikling, har fleksibilitet i arbeidshverdagen og god tilhørighet til arbeidsmiljøet. Kompetente medarbeidere bidrar til økt suksessrate i konkurranseutsatt aktivitet.

ILUs arbeidsmiljø er preget av likeverd, inkludering, respekt, mangfold og fellesskap. Det gode i arbeidsmiljøet skal forvaltes og utvikles videre, og det skal tas grep der det er rom for forbedring. ILU har god universell utforming fysisk, digitalt og kommunikativt som støtter opp under et likeverdig arbeidsmiljø på tvers av ansattes funksjonsmangfold. Alle ILUs ledere har arbeidsmiljøet særlig i fokus, og alle ansatte bidrar godt til et godt arbeidsmiljø og tar vare på hverandre. ILUs ulike organer og fora for medvirkning er godt kjent og synlig. De ansatte har et klart bilde av hvilke kanaler som finnes for medvirkning og medbestemmelse.

Det er attraktivt å være leder ved ILU. ILUs ledere er tydelige faglig-strategiske ledere, både i ILUs ledergruppe og i egen enhet. Ledere har tilstrekkelig handlingsrom for å løse lederoppgavene på ulike måter, og det er rom for egen forskning og faglig utvikling i lederstillingene.

ILU har administrative tjenester av svært høy kvalitet. Administrasjonen er en attraktiv arbeidsplass med gode utviklingsmuligheter. Administrasjonen er synlig og tilgjengelig og oppleves som en integrert del av instituttet, med løpende oppdatert oversikt over ansvarsfelt tilgjengelig på ILUs hjemmeside. Tjenestesamarbeidet med nivå 2 og 1 er tydelig og fungerer godt. ILUs administrasjon er en pådriver for å styrke tjenester og prosesser som støtter kjernevirksomheten.

Tiltak 2024

- Utrede og foreslå ulike tilnærminger til å løse lederoppgaver på fjerde nivå.
- Tydeliggjøre de ulike organers og foras roller og mandat.
- Arbeide med økt bevissthet om de ulike medvirkningsarenaene gjennom bedre internkommunikasjon.
- Utvikle nytt system for ressurs-/undervisningsplanlegging.
- Evaluere forum for likeverd, inkludering og mangfold, og identifisere konkrete tiltak for å videreføre og utvikle arbeidet med disse temaene ved instituttet.

Tiltak 2025–2027

- Arbeide videre med organisasjonsutvikling i administrasjonen, med særlig vekt på å styrke den administrative støtten til fagseksjonslederne og samarbeidet mellom administrasjon og vitenskapelig ansatte.
- Identifisere og gjennomføre prosjekter med automatisering og digitalisering.
- Fortsette dialogen med fakultetet om arbeidsdeling og tjenestekvalitet og -omfang.
- Utfordre den etablerte arbeidsdelingen mellom fakultet og institutt der vi ser bedre løsninger.
- Styrke personallederes evne til å bruke medarbeiderdialogen aktivt i bemanningsplanlegging og kompetanse- og karriereutvikling.

Mål 9: Campus og infrastruktur for godt lærings- og arbeidsmiljø

Målbilde 2027

Alle ansatte og studenter opplever Kalvskinnet som et godt sted å være og en levende og attraktiv campus. ILUs studenter møter moderne og fleksible læringsareal. ILUs fagmiljøer har gode arbeidsplasser som gjør det attraktivt å arbeide ved ILU. Arbeidsstedet er normalt på campus, og ILU praktiserer ikke faste avtaler om hjemmekontor.

Tiltak 2024

- Delta aktivt i mulighetsstudien og prosjektet om helhetlig arealplan og arealutnyttelse for Campus Kalvskinnet.
- Styrke det administrative apparatet rundt kontorforvaltning- og fordeling.
- Fortsatt drive etter prinsippet om at arbeidet normalt skjer på campus.

Tiltak 2025–2027

- Delta aktivt i prosjektet om helhetlig arealplan og arealutnyttelse for Campus Kalvskinnet.
- Forbedre arbeidsplassarealer innenfor rammene av økonomisk og praktisk-teknisk handlingsrom.
- Fortsatt drive etter prinsippet om at arbeidet normalt skjer på campus.
- Arbeide med målsetting om å samle fagmiljø i størst mulig grad, med mål om å styrke det faglig-sosiale arbeidsmiljøet.
- Ha dialog med felles studieadministrasjon/timeplanadministrasjon og eiendomsavdelingen om behov for undervisningsareal på campus.
- Fortsette dialogen med fakultet og fellesnivå og forvente tydelige prinsipper for internhusleie.

Mål 10: Bærekraftig ressursbruk

Målbilde 2027

I tråd med NTNUs miljøutviklingsplan 2020–2030 finner ILU konkrete områder hvor vi bidrar til at FNs bærekraftsmål nås. ILU tar ansvar for å bremse uheldig utvikling og tar bærekraftige valg. Ansatte tar miljøhensyn ved valg av reise.

Tiltak 2024–2027

- Utarbeide og gjennomføre tiltak for kostnadsreduksjon som ivaretar miljøhensyn, blant annet redusert innkjøp og reiseaktivitet.
- Utarbeide og vedlikeholde oversikt over våre eiendeler – for mer bærekraftig bruk av anskaffede (materielle) ressurser.
- Legge langtidsbudsjett som ivaretar en bærekraftig instituttøkonomi over tid.
- Legge til rette for og oppfordre til miljøvennlige valg.
- Se på tiltak som gjør det attraktivt å ta i bruk og videreutvikle digitale faglige møteplasser nasjonalt og internasjonalt, etter modell fra for eksempel masternetverket.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 10/24 Periodeplan midtveisevaluering 2024: status i gjennomføringen

Hensikt: Vi er snart halvveis i kalenderåret. Denne saken gir styret en statusrapport for arbeidet med periodeplantiltakene for 2024. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Innledning

ILUs periodeplan for 2024–2027 ble vedtatt i instituttstyret den 14. desember 2023. Den 6. juni 2024 legger kst. instituttleder fram en midtveisevaluering/statusrapport for arbeidet med mål og tiltak i periodeplanen. Nedenfor følger planen i sin helhet, med tabeller med en tilleggskolonne hvor vi gir en kort beskrivelse av status for tiltakene per mai 2024. I kolonne *Tiltak 2024* er beskrivelsene markert i **grønt** (=ferdigstilt) og **gult** (=arbeidet er i gang). Virkemidler som ikke er igangsatt, er ikke markert.

Instituttleders overordna vurdering er at ILU arbeider godt med målene i periodeplanen. I kapitlet *ILU som organisasjon* er mange tiltakene «grønne» eller i prosess. Grunnet ILUs økonomiske situasjon er noen tiltak ikke påbegynt eller satt på vent. På den andre siden har omstillingsprosessen også ført til at ILU har kommet i mål med å utarbeide en kommunikasjonsplan som skal ivareta god informasjonsflyt og medvirkning.

Noen av tiltakene har fått økt prioritet for å kunne håndtere kravene fra fakultetet gjennom tildelingsbrevet fra 8. mars. Dette gjelder f.eks. oppretting av arbeidsgrupper som eksempelvis utreder metodetilbudet i grunnskolelærerutdanningen på syklus 2, kartlegger tilbudet av praksis i utlandet og ressursbudsjettet. Også studieprogramrevisjonen følges opp med økt trykk for å lage en faglig og økonomisk bærekraftig studieportefølje.

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	

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Periodeplan for ILU 2024–2027: status gjennomføring

Kapittel 1 Forskning og innovasjon
Mål 1: Videreutvikle forskningsgruppestrukturens innhold og form, med fokus på høy kvalitet og god ressursutnyttelse
Mål 2: Styrke forskningsgruppers muligheter til å bidra i forskningsbasert innovasjon
Mål 3: Heve kvaliteten i forskerutdanningen ved å sørge for at alle ph.d.-kandidater opplever å være en del av et aktivt forskerfellesskap
Kapittel 2 Utdanning og innovasjon
Mål 4: Høy utdanningskvalitet og bærekraftig studieportefølje
Mål 5: Et likeverdig samarbeid om praksis i utdanningene
Mål 6: Innovasjon i utdanningene
Mål 7: Læringsmiljø som fremmer likeverd, mangfold og inkludering
Kapittel 3 Organisasjon, infrastruktur og arbeidsmiljø
Mål 8: ILUs organisasjon – ett ILU
Mål 9: Campus og infrastruktur for godt lærings- og arbeidsmiljø
Mål 10: Bærekraftig ressursbruk

Tabell 1: ILUs 10 mål oppsummert

Innledning

Periodeplanen skal realisere Institutt for lærerutdannings strategi «Kunnskap for en bedre skole og utdanning» (2018–2025). Den operasjonaliserer NTNUs og SUs periodeplaner og dekker samme tidsrom som disse. Planen rullerer og revideres årlig.

Periodeplanen er delt inn i tre kapitler med tilhørende mål, målbilde og tiltak:

1. Forskning og innovasjon
2. Utdanning og innovasjon
3. Organisasjon, infrastruktur og arbeidsmiljø

Samfunnsoppdraget for ILU

Vårt samfunnsoppdrag er det viktigste man kan ha. Vi utdanner de beste kandidatene til fremtidens skole og samfunnsliv, og dette handler om at vi bidrar til å gjøre en forskjell for barn og unges oppvekst og utdanning. I en endringstid er dette viktigere enn noen gang. Sammen kan vi gjøre en forskjell.

Institutt for lærerutdanning er Norges største fagmiljø for det 13-årige skoleløpet. Ved instituttet utdanner vi lærere og utdanningsledere til grunnskolen, videregående opplæring, voksenopplæringen, kulturskolen og det frivillige og profesjonelle kunst- og kulturlivet, i tillegg til kandidater til arkiv- og samlingsforvaltning.

Vi har en omfattende etter- og videreutdannings-portefølje og er en viktig bidragsyter for kompetanseutvikling i skolen, særlig gjennom vår forsknings-, formidlings- og innovasjonsaktivitet.

Innovasjonsbegrepet er gjennomgående integrert i periodeplanen. Stortingsmeldingen *En innovativ offentlig sektor – Kultur, ledelse og kompetanse* (Meld. St. 30, 2019–2020) beskriver innovasjon som å iverksette noe nytt som skaper verdi for innbyggerne og for samfunnet. Det kan være en ny eller vesentlig endret tjeneste, produkt, prosess, organisering eller kommunikasjonsmåte, og åpner for å tenke nytt om hvordan Norge kan løse store samfunnsoppgaver og utvikle offentlig sektor. En kortere definisjon er nytt, nyttig og nyttiggjort. Ved lærerutdanningen kan vi gjerne tenke på hvordan vår forskning tas i bruk i lærerutdanning, skoler og kommuner.

Ved Institutt for lærerutdanning utdannes kandidater for fremtidens skoler og arkiv. Gjennom forskningsbasert utdanning dannes studentene som fagpersoner og utvikler solid faglig, pedagogisk og didaktisk kompetanse og evne til kritisk refleksjon. De tilegner seg kunnskaper, ferdigheter, holdninger og metoder som rustet dem for arbeidet i skolen. De skriver sine masteroppgaver under veiledning av ILUs forskningsgrupper.

Endrede rammebetingelser

Målene i periodeplanen er formet ut i lys av situasjonen i verden i dag, nasjonale rammer og føringer. Politiske og økonomiske rammebetingelser for UH-sektoren er under endring. Bevilgningen til sektoren går ned, studentrekrutteringen til lærerutdanningene har gått ned nasjonalt over en rekke år, og i 2023 rammet også denne nedgangen i rekruttering de store institusjonene. For å tilpasse oss en ny økonomisk virkelighet og endrede rammebetingelser må ILU gjøre klare prioriteringer for aktiviteten innenfor perioden. Vi må og jobbe systematisk med tiltak som bidrar til økt studentrekruttering, der vi også lykkes med å rekruttere grupper som i dag har lav søkning til lærerutdanningen. ILU må også få økt tilslag på eksternfinansierte prosjekter, og samtidig få til bedre sammenheng mellom utdanning, forskning og organisasjon.

For å få til dette, skal ILU – i tillegg til å satse på NTNUs tematiske satsningsområde (TSO) «Felleskap» – invitere til samarbeid om store tematiske/faglige paraplyer gjennom bred involvering fra hele instituttet.

Ekstern finansiering og partnerskap

Økt tilslag på eksternt finansierte prosjekt gir oss handlingsrom. Samtidig er det slik at tilslag på eksternfinansierte prosjekt er uforutsigbart og kan være vanskelig å regne med i et langsiktig perspektiv. Som institutt må vi derfor justere oss frem til et forsvarlig og komfortabelt forhold mellom lønnsutgifter og bevilgningsinntekter. Som en del av justeringen må vi samtidig arbeide mot å komme oss opp på et høyere, relativt stabilt nivå av eksterne inntekter. Dette fordrer blant annet at vi støtter opp om og bygger flere av våre ambisiøse forskningsmiljøer med behov for ekstern finansiering.

Justering betyr en omstilling; i dette ligger innsparinger og nedskaleringer, men også muligheter til nytenkning, faglig utvikling og innovasjon. I perioden vil ILU sette høye faglige ambisjoner i sentrum, slik at vi kommer ut av perioden som mer samlet og klart profilert i tråd med det NTNU, samfunnet og skolen forventer av Norges største og ledende lærerutdanningsinstitusjon. For å lykkes med eksellent forskning er en styrking av internasjonale nettverk og partnerskap nødvendig.

Kapittel 1 Forskning og innovasjon

Etableringen av forskningsgrupper har vært vellykket ved ILU, og vi har i dag over 80. Mange er aktive og velfungerende, mens andre er inaktive eller avsluttede. Mange har behov for å spisse seg mot noen langsiktige mål, mens andre har behov for å tenke gjennom sammensetningen av medlemmer. Samlet sett har ILU et behov for å samles rundt noen klare forventninger som må knytte seg til kjerneaktiviteten, som publisering, formidling, forskning og kunstnerisk utviklings- og innovasjonsarbeid, og må angå sentrale dimensjoner som internasjonalisering, praksisutvikling, inkludering av uerfarne og frembringelsen av flere sterke forskningsmiljøer.

Gitt tiden som er gått siden etableringen av forskningsgruppestrukturen og prosessene mange av gruppene har vært gjennom, er ILU nå modent for å videreutvikle forskningsgruppestrukturen og -kulturen. Periodeplanen innebærer en målrettet satsning på dette, med en rekke tiltak. Målet er å videreutvikle den kollektive forskningskulturen, som bidrar til at den enkelte ansatte og fagmiljøet i fellesskap kan realisere sine forskningsambisjoner. Dette vil igjen bidra til å utvikle fagene og å styrke grunnlaget for at kunnskapen som ILU utvikler, kan tas i bruk i skolen og samfunnet.

Forskningstiden er den viktigste forskningsstrategiske ressursen som instituttet rår over, og det er derfor et prioritert mål å stimulere til at flest mulig får utnyttet denne tiden best mulig. Mange benytter forskningstiden godt, og oppnår til og med toppkompetanse i sitt fagfelt. Andre opplever utfordringer med å bruke forskningstiden til tilstrekkelig og god forskningsaktivitet. For mye tid brukt på undervisning, administrative oppgaver, manglende prioritering av oppgaver og fragmenterte fagfellesskap er mulige årsaker. Utfordringen gjenspeiles i statistikk for vitenskapelig publisering, som viser at en relativt lav andel av de faste vitenskapelig ansatte med mye forskningstid står for det meste av publiseringen. Samtidig finnes det en betydelig andel i samme gruppe som har få spor av forskningsaktivitet, over år.

Det er en styrke ved forsknings- og utviklingsaktiviteten ved ILU at den er mangfoldig og uensartet, og det vil være uhensiktsmessig å etablere måltall for enkeltforskere. Samtidig er det en klar forventning om at samtlige med forskningstid i stillingen bruker denne til forsknings- og utviklingsaktivitet, og i en tid med større press på ressurser er det avgjørende å vise omverdenen at vi utnytter ressursene våre til det de er gitt til. Dette gjelder også ansatte med mindre forskningstid, som i mange tilfeller har behov for å «komme i gang» med sin forsknings- og utviklingsaktivitet. For disse spiller forskningsgruppene en særlig viktig rolle.

Med synkende bevilgninger til lærerutdanningen øker også behovet for ekstern finansiering til forskningsaktiviteten vår. Dette behovet overlapper mange forskningsgruppers økende behov for finansiering til å bygge fagmiljø, tiltrekke seg stipendiater, skaffe seg driftsmidler og få gjennomslag. Dette innebærer at vi må få tilslag på flere søknader i en periode hvor også de fleste andre institusjoner har samme behov. For å lykkes med dette, vil vi i perioden gjøre tiltak for å heve søknadskompetansen til mulige søkere, og arbeide målrettet for å styrke forskningsgrupper med behov for ekstern finansiering.

Selv om behovet for ekstern finansiering øker, skal ikke alle søke om eksterne midler. Det er ikke alle som har behov for særlig finansiering utover sin egen forskningstid, og flere driver viktig forskning av høy kvalitet like fullt. I dette ligger et viktig prinsipp om arbeidsdeling som ILU vil vie oppmerksomhet i perioden – ikke alle skal gjøre alt hver for seg, men vi skal oppnå målene våre samlet sett. Med ILUs faglige bredde, svarende til vårt brede samfunnsoppdrag, er det avgjørende at vi utvikler flere sterke og ambisiøse

miljøer med ulike funksjoner, enten de arbeider inn mot å flytte den internasjonale forskningsfronten, utvikle praksiser i skolen eller å bli et viktig nasjonalt kompetansemiljø.

Uavhengig av arbeidsdeling er det felles for forskerne ved ILU at de er innovative, nysgjerrige og nyskapende. Innovasjon er også en viktig og integrert del av ILUs samlede forskningsaktivitet. Forskningsbasert innovasjon er innovasjon som har sin opprinnelse i forskningsbasert kunnskap, slik at forskning er grunnlaget for innovasjon og nyskaping. Det er for eksempel på grunnlag av ILU-forskning utviklet et verktøy for planlegging av undervisning i flerspråklige klasserom, og ILU har utviklet «actioswim» som nå brukes i mange skoler og gir støtte i opplæring i svømming og livberging. ILU har også mange Dekom-opppdrag der skolene jobber med faglig utviklingsarbeid på grunnlag av vår forskning. I forestående periode fokuserer vi på å videreutvikle forskningsgruppers muligheter for å bidra til forskningsbasert innovasjon, i samarbeid med eksterne partnere som skoler, museer, organisasjoner og næringsliv.

En annen felles og avgjørende brikke for vellykkede forskningsgrupper er stipendiater og postdoktorer. Disse er ikke bare viktig for frembringelsen av ny forskning og nye forskere, men bidrar til å bygge fagmiljø og til å realisere gruppenes ambisjoner. Ph.d.-veiledning inngår også som en del av etablerte forskeres kvalifisering og karriereutvikling. For stipendiatene er tilhørigheten til en aktiv, velfungerende og inkluderende forskningsgruppe viktig som et faglig-sosialt fellesskap og en del av forskerutdanningen som gir dem praktisk erfaring med reell forskningsaktivitet. I forlengelsen av stipendiatressursen, er også studenter en viktig ressurs for forskningsgruppene.

Mål 1: Videreutvikle forskningsgruppestrukturens innhold og form, med fokus på høy kvalitet og god ressursutnyttelse

Målbilde 2027

ILU har et hensiktsmessig antall aktive forskningsgrupper med høye ambisjoner og langsiktige planer, som også gjenspeiles i fagseksjonenes og sentrenes faglige profil. Forskningsgruppene ledes profesjonelt av forskningsgruppeledere med skolering. Forskningsgruppene fungerer samlet sett som en arena hvor erfarne og uerfarne samarbeider, og rekrutterer et jevnt tilsig av stipendiater og postdoktorer som bidrar aktivt til forskningsgruppenes arbeid. Samlet ligger ILU jevnt på om lag 100 stipendiater.

Flere forskningsgrupper har hevet sin samlede søknadskompetanse og får tilslag på søknadene om den eksterne finansieringen de har behov for. Samlet har instituttet jevnt tilslag på nasjonale og skandinaviske forskningsmidler, som Forskningsrådet (NFR), Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) og NordForsk.

Noen av de mest ambisiøse forskningsgruppene har bidratt til at ILU leder og har fått sin første koordinator i et Horizon Europe-prosjekt (HEU), og at vi har flere realistiske søkere til Det europeiske forskningsrådet (ERC). Som institutt har vi lyktes i å bygge solide HEU-konsortier på allerede vellykkede Erasmus-samarbeid.

ILUs forskningsgrupper har bidratt aktivt til NTNUs tematiske satsningsområde «fellesskap».

Samlet arbeider om lag en fjerdedel av de faste vitenskapelig ansatte aktivt med å søke ekstern finansiering, og samtlige ansatte med forskningstid har bidratt til at ILU årlig passerer 300 poeng for vitenskapelige publikasjoner.

Forskningsgruppene driver aktivt med fag- og forskningsformidling som en del av sitt arbeid, og ILU-forskere er svært godt representert i pensumlister lokalt og nasjonalt. Dette er et tydelig tegn på at ILU leverer et solid bidrag til å utvikle lærer- og lederutdanninger for utdanningsfeltet.

Tiltak 2024	Status mai 2024
Foreta en gjennomgang og kartlegging av alle forskningsgruppenes fokus og status. Invitere grupper som i stor grad har overlappende fokusområder til å avklare om de har nytte av tettere samarbeid, eller om forskningen deres best ivaretas i separate grupper.	Skjer i forbindelse med implementering av forventninger til forskningsgrupper.
Utrede og innføre forventninger til samtlige forskningsgrupper, og utrede og innføre kriterier for forskningsgrupper som ønsker driftsmidler og annen ressurstildeling.	FU har utviklet forventninger til forskningsgrupper, som også har vært på høring og blitt ytterligere justert.
Gjennomføre en forskningsstrategisk kartlegging av Erasmus-prosjekter med potensial for å bygge større forskningsprosjekter.	Utredningen er gjennomført, og overlevert nestleder forskning og BOA-koordinator.
Bruke medarbeidersamtalen systematisk for å kartlegge behov hos tilsatte for god bruk av den enkeltes forskningstid.	Diskutert i ledermøte, men foreløpig ikke innført systematisk.
Gjennomføre skreddersydde kurstiltak for å øke ILUs samlede søkerkompetanse inn mot populære eksterne finansieringskilder.	Arbeidet med utvikling av kurspakker inn mot "trapper" for ekstern finansiering er påbegynt.
Utrede mulig innretning for en forskningsstrategisk struktur som videreutvikler sammenhengen mellom nivå 3 og 4, samt fagseksjoner og forskningsgrupper.	FU har hatt temaet til diskusjon.
Opprette lokal koordinerende gruppe inn mot TSO fellesskap.	Mulige innretninger og personer med koordinatorkfunksjon har vært diskutert. Bør sees i sammenheng med innføring av satsningsområder ved ILU.
Undersøke muligheten for å opprette tverrfaglige forskningsstrategiske satsninger for ILU.	Har vært diskutert i FU. Diskuteres videre i ledermøtet.

Tiltak 2025–2027

- Innvilge driftsmidler til forskningsgrupper basert på aktivitetskriterier og forventninger.

- Igangsette meritterende forskningsgruppelederprogram ved ILU, med bakgrunn i erfaringer fra forskningsgruppelederforum ved ILU og NTNUs forskningsgruppelederprogram.
- Videreutvikle enhetenes faglige profiler, sett i sammenheng med forskningsgrupper og satsningsområder.
- Bruke strategiske virkemidler som tildelinger av RSO, forskningstermin og forskningsstrategiske midler i styrkingen av forskningsgrupper.

Mål 2: Styrke forskningsgruppers muligheter for å bidra til forskningsbasert innovasjon

Målbilde 2027

Flere av ILUs forskningsgrupper arbeider aktivt og målrettet med forskningsbasert innovasjon. ILU har flere «Disclosure of invention», flere Discovery forprosjekter og har fått tre Discovery hovedprosjekter. Vi jobber systematisk med å frembringe nye innovasjonsprosjekter.

Vi har fått økt bevissthet om immaterielle rettigheter og åpen vitenskap, og er i større grad åpne for at forskning kommersialiseres eller tas videre av andre enn oss selv. Vi har også fått økt bevissthet om hvordan vår forskning ligger til grunn for samarbeid med skole, kommuner og fylkeskommuner. Innovasjonsarbeidet aktiverer mange universitetslektorer og deres utviklingsarbeid i skole- og praksisfelt. Universitetsskoleprosjektet fungerer som en etablert og omfattende plattform for arbeidet.

Innovasjonsarbeidet gir et betydelig ILU-bidrag inn mot NTNUs tematiske satsningsområde «Felleskap», og satsningsområdet har også muliggjort at langt flere universitetslektorer har fått mulighet til å skaffe seg erfaring med vitenskapelig publisering.

Tiltak 2024	Status mai 2024
Pilotere ordning for søkbare innovasjonsmidler for forskningsgrupper ved ILU. For direkte innovasjon i offentlig sektor.	Innretning har vært diskutert. Vanskelig i presset økonomisk situasjon.
Gjennomføre interne workshops der nye innovasjonsidéer presenteres, etter modell fra NTNU Discovery.	Prøvd ut, men foreløpig ikke systematisk.

Tiltak 2025–2027

- Innføre system for å inkludere studenter i forskningsgruppers innovasjonsarbeid, eksempelvis gjennom masterarbeidet.
- Inngå samarbeid med Entreprenørskolen om å utvikle mastertorg.
- Gjennomføre kurspakker om «Disclosure of invention» og NTNU Discovery-midler.
- Utvikle og prøve ut nye og innovative metoder for å formidle forskning.

Mål 3: Heve kvaliteten i forskerutdanningen ved å sørge for at alle ph.d.-kandidater opplever å være en del av et aktivt forskerfellesskap

Målbilde 2027

Vi har gjennomført emnerevisjon som gjør at vi har attraktive ph.d.-emner for interne og eksterne kandidater. Utvalget av ILUs emner spiller godt sammen med tilbudet nasjonalt og internasjonalt, og gjenspeiles i/av viktige forskningsmiljøer ved ILU. Samlet sett har ILU emner som gjennomføres på tvers internt ved ILU og SU-fakultetet.

Ph.d.-stipendiatene ved instituttet er godt integrert i aktive forskningsgrupper.

ILU leder et MSCA Doctoral network.

Vi har lykket med søknader om ekstern finansiering som rekrutterer stipendiater og har økt antallet fra 80 til om lag 100 stipendiater. En betydelig andel av disse er stipendiater under ordningene for offentlig ph.d. og nærings-ph.d.

Tiltak 2024	Status mai 2024
Videreutvikle emneporteføljen som oppfølging av intern og ekstern evaluering.	Arbeidsgruppe under ph.d.-utvalget nedsatt.
Synliggjøre stipendiaters rolle i forventninger/kriterier til forskningsgrupper.	Formulert inn i et eget forventningsområde.
Gjøre systematiske fremstøt for å tiltrekke oss stipendiater under ordningene for offentlig ph.d. og nærings-ph.d.	Flere fremstøt, men ikke kommet i mål med systematikken.
Utvikle samlet informasjonsside på ILUs wiki om ph.d.-kandidaters rettigheter og plikter, som spiller godt sammen med instituttets onboardingseminarer.	Siden er utviklet. Skal få ytterligere informasjon.
Gjennomgå/kvalitetssikre rutiner for utarbeidelse av individuell plan for gjennomføring av pliktarbeidet.	Prosess kjøres fra fakultetet. Bestilling kommer.
Gjennomgå/kvalitetssikre rutine med å gjennomføre oppstartsamtale med nye ph.d.-kandidater innen en måned etter oppstart, basert på felles samtaleguide.	Prosess kjøres fra fakultetet. Bestilling kommer.
Innføre karriereveiledning som et viktig element i medarbeidersamtalen.	Har vært diskutert i ph.d.-utvalg og ledermøte, men foreløpig ikke innført systematisk.

Tiltak 2025–2027

- Undersøke muligheter for langsiktige og stabile samarbeidsavtaler med andre universiteter, også internasjonalt.

Kapittel 2 Utdanning og innovasjon

ILU er Norges største lærerutdanningsmiljø, og gjennom utdanningene våre, som drives av engasjerte og kompetente fagfolk, skal vi bidra til å realisere samfunnsoppdraget på best mulig måte. Nasjonalt står lærerutdanningene og læreryrket overfor store utfordringer knyttet til rekruttering og omdømme. Dette skal vi bidra til å snu.

ILU opplevde også en nedgang i antall søkere til lærerutdanningene i 2023. Lærerutdanningene sliter med å rekruttere både menn og marginaliserte grupper i samfunnet. Å skape utdanninger som interesserer mannlige søkere, og der marginaliserte grupper kan se seg selv i rollen som lærer, er en prioritert oppgave for ILU. Alle samfunnsgrupper må ønske å bidra inn i skolen og lærerutdanningen for å kunne lykkes med utdanning som samfunnsoppdrag. Å skape inkluderende og engasjerende læringsmiljø hvor studentene møter høye forventninger og kan utvikle sin identitet og faglighet vil stå sentralt i kommende periode.

Å styrke utdanningskvaliteten i en tid med synkende bevilgninger krever bevisste valg. Vi skal lyse ut strategiske prosjektmidler som gjenspeiler periodens mål og tematiske satsinger og arbeide aktivt med å stimulere fagmiljøene til å utvikle prosjekt som bidrar kreativt til en bærekraftig studieportefølje.

Samtidig vil vi styrke flere miljøer til å bli spissmiljøer og oppmuntre allerede eksisterende sterke miljøer innen utdanning til å søke eksterne midler. ILUs stipendiater som har undervisningsdel i sin stilling, bidrar også til at innovative perspektiver kommer inn i utdanningsprogrammene når de deltar i profesjonelle kollegiale fagfellesskap og får styrket sin tilhørighet ved ILU.

Innovasjon i utdanningsområdet er en ambisiøs sammenstilling, men den både gjenspeiler og annonserer et ønske om å (videre)utvikle en innovasjonskultur som i stor grad er i stand til å møte muligheter og utfordringer i dagens og morgendagens samfunn. Innovasjon i utdanning kan være et produkt (FoU- eller masterprosjekt), en prosess eller en kommunikasjonsmåte som er ny, nyttig og nyttiggjort. For å styrke denne ambisjonen vil vi legge til rette for at flere ansatte og studenter kan drive faglig og pedagogisk utvikling som tas i bruk i lærerutdanning, skoler og kommuner (som for eksempel *Praksisweb* og *actioswim*).

Utdanningene våre drives av engasjerte og kompetente fagfolk som hver dag bidrar til å realisere samfunnsoppdraget på best mulig måte. Tidvis bruker de mer tid til undervisningen enn det som er tildelt. Dette fører videre til press på forskningstid, og gjør det vanskelig å få arbeidssituasjonen til å gå opp. I perioden vil instituttet legge vekt på å frigjøre ressurser der hvor det er mulig, samt sørge for at det ikke brukes mer enn den tildelte tiden på ulike oppgaver.

Studentene på MGLU rapporterer om manglende koherens i studieprogrammene ved gjentakelser innenfor ulike fag. Vi må sikre at alle studieprogrammene har en jevn og forutsigbar progresjon på tvers av fagmiljøene. Vi skal lage tydeligere profilering og tverrfaglige satsningsområder som er samlenende for fagmiljøene og som bidrar til kvalitetshevende sammenheng for studentene.

Studentpraksis er sentralt i alle lærerutdanninger. Rammeplanen for MGLU åpner for at inntil 15 dager er alternativ praksis utenfor skolen. En satsing i kommende periode vil være å utforske, utrede og prøve ut alternative praksisarenaer. Prosjekter som Lydrik(k), PRANO og LAB-Ted har banet vei for å se på hvordan et tett samarbeid med praksisfeltet kan være et reelt alternativ til den tradisjonelle studentpraksisen i studiet. Vi vil bruke erfaringen fra disse prosjektene til å bygge en infrastruktur som muliggjør en utprøving av alternative praksisarenaer nærmere knyttet til undervisningsfagene i lærerutdanningen, samt samarbeid omkring masterveiledning.

Et annet satsningsområdet i praksisdelen av studiet er god kommunikasjon mellom campus og partnerskapene både fysisk (f.eks. rektormøter, kursing av praksis- og oppfølgingslærere) og digitalt (Praksisweb 2.0).

Etter- og videreutdanningsaktiviteten ved ILU er ressurskrevende. I kommende periode vil vi styrke samarbeidet innad på ILU og jobbe i tett dialog med regionene for å sikre faglig og ressursmessig forutsigbarhet i samarbeidsprosjektene. I 2025 er det varslet et nytt helhetlig system for kompetanse- og karriereutvikling i barnehage og skole som vil ha betydning for hvordan ILU utvikler etter- og videreutdanning for lærere.

Mål 4: Høy utdanningskvalitet og bærekraftig studieportefølje

Målbilde 2027

Studieporteføljen reflekterer samfunnsutfordringene og de store globale utfordringene knyttet til sosial og miljømessig bærekraft som verden står overfor i dag. Studieporteføljen er økonomisk bærekraftig og tilpasset en ny økonomisk virkelighet. Vi er i stand til å utforske nye måter å organisere utdanningene på som kan styrke forskningsbasering, faglig fordypning, profesjonsfaglige perspektiver, helhet og sammenheng i utdanningene.

ILU svarer godt på endringene i sektoren som rekruttering til utdanningene, nye rammeplaner for lærerutdanningene og innføring av nytt helhetlig system for kompetanseutvikling i barnehage og skole. Vi har flere spissmiljøer innen utdanning, har økt andelen som søker eksterne finansieringskilder og har utviklet alternative bærekraftige strukturer i praksisdelen av studiene.

Den nære koblingen mellom utdanning og forskning synliggjøres gjennom utstrakt bruk av erfarne forskere (med toppkompetanse) på førsteåret. ILUs ansatte er i stor grad representert på instituttets pensumlister.

Tiltak 2024	Status mai 2024
Følge opp tiltak etter den strategiske gjennomgangen av studieporteføljen i 2023 for å tilpasse den samlede emne- og studieprogramporteføljen til ILUs bevilgningsøkonomi og styrke kvaliteten i utdanningene.	Alle studieprogramlederne har fått en bestilling fra konst. instituttleder for å tilpasse emnetilbudet i sitt og på tvers av studieprogrammene.

Utrede nye modeller for opplæring i vitenskapsteori og metode.	Arbeidsgruppen Vitenskapsteori og metode (VOM) leverer rapporten sin med ulike modeller i slutten av mai.
Utrede juridisk mulighet for å utstede bachelorvitnemål basert på krav om undervisningskompetanse i skolefag etter 3. år i grunnskolelærerutdanningene.	Dette er arbeidet er ikke påbegynt.
Videreutvikle etterutdanningsmodellen i tett dialog mellom utviklingspartnere og faglig ledelse ved ILU.	Konst. nestleder for utdanning følger opp eksterne tilbud i tett dialog med fagseksjonslederne og utviklingspartnere.

Tiltak 2025–2027

- Videreføre og følge opp tiltak for å ivareta faglighet og forskningsfokus og å tilpasse den samlede emne- og studieprogramporteføljen til ILUs bevilgningsøkonomi.
- Revidere oppbygningen av lærerutdanningene i tråd med nye rammeplaner, med mål om å styrke profesjonsfaglige perspektiver, helhet og sammenheng i utdanningene.
- Utnytte nye finansieringsordninger for kompetanse- og karriereutvikling i skolen gjennom å utvikle etterspurte og fleksible videreutdanningstilbud.
- Utrede om det er mulig og ønskelig å utvikle eller videreutvikle eksisterende emner i grunnskolelærerutdanningen som fellesemner ex.phil. og Eksperter i team, i tråd med forskrift om studier ved NTNU og nye rammeplaner.

Mål 5: Et likeverdig samarbeid om praksis i utdanningene

Målbilde 2027

Studentpraksis er en viktig del av lærer- og arkivutdanningene, og alle involverte opplever høy faglig og administrativ kvalitet i praksisdelen av studiene. Å integrere praksis i utdanningene er et kontinuerlig satsingsområde som sikrer faglig fordypning, forskningsbasering, profesjonsretting, helhet og sammenheng i utdanningene.

ILU har et samarbeid med universitetsskolene og andre samarbeidspartnere som reflekterer forsknings- og utviklingsarbeid i partnerskapene. Praksislærere og -skoler opplever seg som likeverdige lærerutdannere og bidrar aktivt med profesjonskompetanse fra praksisfeltet, også i undervisningen på campus.

ILU har en portefølje av praksistilbud i utlandet som gjenspeiler høy faglig kvalitet, mangfold og forsvarlig klimaavtrykk.

Tiltak 2024	Status mai 2024
Revidere og samordne samarbeidsavtalene med partnere i praksisfeltet.	Etter en gjennomgang av samarbeidsavtalene konst. instituttleder terminert flere avtaler der skolene ikke har mottatt studenter pga. endring i reise- og boutgifter. Revidering av øvrige avtaler er i prosess.

Kartlegge tilbudet av praksis i utlandet, og utrede muligheter for å utvide tilbudet til andre land og avvikle tilbudet i høykostland som innebærer store økonomiske og miljømessige omkostninger.	En arbeidsgruppe leverer sin rapport om utenlandspraksis i begynnelsen av juni.
Videreføre påbegynt utviklingsarbeid for faglig integrert praksisadministrasjon.	Regelmessige møter og kommunikasjon mellom faglige og administrative videreføres.
Starte innpassing av praksisnære prosjekter som PRANO, Lydrik(k) og LAB-Ted i ordinær praksis.	Innpassing av praksisrelevante utviklingsprosjekter er godt i gang.
Evaluere 1. studieår- og 3. studieårpraksisprosjektet i MGLU.	Evalueringsrapportene ferdigstilles i slutten av vårsemesteret.
Opprette praksisprosjekt for 2. studieår og syklus 2 i MGLU for å bygge videre på viktige erfaringer fra det nasjonale masternetverket og andre praksisnære prosjekter.	Dette arbeidet følges opp av studieprogramlederne og tre faglige partnerskapsledere på MGLU
Videreføre utviklingsarbeid ved å lage nye møtestrukturer for praksislærere, rektorer, oppfølgingslærere og studenter i MGLU.	Det jobbes kontinuerlig med å finne nye møteplasser for å involvere eksterne i arbeidet med praksisutviklingen.
Etablere en helhetlig ordning for årlig evaluering av studentpraksisen i alle studieprogrammene.	Dette arbeidet er i gang.
Prøve ut alternative praksisarenaer for å styrke faglig forankring i praksisdelen av studiene.	Fra høsten 2024 gjennomføres det en pilot i museumspraksis for MGLU-studenter.

Tiltak 2025–2027

- Styrke samarbeidet med partnerskapene.
- Bevare og videreutvikle etablerte tilbud som fungerer godt.
- Opprette nye miljømessige og økonomisk bærekraftige praksistilbud i utlandet.
- Evaluere og fortsatt prøve ut alternative praksisarenaer knyttet til ulike fag i utdanningene.

Mål 6: Innovasjon i utdanningene

Målbilde 2027

ILU har en felles bevissthet om at innovasjon i utdanning i stor grad handler om å utdanne studenter som kan drive faglig og pedagogisk utvikling i tråd med de muligheter og utfordringer vi har i dagens og morgendagens samfunn. Vi har administrative og faglige strukturer som stimulerer til nye læringsformer, nye læringsstrategier og gode læringsprodukter. Vi har engasjerte og motiverte ansatte som også kan veilede utviklingsorienterte masteroppgaver i flere fag.

Våre utdanninger er rustet til å møte og kritisk vurdere nye teknologier som påvirker hvordan vi samhandler, lærer og arbeider. Våre studenter lærer å utnytte nye teknologier for å utforske nyskapende undervisningsdesign og arbeidsmåter, ikke bare nasjonalt, men også i en internasjonal sammenheng.

Tiltak 2024-2027	Status mai 2024
Utvikle en innovasjonskultur blant studenter og ansatte ved ILU i tråd med tiltakene i kapittel 1, mål 2.	Dettes jobbes det med på ulikt vis i fagseksjonene
Utrede, utvikle og pilotere tverrfaglige samarbeids- og veiledningsarenaer for å legge til rette for innovasjons-, praksis- og utviklingsrettede prosjekter i utdanningene, både på master- og bachelornivå.	Dette arbeidet er påbegynt med møter i utvidet ledergruppe og innovasjonsleder ved ILU.
Etablere strukturer for å koble masterstudenter til forskningsgrupper.	Dette er ikke formalisert så langt, men vært oppe til diskusjon i FU. Er også innskrevet i forventninger til forskningsgrupper.

Mål 7: Læringsmiljø som fremmer likeverd, mangfold og inkludering

Målbilde 2027

ILU arbeider kontinuerlig med inkluderende og engasjerende læringsmiljø hvor studentene kan utvikle sin identitet og faglighet. Undervisningen i alle studieprogram er studentaktiv, utforskende og undersøkende, og legger til rette for mangfold, internasjonale/flerkulturelle perspektiv og inkludering. ILU har god universell utforming fysisk, digitalt og i undervisning. Studenter med funksjonshinder kan delta likeverdig i et godt læringsmiljø.

ILU har videreutviklet gode rutiner og strukturer for rekrutteringsarbeid, med innhold, form og i kanaler som er tilpasset de ulike målgruppene. ILU har særlig fokus på å tiltrekke seg lærerstudenter som er underrepresentert i lærerutdanningene, som menn og studenter fra ulike marginaliserte grupper.

Tiltak 2024	Status mai 2024
Videreutvikle samarbeidet med studentdemokratiet for å styrke studentenes engasjement i sin egen studiehverdag.	Ledelsen har tett dialog med studentene og fortsetter med det.
Arbeide bredt for å styrke mangfoldig rekruttering til lærerutdanningene og ILUs andre utdanningsprogram gjennom relevante kanaler, studieprogramnettsider, faglige nettverk og samarbeid med yrkesfeltet, tilpasset målgruppene.	ILU bidrar med egne representanter inn i den nasjonale rekrutteringsgruppen

Gjennomføre en spørreundersøkelse om likeverd, inkludering og mangfold blant studentene etter modell av personalundersøkelsen år 2023.	Dette er i prosess.
Videreføre studentdrevne aktiviteter som <i>Menn i skolen</i> , <i>Skrivesnakk</i> , <i>SAMMEN</i> .	Tiltakene fortsetter
Integrere og kombinere <i>Temadykk</i> med allerede eksisterende studentaktiviteter. Følge opp studenter fra ulike marginaliserte grupper.	Temadykk er foreløpig satt på pause pga. økonomiske hensyn
Følge opp studenter fra ulike marginaliserte grupper.	De ovennevnte studentaktivitetene er første trinn i oppfølgingen. ILU ønsker å kunne tilby en større rigg til studenter fra marginaliserte grupper framover.
Jobbe konkret med utvikling av universell utforming i utdanningsprogram og undervisning.	Konkrete tiltak er ikke satt i gang.
Etablere felles rammer for oppmøte og obligatoriske arbeidskrav på tvers av emner i samme studieår (sikre jevn arbeidsinnsats for studentene i ulike emner).	Dette er en del av den ovennevnte studieprogramrevisjonen.

Tiltak 2025–2027

- Evaluere og revidere tiltak som er påbegynt i 2024.

Kapittel 3 Organisasjon, infrastruktur og arbeidsmiljø

Institutt for lærerutdanning (ILU) er NTNUs største institutt målt i antall ansatte og i antall studenter. ILU er samlokalisert på Kalvskinnet som en attraktiv campus midt i byen. Studenter, ikke bare fra ILU, bruker Kalvskinnet aktivt, noe som både er positivt og har sine utfordringer. Siden fusjonen har antall ansatte ved ILU vokst betydelig fra ca. 320 i 2017 til ca. 470 i 2023, en vekst på nærmere 50 %. Dette har medført et behov for nye kontorarealer.

Et godt arbeidsmiljø er både et mål i seg selv og også et viktig virkemiddel for å holde høyest mulig kvalitet i aktiviteten. ILU er et stort og mangfoldig institutt. Mye av arbeidet med arbeidsmiljøet skjer i hver personalenhet, samtidig som det er mange eksempler på arbeidsmiljøtemaer som går på tvers av enhetene. Arbeidsmiljøet er et fellesanliggende der lederne har et særlig ansvar og alle medarbeiderne har et ansvar for å bidra til et godt arbeidsmiljø. ILU går inn i en tid med knappere ressurser, og det blir enda viktigere å ta vare på åpenhet og trygghet i arbeidsmiljøet. Arbeidsmiljøundersøkelsen (ARK) er et av flere verktøy i arbeidsmiljøutviklingen.

Instituttets størrelse og mangfold gir gode forutsetninger for bred rekruttering som tar høyde for likestilling, mangfold og ulike livsfaser og -situasjoner. Strategisk personalplan (SPP) er et sentralt verktøy i planlegging og utvikling av personalet og blir særlig viktig i en tid med knappere ressurser. Et konkret utviklingsområde er å utvikle søkerkompetansen hos vitenskapelig ansatte, med sikte på økt suksessrate i konkurranseutsatt aktivitet som kan bidra til bedre økonomisk handlingsrom for ILU.

Instituttet er i dag lokalisert på campus Kalvskinnet i syv forskjellige bygg, og i arbeidsplassarealer av ulik art, både enekontor og større og mindre delekontor. Selv om fagmiljøet er på ett sted, er det store avstander innenfor campus, og enkelte fagmiljøer sitter spredt på campus. Spredte fagmiljøer kan svekke samarbeid og utvikling av undervisning og forskning, og den enkeltes opplevelse av tilhørighet. Det er stor variasjon i arbeidsplass typer. Det er aldri laget en helhetlig plan som ivaretar ILUs behov på Kalvskinnet. I 2023 har NTNU startet et viktig prosjekt om «Helhetlig arealplan campus Kalvskinnet» som skal gjennomføres med Eiendomsavdelingen som prosjektleder. ILU ønsker en levende campus for et best mulig student- og arbeidsmiljø. Det har stor betydning at de ansatte møter på jobb. Derfor har ILU valgt å ikke benytte hjemmekontor som ordning.

ILUs utdanninger krever ulike typer areal. Mye av undervisningen er organisert i mindre studentgrupper, og flere fag krever særlig tilrettelagte undervisningsareal, for eksempel kroppsøvingssal, kunst- og håndverksrom, musikkrom, scenekunstrom mv. Spesialrom må bekostes av ILU og belaster instituttet med internhusleie. I en tid med knappere ressurser må vi vurdere strengere hva vi benytter av areal.

NTNUs prinsipper for internhusleie framstår som inkonsistente og uforutsigbare. De har også uklare konsekvenser for servicefunksjoner og bekostning av disse funksjonene. ILU har behov for avklaringer av hvordan internhusleie og regel- og avtaleverk på eiendomsfeltet forvaltes fremover for å kunne ha forutsigbarhet i virksomheten.

Bærekraft er en grunnleggende del av lærerutdanningene og også i ILUs virksomhet. Bærekraft handler om balanse i ressursbruk som gagnar natur, miljø og økonomi på kortere og lengre sikt. Det er behov for å vurdere reiseaktivitet mer strengt både av miljømessige og økonomiske hensyn, og det samme gjelder innkjøp. ILU vil være med og ta ansvar for å bremse uheldig utvikling og å ta bærekraftige valg. Dette behovet skjerpes i en tid med knappere økonomiske ressurser.

Mål 8: ILUs organisasjon – ett ILU

Målbilde 2027

Vi tiltrekker oss de beste kandidatene og sikrer at de best kvalifiserte takker ja til stilling. Arbeidsbetingelsene er attraktive og konkurransedyktige. Ansatte får tilbud om kompetanseutvikling, har fleksibilitet i arbeidshverdagen og god tilhørighet til arbeidsmiljøet. Kompetente medarbeidere bidrar til økt suksessrate i konkurranseutsatt aktivitet.

ILUs arbeidsmiljø er preget av likeverd, inkludering, respekt, mangfold og fellesskap. Det gode i arbeidsmiljøet skal forvaltes og utvikles videre, og det skal tas grep der det er rom for forbedring. ILU har god universell utforming fysisk, digitalt og kommunikativt som støtter opp under et likeverdig arbeidsmiljø på tvers av ansattes funksjonsmangfold. Alle ILUs ledere har arbeidsmiljøet særlig i fokus, og alle ansatte bidrar godt til et godt arbeidsmiljø og tar vare på hverandre. ILUs ulike organer og fora for medvirkning er godt kjent og synlig. De ansatte har et klart bilde av hvilke kanaler som finnes for medvirkning og medbestemmelse.

Det er attraktivt å være leder ved ILU. ILUs ledere er tydelige faglig-strategiske ledere, både i ILUs ledergruppe og i egen enhet. Ledere har tilstrekkelig handlingsrom for å løse lederoppgavene på ulike måter, og det er rom for egen forskning og faglig utvikling i lederstillingene.

ILU har administrative tjenester av svært høy kvalitet. Administrasjonen er en attraktiv arbeidsplass med gode utviklingsmuligheter. Administrasjonen er synlig og tilgjengelig og oppleves som en integrert del av instituttet, med løpende oppdatert oversikt over ansvarsfelt tilgjengelig på ILUs hjemmeside. Tjenestesamarbeidet med nivå 2 og 1 er tydelig og fungerer godt. ILUs administrasjon er en pådriver for å styrke tjenester og prosesser som støtter kjernevirksomheten.

Tiltak 2024	Status mai 2024
Utrede og foreslå ulike tilnærminger til å løse lederoppgaver på fjerde nivå.	Enhetslederne har presentert sine fagseksjoner/senter/administrasjon og ulike måter å lede dem på i ledermøtene.
Tydeliggjøre de ulike organers og foras roller og mandat.	ILUs wiki har publisert instituttets ulike fora og mandat.
Arbeide med økt bevissthet om de ulike medvirkningsarenaene gjennom bedre internkommunikasjon.	Pga. omstillingsprosessen har ILU utarbeidet en kommunikasjonsplan som skal ivareta god informasjonsflyt og medvirkning.
Utvikle nytt system for ressurs-/undervisningsplanlegging.	Systemet tas i bruk fra høsten 2024
Evaluere forum for likeverd, inkludering og mangfold, og identifisere konkrete tiltak for å videreføre og utvikle arbeidet med disse temaene ved instituttet.	Forumet er i tett dialog med instituttleder for å fortsette arbeidet.

Tiltak 2025–2027

- Arbeide videre med organisasjonsutvikling i administrasjonen, med særlig vekt på å styrke den administrative støtten til fagseksjonslederne og samarbeidet mellom administrasjon og vitenskapelig ansatte.
- Identifisere og gjennomføre prosjekter med automatisering og digitalisering.
- Fortsette dialogen med fakultetet om arbeidsdeling og tjenestekvalitet og -omfang.
- Utfordre den etablerte arbeidsdelingen mellom fakultet og institutt der vi ser bedre løsninger.
- Styrke personallederes evne til å bruke medarbeiderdialogen aktivt i bemanningsplanlegging og kompetanse- og karriereutvikling.

Mål 9: Campus og infrastruktur for godt lærings- og arbeidsmiljø

Målbilde 2027

Alle ansatte og studenter opplever Kalvskinnet som et godt sted å være og en levende og attraktiv campus. ILUs studenter møter moderne og fleksible læringsareal. ILUs fagmiljøer har gode arbeidsplasser som gjør det attraktivt å arbeide ved ILU. Arbeidsstedet er normalt på campus, og ILU praktiserer ikke faste avtaler om hjemmekontor.

Tiltak 2024	Status mai 2024
Delta aktivt i mulighetsstudien og prosjektet om helhetlig arealplan og arealutnyttelse for Campus Kalvskinnet.	Dette er i prosess og følges opp.
Styrke det administrative apparatet rundt kontorforvaltning- og fordeling.	Dette er under arbeid og tas med i omstillingsarbeidet i 2024.
Fortsatt drive etter prinsippet om at arbeidet normalt skjer på campus.	Arbeidet pågår kontinuerlig.

Tiltak 2025–2027

- Delta aktivt i prosjektet om helhetlig arealplan og arealutnyttelse for Campus Kalvskinnet.
- Forbedre arbeidsplassarealer innenfor rammene av økonomisk og praktisk-teknisk handlingsrom.
- Fortsatt drive etter prinsippet om at arbeidet normalt skjer på campus.
- Arbeide med målsetting om å samle fagmiljø i størst mulig grad, med mål om å styrke det faglig-sosiale arbeidsmiljøet.
- Ha dialog med felles studieadministrasjon/timeplanadministrasjon og eiendomsavdelingen om behov for undervisningsareal på campus.
- Fortsette dialogen med fakultet og fellesnivå og forvente tydelige prinsipper for internhusleie.

Mål 10: Bærekraftig ressursbruk

Målbilde 2027

I tråd med NTNUs miljøutviklingsplan 2020–2030 finner ILU konkrete områder hvor vi bidrar til at FNs bærekraftsmål nås. ILU tar ansvar for å bremse uheldig utvikling og tar bærekraftige valg. Ansatte tar miljøhensyn ved valg av reise.

Tiltak 2024-2027	Status mai 2024
Utarbeide og gjennomføre tiltak for kostnadsreduksjon som ivaretar miljøhensyn, blant annet redusert innkjøp og reiseaktivitet.	ILU jobber målrettet med å redusere kostnader knyttet til reise og innkjøp.
Utarbeide og vedlikeholde oversikt over våre eiendeler – for mer bærekraftig bruk av anskaffede (materielle) ressurser.	Arbeidet er startet opp, men er satt på vent pga. omstillingsarbeidet.
Legge langtidsbudsjett som ivaretar en bærekraftig instituttøkonomi over tid.	LTB leveres iht. prosedyrer og frister. Faglig og økonomisk bærekraft er en overordnet retningslinje i arbeidet.
Legge til rette for og oppfordre til miljøvennlige valg.	Arbeidet pågår kontinuerlig.
Se på tiltak som gjør det attraktivt å ta i bruk og videreutvikle digitale faglige møteplasser nasjonalt og internasjonalt, etter modell fra for eksempel masternetverket.	ILU er med i søknad om infrastruktur (NFR), som blant annet handler om nasjonal digital infrastruktur for LU.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 18/24 Strategisk studieporteføljearbeid

Hensikt: Saken skal gi instituttstyret en orientering om det pågående arbeidet med strategisk utvikling av studieporteføljen ved ILU, sett i lys av den aktuelle økonomiske situasjonen med fallende tildelinger til UH-sektoren og behovet for omstilling ved instituttet. Instituttleder ønsker innspill fra instituttstyret til de planlagte prosessene for den strategiske utviklinga av studieporteføljen, både på kort og lang sikt. Saken spiller opp til kvalitetsmelding for utdanning 2023/2024 og langsiktig porteføljeutvikling. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Bakgrunn

Strategisk arbeid med studieporteføljen er et årlig arbeid ved instituttet. Årets arbeid gjøres i lys av den økonomiske situasjonen ved Institutt for lærerutdanning (ILU), Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) og NTNU for øvrig.

Politiske og økonomiske rammebetingelser for UH-sektoren er i stor endring. Bevilgningene til sektoren minker, søkere til lærerutdanningene har gått ned over flere år og den demografiske utviklinga tilsier færre studenter, mulige nye studentgrupper og større konkurranse mellom lærerutdanningsinstitusjoner de kommende åra. Et viktig samfunnsoppdrag for NTNU er å utdanne tilstrekkelig kvalifiserte lærere til dagens og framtidens skole. For å lykkes med det, må SU og ILU gjøre klare prioriteringer i et omstillingsarbeid i tida framover.

I [Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev til NTNU](#) for 2024 forventer regjeringa at NTNU tar en tydeligere rolle når det gjelder å dimensjonere og tilpasse egen studieportefølje. Det samme styringssignalet gir NTNU videre til SU i sitt tildelingsbrev for 2024 der behovet for å oppnå en bærekraftig virksomhet blir understreka (sak 2023/41983). SU blir bedt om å utvikle og iverksette en plan for å tilpasse aktiviteten til nye rammebetingelser som samtidig gir «strategisk handlingsrom, kvalitet og økonomisk balanse» (s. 5).

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	

For å nå målet om godt dimensjonerte, faglig og økonomisk bærekraftige lærerutdanninger av høy kvalitet, er det et tidsbegrensa behov for et tettere samarbeid mellom fakultets- og instituttnivået på utdanningsområdet. Hensikten er at fakultetet skal kunne være en enda bedre ressurs for ILU i omstillingsarbeidet.

Samarbeidet mellom fakultets- og instituttnivået er organisert gjennom prosjektet *Faglige og bærekraftige lærerutdanninger ved ILU* (se vedlegg I). Hensikten er å legge bedre til rette for at alle pågående omstillings- og utviklingsarbeid som foregår på begge nivå, henger sammen og kan knyttes til felles, langsiktig mål om hva framtidens lærerutdanninger ved SU skal være. En slik prosjektorganisering vil gjøre det enklere å gi forsterket lederstøtte og å sørge for god rolleklarhet, kommunikasjon, framdrift og arbeidsdeling i prosessen. Mandatet ble nylig ferdigstilt.

Strategisk utvikling av ILUs studieportefølje høst 2024

Som mandatet viser, består samarbeidsprosjektet av flere ulike delprosjekt. Det strategiske arbeidet med studieporteføljen ved ILU er en viktig del av prosjektet. Arbeidet ble igangsatt ved ILU før mandatet fra fakultetet var ferdig utarbeidet, og finnes i mandatet igjen som delprosjekt *Felles studieplanrevisjon høsten 2024*.

Studieprogramrevisjon

28. mai 2024 sendte konstituert instituttleder ut en bestilling til studieprogramlederne ved ILU (vedlegg II). Bestillingen er tydelig på at årets studieprogramrevisjon er en mer omfattende og krevende prosess enn tidligere tilsvarende revisjoner. Samtidig pekes det på at en slik revisjon potensielt også gir gode muligheter for utvikling av studieprogram til det bedre. Målet med revisjonen er at studieprogrammene våre skal kunne gjennomføres med bruk av færre ressurser (timer til fagpersoner) og med god kvalitet. Studieprogramlederne har satt sammen arbeidsgrupper for sine studieprogram som nå er i gang med arbeidet. Arbeidet skal ferdigstilles første halvdel av november.

Emner i vitenskapsteori og metode

Som en del av studieplanrevisjonen gjøres det også en endring i tilbudet av emner i vitenskapsteori og metode (VoM) siste året i grunnskolelærerutdanningen (syklus 2). På bakgrunn av rapporten (vedlegg III) og diskusjoner i ledermøtet (dvs. alle ILUs ledere og tillitsvalgte studenter) og studieprogrammene, har kst. instituttleder besluttet å gå for modell 1. Modell 1 innebærer at metodetilbudet reduseres fra 12 til 4 emner, og det er nå igangsatt et arbeid for å utvikle de nye emnene i en dialog mellom studieprogramlederne på GLU (1-7) og (5-10), de som er

emneansvarlige for dagens emner og fagseksjonslederne. Arbeidet ferdigstilles innen fristene for studieprogramrevisjonen.

Masterkvoter

Antall studenter i de ulike masterretningene har betydning for emneporteføljen og kapasitetsbehovet i fagene. I juli ble det oppnevnt en arbeidsgruppe med mandat (vedlegg IV) om å utrede masterkvoter for GLU (1-7) og (5-10). Målet er en kvoteordning som er bedre tilpasset instituttets behov for en jevnere fordeling av studenter mellom de ulike masterretningene i studieprogrammene og fagseksjonenes kapasitet og behov for forutsigbarhet. Dagens kvoter har ikke fungert optimalt med tanke på dette målet. Arbeidsgruppa leverer sin rapport 20. september. Gruppa ledes av fagseksjonsleder Bodil Svendsen. Det er i første omgang snakk om å innføre kvoter som gjelder for årets søknader (studenter på 2. år), og så vil instituttet gjennom dette studieåret gjøre grundige vurderinger av mastertilbudet og kvoteordningen, slik at den er bærekraftig på sikt.

Vedlegg:

- Mandat for prosjektet Faglige og bærekraftige lærerutdanninger ved ILU (vedlegg I)
- Bestilling studieprogramrevisjon 2024 (vedlegg II)
- Utretningsrapport. Samordne og styrke metodetilbudet for MGLU ved Institutt for lærerutdanning, NTNU (vedlegg III)
- Oppnevning av og mandat for arbeidsgruppe som skal revidere kvoteordninga til masterretninger i MGLU (vedlegg IV)

Faglig og økonomisk bærekraftige utdanninger ved ILU

Prosjektmandat

Innhold

1	BAKGRUNN OG FORANKRING FOR PROSJEKTET	3
1.1	En krevende økonomisk situasjon på ILU	3
1.2	Utviklinga i sektoren	3
1.3	Endringer i nasjonale føringer for lærerutdanningene	4
2	HENSIKTEN MED PROSJEKTET	4
2.1	Mål for prosjektet	4
2.2	Oversikt over delprosjektene	5
3	FØRINGER FOR PROSJEKTET	6
4	TILGRENSA UTVIKLINGSARBEID	7
5	PROSJEKTGJENNOMFØRING	7
5.1	Organisering	7
5.2	Ansvar og myndighet i rollene	8
5.3	Arbeidsform, involvering og informasjonsdeling	9
5.4	Prosjektperiode og fremdriftsplan	10

1 Bakgrunn og forankring for prosjektet

Politiske og økonomiske rammebetingelser for UH-sektoren er i stor endring. Bevilgningene til sektoren minker, søkere til lærerutdanningene har gått ned over flere år og den demografiske utviklinga tilsier færre studenter, mulige nye studentgrupper og større konkurranse mellom lærerutdanningsinstitusjoner de kommende åra. Et viktig samfunnsoppdrag for NTNU er å utdanne tilstrekkelig kvalifiserte lærere til dagens og framtidens skole. For å lykkes med det, må Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) og Institutt for lærerutdanning (ILU) gjøre klare prioriteringer i et omstillingsarbeid i tida framover.

I [Kunnskapsdepartementets tildelingsbrev til NTNU for 2024](#) forventer regjeringa at NTNU tar en tydeligere rolle når det gjelder å dimensjonere og tilpasse egen studieportefølje. Det samme styringssignalet gir NTNU videre til SU i sitt tildelingsbrev for 2024 der behovet for å oppnå en bærekraftig virksomhet blir understreket (sak 2023/41983). SU blir bedt om å utvikle og iverksette en plan for å tilpasse aktiviteten til nye rammebetingelser som samtidig gir «strategisk handlingsrom, kvalitet og økonomisk balanse» (s. 5).

For å nå målet om godt dimensjonerte, faglig og økonomisk bærekraftige lærerutdanninger av høy kvalitet, er det et tidsbegrensa behov for et tettere samarbeid mellom fakultets- og instituttnivået på utdanningsområdet. Hensikten er at fakultetet skal kunne være en enda bedre ressurs for ILU i omstillingsarbeidet.

Arbeidet organiseres som et prosjekt for å bedre legge til rette for at alle pågående omstillings- og utviklingsarbeid som foregår på begge nivå, henger sammen og kan knyttes til felles, langsiktig mål om hva framtidens lærerutdanninger ved SU skal være. En prosjektorganisering vil gjøre det enklere å gi forsterka lederstøtte og å sørge for god rolleklarhet, kommunikasjon, framdrift og arbeidsdeling i denne prosessen.

Under følger en kort utdyping av sentrale momenter som legitimerer prosjektet.

1.1 En krevende økonomisk situasjon på ILU

Institutt for lærerutdanning står i en krevende økonomisk situasjon. Det er flere sammenfallende faktorer som forklarer dette, og blant de viktige er: Færre studenter søker lærerutdanningene og opptaksrammene fylles ikke, finansieringa av det femte studieåret er svak, generell nedgang i bevilgning til universitets- og høyskolesektoren, færre eksternfinansierte etter- og videreutdanningstilbud, rask bemanningsvekst og endrede krav fra nivå 1 til avsetningsnivå.

Holdt sammen fører dette til at lønnskostnadene ved ILU overstiger instituttets bevilgning, inntektene er fallende og instituttet budsjetterer med negative avsetninger i 2024 og i langtidsperioden. Per i dag er ikke økonomien ved ILU bærekraftig, og den gir negative konsekvenser for resten av fakultetet. Det er derfor viktig at ILUs utdanningsaktivitet blir tilpassa et lavere inntektsnivå og at avsetningene igjen bygges opp til et forsvarlig nivå.

1.2 Utviklinga i sektoren

De seneste årene har lærerutdanningene i Norge opplevd stadig svakere søkertall. Fram til i fjor klarte likevel de store lærerutdanningsinstitusjonene å fylle studieplassene på MGLU-utdanningene. Men i fjor endra dette seg, og det er nå et enhetlig bilde av rekrutteringsutfordringer landet over. Dette gir seg

blant annet utslag i at enkelte institusjoner trekker MGLU-studietilbud samtidig som myndighetene åpner for at institusjonene kan søke dispensasjon fra karakterkravene knyttet til opptak til lærerutdanning.

Utfordringsbildet er sammensatt. *Nasjonalt forum for lærerutdanning og profesjonsutvikling* peker i sin [strategi](#) for rekruttering til lærerutdanningene og læreryrket på noen sentrale målområder, deriblant attraktive studievalg og kvalitet i lærerutdanningene. Begge disse målområdene følges opp av ulike tiltak som det forventes at lærerutdanningsinstitusjonene tar sin del av ansvaret for.

Vi ser en lærerrolle i endring. Fagfornyelsen i skolen har blitt fulgt opp av grunnskolelærerutdanning og innføring av masterutdanning for å møte krav om faglig fordypning og faglig spissing. Samtidig utvides arbeidsoppgavene til lærerne, blant annet gjennom behov og krav knytta til tilpassa opplæring og spesialpedagogisk tilrettelegging. Skolen har blitt genuint mangfoldig. Lærerutdanningene må speile dette mangfoldet. Det er en forventning om mer relevante, tilgjengelige og praksisnære lærerutdanning som er tettere knytta opp mot skolens behov.

1.3 Endringer i nasjonale føringer for lærerutdanningene

Flere store arbeid knytta til skolen og lærerutdanningene pågår eller er nettopp avsluttet:

- Profesjonsmeldinga styrker krav og forventning om mer samarbeid med praksisfelt, mer fleksibilitet og tilgjengelighet og mer mangfoldig rekruttering.
- En ekspertgruppe om styring av lærerutdanningene har levert sin sluttrapport der det blant annet foreslås én felles rammeplan for alle lærerutdanningene med mål om mer [overordna styring av lærerutdanningene](#).
- Nytt system for kompetanse- og karriereutvikling i skole og barnehage skal på plass til høsten 2025, der lærerutdanningsinstitusjonene nå vil få midler til videreutdanning av lærere tildelt som en øremerket bevilgning i det årlige tildelingsbrevet.
- En ny lærerutdanningsvei etableres (toårig profesjonsrettet master med integrert praktisk-pedagogisk utdanning).
- Stortingsmelding om 5. – 10. trinn ventes kommende år. Meldinga retter seg mot skolen, men vil ha konsekvenser også for lærerutdanningene.

Alle disse arbeidene vil påvirke lærerutdanningene framover og er derfor noe en må forholde seg aktivt til.

2 Hensikten med prosjektet

2.1 Mål for prosjektet

Arbeidet med *Faglig og økonomisk bærekraftige utdanninger ved ILU* har som overordna mål å videreutvikle instituttets studieprogram mot å bli *faglig og økonomisk bærekraftige studieprogram kjennetegna av høy kvalitet*. Det innebærer å arbeide strategisk og systematisk med instituttets samla studieportefølje der en må hensynta både nåværende økonomiske situasjon, økonomiutviklinga på lang sikt, sektorutfordringer og nye nasjonale føringer.

Overordna mål vil nås gjennom å arbeide med en rekke delmål, organisert som delprosjekter. Organiseringa i delprosjekter har to hovedformål: 1) Delprosjektene identifiserer kjerneområder for omstillingsarbeidet på studiesida som det er behov for å finne nye løsninger for gitt bakgrunnsbeskrivelsen over. 2) Gjennom delprosjektorganisering blir det mulig å ta i bruk kompetansen til ansatte ved instituttet på en konstruktiv måte.

Det overordna målet for prosjektet vil også være en del av et langsiktig mål om å meisle ut hva *framtidens lærerutdanninger ved SU* skal være. I dette SU-perspektivet inngår også lektorutdanningene og de ulike praktisk-pedagogiske utdanningene. *Framtidens lærerutdanninger ved SU* vil knyttes til prosessene med å utvikle ny strategi ved SU og ILU.

Styringsgruppa (se 5.1 Organisering) utarbeider delmål som skal oppnås gjennom delprosjekt. En oversikt over identifiserte delprosjekt er lista opp under (se 2.2). Styringsgruppa vil ha tett oppfølging av arbeidet med disse, og vil kunne sette i gang nye i løpet av prosjektperioden dersom det blir nødvendig for å nå målene med hovedprosjektet. Mer informasjon om delprosjektene vil legges som vedlegg til dette mandatet i ePhorte.

2.2 Oversikt over delprosjektene

ILU-prosjektet realiseres gjennom ulike delprosjekter. I tabellen under er en oversikt over pågående eller planlagte delprosjekter slik de foreligger ved prosjektstart, med tilhørende mål for hvert av dem.

Delprosjekt	Mål	Prosjektperiode/frist	Status
Reduksjon av ressursbruk i utdanningsaktiviteten	Ressursbudsjettering og -regnskap skal tilpasses bemanning etter stillingsreduksjon.	Oppstart juni 2024, gjelder studieåret 2024/2025	Igang satt/pågår
Strategisk og økonomisk bærekraftig kvoteordning for masterstudieretninger i grunnskoleutdanningene	Revidert kvoteordning tilpasset redusert kapasitet på kort sikt. Strategisk kvoteordning som gir faglig og økonomisk forutsigbarhet på lang sikt.	Første fase av delprosjektet: Frist våren 2025 Andre fase av delprosjektet: Frist før studieåret 2026/2027	Igang satt/pågår
Organisering og programstruktur	Helhetlig organisering av instituttets program som gir robusthet og som muliggjør sambruk og samarbeid på tvers av program.		Planlagt
Felles studieplanrevisjon høsten 2024	Aktivitetsnivå skal tilpasses bemanning etter stillingsreduksjon.	Sen høst 2024 (fakultetets frist for revidert studieplan er 1. desember)	Igang satt/pågår
Samordne og styrke metodetilbudet for MGLU	Videreutvikle metodetilbudet gjennom økt samarbeid på tvers av	Rapport levert 27.05.24	Oppfølging igang satt

	seksjoner/fagmiljø.		
Praksisorganisering	<p>Helhetlig organisering av praksis med samarbeid på tvers av studieprogram.</p> <p>Utenlandspraksis i tråd med instituttets forpliktelser, planer og strategier.</p> <p>Ta i bruk nye arenaer og ny teknologi for å utvikle praksis i de ulike studieprogram.</p>		<p>Planlagt</p> <p>Noe utredningsarbeid er gjort</p>
EVU/KOMPIS	Videreutvikle og tilpasse etter- og videreutdanningstilbudet til nytt system for kompetanse- og karriereutvikling for lærere.	Nytt system vil innføres høsten 2025	Planlagt
Rekruttering til lærerutdanningene	Videreutvikle ei attraktiv lærerutdanning av høy kvalitet som rekrutterer studenter regionalt og nasjonalt.		<p>Planlagt</p> <p>Noe arbeid er allerede igangsatt</p>

3 Føringer for prosjektet

Prosjektet bygger på fakultetets strategi for 2018-2025 og periodeplan for 2024-2027.

Andre sentrale styringsdokument:

1. Institutt for lærerutdannings periodeplan for 2024-2027
2. KDs tildelingsbrev til NTNU for 2024
3. NTNUs tildelingsbrev til SU for 2024
4. NTNUs samlebestilling for 2024
5. SUs notat til instituttene sendt 11. mai 2023 - «Prosess og kriterier i videre arbeid med studieporteføljen ved SU»
6. SUs samlebestilling til egne institutt for 2024
7. SUs langtidsbudsjett for 2024-2027

4 Tilgrensa utviklingsarbeid

Parallelt med prosjektet pågår det et viktig omstillingsarbeid ved ILU som skal styrke den økonomiske bærekraften på ILU på kort sikt, ved hjelp av nedbemanning og lavere arealkostnader. Resultatene fra dette arbeidet vil være viktige forutsetninger for videre utvikling av lærerutdanningene.

5 Prosjektgjennomføring

5.1 Organisering

Prosjektet eies av dekan ved SU og ledes av prodekan for utdanning ved SU.

Det omfattende omstillings- og utviklingsarbeidet vil først og fremst foregå på ILU. Derfor er det avgjørende at både ledelsen og de ansatte på ILU bidrar inn med sin kompetanse i prosjektet. Dette beskrives nærmere i delkapitlene 5.1.1 og 5.3.

5.1.1 Styringsgruppe

- Prodekan utdanning SU (leder)
- Nestleder utdanning ILU
- Fagseksjonsleder ILU
- Sekretær: Karen Oldervik Golmen, SU

Styringsgruppa vil underveis i prosjektet innhente perspektiv, innspill og erfaringer fra sentrale aktører og samarbeidspartnere innen skole og lærerutdanning.

5.1.2 Administrativ støtte

Styringsgruppa er avhengig av solid administrativ rådgivning og støtte for å nå målet med prosjektet. Den administrative støtten skal gi råd, vurderinger og anbefalinger om både tiltak og ressursbehov knytta til delprosjektene og hvordan delprosjektene kan påvirke helheten. De skal også sikre nødvendig koordinering mot den øvrige omstillingsprosessen knytta til nedbemanning og arealreduksjon på ILU, samt opp mot daglig drift av utdanningsaktiviteten på ILU og fakultetet.

Fast administrativ støtte til styringsgruppa gis av:

- Karen Oldervik Golmen, fungerende seksjonssjef, studieseksjonen, SU
- Bergljot Utstrand, faggruppeleder, ILU
- Merete Thorsvik, seksjonssjef HR, SU
- Hans Martin Øverkil, seksjonssjef VØ, SU

Disse vil hente inn nødvendige ressurspersoner fra seksjonene sine ved behov, for å bistå styringsgruppa med nødvendige utredninger, analyser og økonomiske beregninger i prosjektarbeidet.

Det vil bli behov for ytterligere administrativ bistand, i hovedsak fra ILU, for å oppnå målene for de ulike delprosjektene. Styringsgruppa må fortløpende vurdere hva slags kompetanse og tidsressurs som er nødvendig innenfor hvert enkelt delprosjekt. Samtidig må styringsgruppa holde en tett dialog med personallederne på instituttet om hvordan man kan frigjøre folk i administrasjonen til dette arbeidet i prosjektperioden.

5.2 Ansvar og myndighet i rollene

5.2.1 Dekan og styringsgruppas rolle

Dekan er prosjekteier, vedtar prosjektmandatet, oppnevner styringsgruppa og er ansvarlig for å fastsette økonomiske rammer for prosjektet.

Styringsgruppa, leda av prodekan for utdanning, er ansvarlig for utarbeidelse og endringer av dette mandatet. Styringsgruppa har ansvar og myndighet til å styre og lede arbeidet, samt utarbeide prosjektbudsjett og følge opp økonomien underveis i prosjektperioden. Styringsgruppa skal utarbeide en risikoanalyse, med risikovurderinger og konkrete risikoreduserende tiltak i prosjektet.

Styringsgruppa skal utarbeide mandat, mål, budsjett og andre styringsdokumenter for delprosjektene. Styringsgruppa skal fortløpende orientere og gi råd til dekanen. Styringsgruppa avholder møter etter behov, og leder av styringsgruppa har et ansvar for at disse gjennomføres.

Styringsgruppa skal sørge for informasjon om og forankring av prosjektet hos ILU og SUs ledelse, samt i institutt- og fakultetsstyrene. Styringsgruppa er også ansvarlig for at det gis informasjon om prosjektets fremdrift i relevante møtefora som ledermøter, personalmøter, LOSAM, ILM, SUs og ILUs utdanningsutvalg osv.

Dekan skal treffe beslutninger som omhandler prosjektets innhold og målsetninger på planlagte beslutningspunkter i prosjektperioden, som settes opp i samråd med styringsgruppa i en fremdriftsplan.

5.2.2 Prodekanens rolle

Prodekan er styringsgruppeleder og ansvarlig for at prosjektet når sine mål innenfor gitte føringer, samt sikre at prosjektet oppnår ønsket resultat og effekter for fakultetet.

Prodekanen skal følge opp prosjektets fremdrift og resultater, støtte og samarbeide tett med delprosjektlederne og bidra til å sikre hensiktsmessig overføring av prosjektet til drift. Prodekanen samarbeider tett med sekretær for styringsgruppa om den daglige driften av prosjektet.

5.2.3 Nestleder utdanning sin rolle

Nestleder for utdanning på ILU deltar i styringsgruppa og oppnevner nødvendige ressurser til delprosjektene i samråd med styringsgruppeleder og personalledere på ILU.

Nestleder for utdanning skal sammen med resten av styringsgruppa og delprosjektledere bidra til best mulig informasjon til og involvering av de ansatte på instituttet, og har et særlig ansvar for å holde egen ledergruppe og instituttstyret godt informert om fremdriften.

5.2.4 Delprosjektledernes rolle

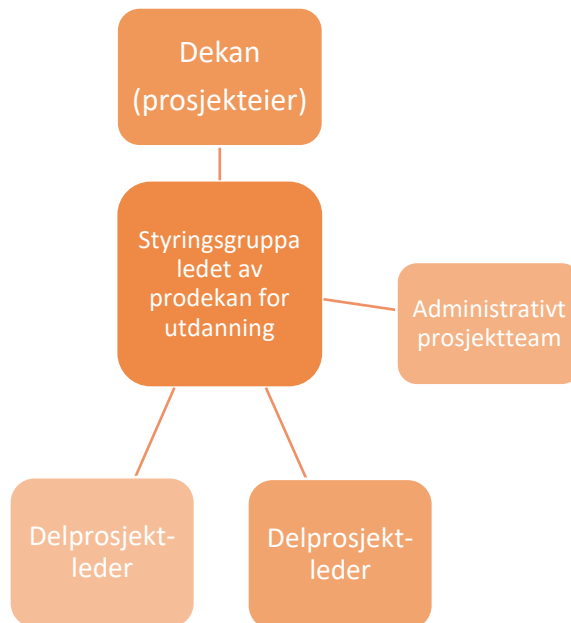
Delprosjektledere utpekes av styringsgruppa og skal ha jevnlig møter med denne. De har ansvar for å lede delprosjektene og levere resultater i henhold til mål og føringer som er besluttet av styringsgruppa.

Delprosjektleder rapporterer til styringsgruppa, følger opp arbeidet i tråd med mandatet og skal i tett samarbeid med styringsgruppa utarbeide beslutningsgrunnlag til dekan. Delprosjektleder er ansvarlig for å avklare disponering av økonomisk ramme i samråd med styringsgruppa, og bistår denne i å følge opp økonomien underveis i arbeidet.

Delprosjektleder skal planlegge, delegere oppgaver til resten av prosjektgruppa, sikre fremdrift og styre

delprosjektet i henhold til mandat og styringsdokument gitt av styringsgruppa. Delprosjektlederne skal bidra til godt samarbeid med styringsgruppa og instituttledelsen. De skal involvere relevante aktører internt og eksternt i arbeidet og bidra til god kommunikasjon med alle involverte om planer, status og framdrift i arbeidet. Uklarheter, uenigheter og eventuelle konflikter underveis i prosjektarbeidet skal løftes til styringsgruppa for bistand, avklaring eller beslutning.

5.2.5 Modell for styringsstrukturen i prosjektet



5.3 Arbeidsform, involvering og informasjonsdeling

Gjennomføringen av prosjektet skal kjennetegnes ved:

- Åpenhet og ryddighet, gjennom god kommunikasjon og informasjonsdeling utad.
- Inkluderende, gjennom bred involvering og god forankring underveis.
- Faktabaserte diskusjoner og beslutninger.

Dette skal bl.a. sikres gjennom at styringsgruppa lager en plan for internkommunikasjon med ansatte og tillitsvalgte. I denne planen skal det settes opp konkrete tiltak som f.eks. å gi statusoppdateringer om prosjektets fremdrift i alle relevante styringsorgan og på allmøter. Det skal også opprettes en informasjonsside om prosjektet på Innsida.

For å sikre god involvering og forankring, skal det oppnevnes representanter for de ansatte fra instituttstyret og fra tillitsvalgte i referansegruppen for prosjektet, og to av tre fra instituttledelsen sitter i styringsgruppa sammen med prodekan for utdanning.

I dette store omstillingsarbeidet vil det være avgjørende å få nyttiggjort seg av de ILU-ansattes brede kompetanse og erfaring, samt det beste fra gjeldende praksis og fag- og forskningsmiljøer på instituttet. Det vil hovedsakelig foregå i arbeidet med alle delprosjektene, der ILU-ansatte får roller som både prosjektledere og deltakere i arbeidsgruppene.

Prosjektrapporteringen skal være grundig og konsis, og gi ledelsen både på SU og ILU konkrete anbefalinger for videre arbeid med å utvikle instituttet.

5.4 Prosjektperiode og fremdriftsplan

Prosjektet starter høsten 2024 og avsluttes innen august 2027.

Styringsgruppa utarbeider en fremdriftsplan for prosjektet, som baseres på milepælene for delprosjektene og behovet for informasjon og forankring i fakultetets og instituttets styringsorgan.

Bestilling studieprogramrevisjon 2024

Også i år skal studieprogram revideres. I tråd med årshjulet for studieplanarbeid, vil fakultetet komme med sitt bestillingsbrev i løpet av august/september. På grunn av den økonomiske situasjonen ved instituttet og krav/forventninger fra dekan om å redusere kostnader så raskt som mulig, kommer imidlertid konstituert instituttleder med en bestilling om å starte dette arbeidet tidligere enn det initieres fra fakultet, og da med noen ekstra føringer. Årets studieprogramrevisjon vil være mer omfattende og krevende enn tidligere tilsvarende revisjoner, noe som også gir potensielt gode muligheter for utvikling av studieprogram til det bedre. Det er viktig at arbeidet starter så tidlig som mulig.

Målet med revisjonen er at studieprogrammene våre skal kunne gjennomføres med bruk av færre ressurser (timer til fagpersoner) og med god kvalitet.

Studieprogramledere skal lede følgende arbeid:

De gitte underpunktene er ikke nødvendigvis uttømmende; ser studieprogramledere andre relevante tiltak som kan iverksettes for å begrense ressursbruk, er det positivt.

1) Vurdere hvordan vi kan effektivisere bruken av undervisnings- og veiledningsressursene ved ILU

- a) Hva er et nødvendig omfang av fysisk undervisning i hvert emne?
- b) Hva er et nødvendig omfang av obligatoriske arbeidskrav?
- c) Utforming av arbeidskrav – hva er nødvendig omfang av tilbakemelding/oppfølging?
- d) Kan noe undervisning gjennomføres digitalt?
- e) Hvor mye veiledning/tilrettelegging er tilstrekkelig/nødvendig?

2) Se på mulighet for samkjøring av emner

- a) Vurdere om dette kan innebære større undervisningsgrupper eller samme undervisning for flere grupper
- b) Vurdere om dette kan gjennomføres på tvers av studieprogram
- c) Vurdere om dette kan gjennomføres internt i studieprogram, men på tvers av fag
- d) Vurdere andre muligheter for samkjøring av emner

3) Praksis og emner

- a) Hvordan legge opp til gjennomgående god sammenheng mellom oppgaver studentene har i praksis og de emnene de har samme semester?
- b) Vurdere ressursbruken i praksisoppfølgingen.

4) Innpassing av metodeemner i GLU (15 sp)

- a) Metodeemner vil bli samkjørte mellom program – med utgangspunkt i rapport fra arbeidsgruppa som leveres 22.05.24. Planen er en reduksjon fra dagens 12 emner til 3-5 emner. De nye metodeemnene må innpasses i studieprogrammene for GLU, men andre studieprogram kan gjerne vurdere om det er interessant å bruke noen av de nye emnene.

5) Valgbare, parallelle emner, innenfor samme program.

- a) Gjennomgang av valgbare emner innenfor studieprogram (emner som deler studentgruppa i mindre grupper som får parallell undervisning i samme semester), og gjøre en vurdering av om emner bør/kan tas ut, slå sammen eller at man på andre måter kan begrense ressursbruk.

Organisering av arbeidet

Etter drøfting i ILUs Utdanningsutvalg 14.05.24, er studieprogramlederne gitt i oppgave å etablere relevante arbeidsgrupper for det studieprogrammet de leder innen 17.06.24 (Utvidet ledermøte denne dagen). Det settes av tid til å presentere arbeidsgruppene og planene i dette møtet.

I arbeidet med gruppesammensetning må det reflekteres rundt følgende:

- Vurdere om det skal/bør etableres arbeidsgrupper for hvert program eller på tvers av program
- Vurdere når og på hvilken måte emneansvarlige, også emneansvarlige for praksis, skal/bør involveres
- Vurdere når og på hvilken måte fagseksjonsledere skal/bør involveres med tanke på ressursbruk
- For GLU 1-7 og 5-10: vurdere når og på hvilken måte trinnkoordinatorer skal/bør involveres

- Vurdere når og på hvilken måte medarbeidere i studieadministrasjonen skal/bør involveres
- Vurdere når og på hvilken måte studenter skal/bør involveres
- Vurdere hvilken informasjon/grunnlagsmateriale er det behov for

Når det er valgt ut medlemmer til arbeidsgruppene, vil konstituert instituttleder oppnevne disse formelt.

Tidslinje for arbeidet

- Oppstart av arbeidet i arbeidsgrupper:
 - Senest 20.august
- Status i arbeidet i felles møte for studieprogramledere
 - Dette legges til de tre møtene i ILU sitt Utdanningsutvalg høsten 2024. Datoer og tidspunkt sendes ut i nærmeste framtid. Møtet nr 2 («midtmøtet») blir et møte med noe lengre varighet.
- Det vil bli lagt opp til jevnlig møter mellom fagseksjonsledere, studieprogramledere og instituttledelse gjennom denne perioden.
- Arbeidet skal ferdigstilles innen den frist fakultetet gir i sin bestilling av studieprogramrevisjon, normalt sent i høstsemesteret. Det betyr at eksakt frist for arbeidet vil settes i starten av høstsemesteret.

UTREDNINGSRAPPORT

*Samordne og styrke metodetilbudet for MGLU ved Institutt for
lærerutdanning, NTNU*



NTNU

Innholdsfortegnelse

Arbeidsgruppens prosess og rapportstruktur	3
1.0 Innledning.....	4
1.1 Mandat	4
2.0 Dagens undervisningstilbud i VoM, syklus 2, MGLU, ILU.	6
3.0 Kunnskapsgrunnlag fra innsamlet materiale.....	9
3.1 Spørreundersøkelse	9
3.1.1 Formålet med VoM-faget i lærerutdanningen	9
3.1.2 Muligheter for felles undervisning VoM	10
3.1.3 Trygghet i ulike metoder	10
3.1.4 I hvilket semester bør undervisningen i VoM foregå?.....	11
3.1.5 Hvordan kan vi omorganisere VoM-undervisningen?.....	11
3.2 Åpne spørsmål fra spørreundersøkelsen, ansatte	12
3.2.1 Formålet med VoM-faget i lærerutdanningen.....	12
3.2.2 Hvor genererisk forstås VoM-faget å være?	13
3.2.3 Kompetansebehov.....	14
3.3 Åpne spørsmål fra spørreundersøkelsen, studenter	16
3.4 Samtaler med faglærere, emneansvarlige og seksjonsledere	17
3.3.1 Hvilke andre seksjoner vil det være mest/minst relevante å samarbeide med?.....	17
3.3.2 Hvilke deler av VoM-undervisningen ser dere på som mest/minst problematisk å samarbeide om?..	18
3.3.3 Hvordan vil dere foreslå at vi integrerer VoM-undervisningen til færre emner enn ILU tilbyr i dag? 19	
4.0 Alternative modeller for VoM, syklus 2, MGLU, ILU.....	21
4.1 Modell 1: Faginndelt VoM-tilbud.....	21
4.1.1 Mulige konsekvenser modell 1.....	22
4.2 Modell 2: Felles og faginndelt VoM-tilbud	23
4.2.1 Mulige konsekvenser modell 2.....	23
4.3 Modell 3: Felles og metodeinndelt VoM-tilbud.....	24
4.3.1 Mulige konsekvenser modell 3.....	25
4.4 Andre muligheter for utvikling av metodetilbudet.....	26
5.0 Oppsummering.....	27

Arbeidsgruppens prosess og rapportstruktur

Arbeidsgruppen ble satt ned av ILUs ledelse i november 2023 og har bestått av:

- Jan Arvid Haugan, pedagogikk (leder)
- Leiv Inge Aa, norsk
- Farzad Radmehr, matematikk
- Øyvind Johan Eiksund, kunstfag, kroppsøving og idrett
- Oddveig Storstad, samfunnsfag
- Sofie Rosvold, studentrepresentant
- Kristine Gorset Sandvik, studentrepresentant
- Hans-Kristian Øyan, administrasjonen
- Marthe Ramstad Hammervold, administrasjonen

I perioden november 2023 til mai 2024 har arbeidsgruppen gjennomført ni arbeidsmøter. Gruppens har latt mandatet og mandatets ulike formål styre arbeidet. Arbeidsprosessen har fulgt en form der arbeidsgruppens deltakere har bidratt til rapporten gjennom diskusjoner på møter, utføring av arbeidsoppgaver mellom møtene, samt løpende bidrag til rapportskrivningen i delingsdokumenter på Teams. Administrasjonen ved ILU har bidratt med informasjonsinnhenting, innspill til og bearbeiding av tekst og modellutkast. Rapporten fra arbeidsgruppen som utredet mulighetene for å samordne og styrke metodetilbudet ved SU, NTNU har også blitt brukt som et bakteppe for prosessen i utredningen ved ILU.

Rapporten har fem deler. I innledningen blir mandatet tolket og avgrenset. I tillegg presenteres sentrale spenninger og utfordringer som arbeidsgruppen har møtt på. I del to presenteres dagens undervisningstilbud om vitenskapsteori og forskningsmetode (VoM) ved ILU. Her inkluderes oversikt over antall studenter pr. studieprogram i perioden 2017–2021 og oversikt over anvendt forskningsmetode i de 562 fullførte masteroppgavene fra 2022 og 2023. Deretter presenteres funn fra det innsamlede materialet. Det har blitt gjennomført to spørreundersøkelser (ansatte og 5. års-studenter), samtaler med fagseksjonsledere og faglærere/emneansvarlige, samt analyse av emnebeskrivelser, semesterplaner, pensumlister, arbeidskrav og eksamensform for de 13 fagspesifikke VoM-emnene. I del 4 blir ulike modeller for mulig fremtidig organisering av VoM-tilbudet ved ILU presentert, før en oppsummering i av rapporten i del 5.

1.0 Innledning

Utgangspunktet for utredningen om organiseringen av VoM-undervisningen ved ILU er mindre økonomisk handlefrihet i årene som kommer. Behovet for omorganisering av kurs- og undervisningstilbudet er nedfelt i periodeplanen for SU-fakultetet (2023-2026), og i revidert plan (2024-2027). Uten å kompromisse på kvalitet eller behovet for utvikling må en del av oppgavene på fakultetet løses med mindre ressurser. I denne rapporten presenteres mulige modeller for samarbeid på tvers av fagseksjonene ved ILU for undervisning i vitenskapsteori og med på syklus 2, MGLU.

I dag finnes det 12 ulike tilbud fordelt blant ILUs syv seksjoner med ansvar for MGLU, imidlertid er det er i realiteten ni kurs fordi tre av fagseksjonene tilbyr felles kurs for 1-7 og 5-10), samt at samfunnsfag og KRLE allerede har slått sammen sine VoM-kurs. I tillegg ble det i en periodisk evaluering ved ILU i 2022 avdekket et behov for å styrke samarbeidet på tvers av fag og emner. Dette har dannet bakgrunnen for at instituttledelsen ønsker å få vurdert muligheten for en samordning av VoM-tilbudene for MGLU. Utredningen har derfor hatt som mandat å utforske dette potensialet og foreslå alternative måter å tilby en mer samordnet portefølje av VoM-emner. Utredningen har foregått frem til 27.05.2024 og skal følges videre opp i fagmiljøene gjennom endringer i emneporteføljen fram til fristen for studieplanrevisjon for studieåret 2025/2026, 01.11.2024.

1.1 Mandat

Mandatet for utredningen har vært å utnytte ILUs samlede ressurser og kompetanse bedre, samtidig som den samlede opplæringen i VoM i MGLU styrkes. Det har vært et mål at arbeidet skal føre til større metodebredde i MGLU for å styrke utforskende praksis i lærerprofesjonen, styrke helhet og sammenheng på tvers av fag og læringsarenaer i MGLU, og gjøre studentene etter endt utdannelse i stand til å kunne «bidra i innovasjonsprosesser knyttet til skolens virksomhet og legge til rette for at lokalt arbeids-, samfunns- og kulturell involveres i opplæringen» (Forskrift om rammeplan for grunnskolelærerutdanningen).

Arbeidsgruppens mandat har vært å:

- utforske mulighetene for å fremme og spisse tverrfaglig samarbeid om tilbudet i VoM på syklus 2 i MGLU, med mål om å slanke emneporteføljen innenfor denne tematikken betydelig.
- utforme mulige modeller for å videreutvikle og styrke VoM-tilbudet gjennom å ta i bruk instituttets faglige ressurser på tvers av fag og studieprogram.
- organisere emnetilbudet i VoM på nye måter for å styrke den faglige og forbedre den økonomiske holdbarheten i utdanningene.

Basert på dette mandatet har arbeidsgruppen:

- identifisert og beskrevet dagens VoM-tilbud i syklus 2 på MGLU 1–7 og 5–10
- identifisert overlappende tematikk i dagens emneportefølje og foreslått hvor det er hensiktsmessig å samarbeide på tvers av studieprogram og fag
- utforsket ulike modeller for opplæring i VoM i syklus 2 i MGLU
- foreslått et emnetilbud på 3–5 emner som erstatning for dagens tilbud som samlet gir generell og fagspesifikk kompetanse i VoM, samt hvordan emnene kan organiseres innenfor dagens studiemodell.

SU-fakultetets utredning av VoM-tilbudet på fakultetsnivå har dannet bakteppet for arbeidsgruppens tolkning av mandatet. Det er mange hensyn som må tas, og potensielle gevinster må veies opp mot potensielle nedsider. Når det i mandatet ligger at en både skal redusere ressursbruken gjennom å slå sammen kurs eller deler av kurs og styrke VoM-tilbudet, er det ikke mulig å nå begge disse målene uten at ILU i dag «sløser» med ressursene på VoM-tilbudene. Å øke kvaliteten samtidig som man reduserer ressursbruken er en krevende øvelse, og de modeller som legges fram vil redusere ressursbruken, men vi kan ikke argumentere for at de bidrar til et styrket tilbud. Vår tolkning av mandatet er snarere å presentere modeller for VoM-tilbudet på syklus 2 som reduserer ressursbruken uten at det går på kompromiss med den faglige kvaliteten på tilbudet som gis til studentene. Arbeidsgruppen har lagt til grunn at strammere økonomiske rammebetingelser, forståelse av VoM-kompetanse som et særlig viktig felles fagområde ved ILU, samt en målsetting om mer samarbeid og flere felles løsninger/studietilbud på tvers av fagseksjonene, skal gi retning for de anbefalingene som gis.

En viktig utfordring har vært å konkretisere hvilken VoM-kompetanse som kan betraktes som generisk på tvers av faglige fordypninger, og hvilken VoM-kompetanse som er tydelig fagspesifikk. Dette er diskutert flere ganger i arbeidsgruppen og har trolig ikke noe entydig svar. I likhet med utredningen fra SU-fakultetet understreker også denne utredningen at det dette er en problemstilling som skape skape utfordringer ved en omorganisering.

Dette kan knyttes til en annen sentral utfordring: Er VoM-faget kun noe lærerstudentene har behov for med hensyn til å skrive sin masteroppgave, eller har VoM-kompetanse relevans for kommende lærere ut over arbeidet med masteroppgaven? Her finnes det ulike oppfatninger blant de vitenskapelig ansatte, og balansen mellom VoM som støttefag for masteroppgaven og som fag i seg selv er vektlagt ulike i fagseksjonene. Det kan derfor bli en utfordring å finne en vektlegging som de ulike seksjonene kan enes om ved de ulike sammenslåingsmodellene.

En tredje utfordring har dreid seg om i hvilken grad innholdet på syklus 1 og praksisopplæringen i større grad kan kobles på undervisningen i VoM. Arbeidsgruppen er informert om at det arbeides med å utvikle en «profesjonstrapp» for hele MGLU-løpet, og at denne skal være felles for alle fag. Her er undervisning og praksis med VoM tenkt inn som ett av flere elementer. I tillegg er praksisopplæringen i endring, og dette vil også kunne ha betydning for hvordan organiseringen av VoM-faget best bør organiseres. Oppfølgingen av endringene i emneporteføljen i fagmiljøene fram til fristen for studieplanrevisjon for studieåret 2025/2026, 01.11.2024 må derfor koordineres med det arbeidet som skjer for syklus 1 og praksisopplæring. Dette er særlig viktig for å greie å opprettholde kvaliteten i tilbudet til studentene og for at man ikke ender opp med en organisering som er (for) kompleks og uoversiktlig. Da risikerer man at det man i utgangspunktet sparer inn av ressurser med sammenslåing, spises opp av ressurser til planlegging og koordinering. Det har imidlertid vært utenfor denne utredningens mandat å gå dypere inn i hvordan dette kan organiseres.

2.0 Dagens undervisningstilbud i VoM, syklus 2, MGLU, ILU.

I dag finnes det 12 ulike tilbud fordelt blant ILUs syv seksjoner med ansvar for MGLU, imidlertid er det er i realiteten ni kurs fordi tre av fagseksjonene tilbyr felles kurs for 1-7 og 5-10), samt at samfunnsfag og KRLE allerede har slått sammen sine VoM-kurs, se tabell 1.

Tabell 1: Oversikt over VoM-emner, MGLU

Studieretning	Retning	
	1.-7	5.-10
Norsk	MGLU5201	MGLU5202
Matematikk	MGLU5203	MGLU5204
Samfunnsfag	MGLU5106	MGLU5506
KRLE	MGLU5217	
Musikk	MGLU5239	
Kunst og håndverk	MGLU5239	
Kroppsoving	MGLU5217	
Engelsk	MGLU5206	
Naturfag	MGLU5208	
Pedagogikk/Tegnspråk	MGLU5229	

Ved norsk-, matematikk- og samfunnsfagsseksjonen er VoM-emnene for 1–7 og 5–10 slått sammen med et felles undervisningsopplegg og felles eksamen. I tillegg har samfunnsfag og KRLE valgt å samarbeide og har i praksis felles undervisningsopplegg for VoM-emnet. KRLE hadde ikke studenter på syklus 2 for 2022- og 2024-kullet, men de hadde det for 2023-kullet og vil ha studenter på syklus 2 hvert av de kommende årene som omfattes av periodeplanen. Som det framgår senere i denne rapporten, opplever de ansatte både i samfunnsfag og KRLE at samarbeidet fungerer godt og planlegger å videreføre et felles undervisningsopplegg for VoM-emnet. Musikk og kunst og håndverk har også hatt felles undervisningsopplegg i VoM de siste årene. Det rapporteres om delte erfaringer med det. I norsk går undervisningen på tvers av de to studieprogrammene; i stedet drives det mye seminararbeid i tre fagspesifikke grupper. Her tilsier erfaringene at nettopp det fagspesifikke arbeidet er viktig og utbytterikt.

I en gjennomgang av eksisterende emnebeskrivelser av de 12 emnene kommer det frem at flere av temaene inngår i de fleste kursene. Eksempler på dette er etikk, hovedskiller mellom ulike forskningsmetoder, ulike forskningsdesign, koblinger til lærerprofesjonen og vitenskapsteori (f.eks. sammenhengen mellom epistemologi, ontologi, metodologi og metodene). Organiseringen i semesterplanene viser også at det er mange likhetstrekk når det gjelder bruk av forelesninger og mer praktisk orientert seminararbeid. I tillegg er det også likheter i pensumlitteratur både i vitenskapsteori og forskningsmetode. De fleste seksjonene legger opp hele bøker om ulike kvantitative og kvalitative metoder, og artikler og kompendier om mer fagspesifikt stoff. I norsk og pedagogikk må studentene også legge opp individuelle pensumlister i samband med prosjektskissearbeid. Arbeidskrav og eksamen er det som fremstår som mest ulikt. Arbeidskravene varierer fra muntlige presentasjoner individuelt og i grupper til individuelle skriftlige innleveringer. Eksamensformene varierer fra skriftlig hjemmeeksamen over 3–7 dager (norsk, engelsk, pedagogikk, KH og musikk, kroppsoving og naturfag) til skriftlig skoleeksamen på 6 timer (KRLE, samfunnsfag og matematikk).

For å få en bredere oversikt over behovet for VoM-undervisning i årene fremover, søkte arbeidsgruppen informasjon om antall studenter totalt og hvilket fag de har valgt som fordypning for sin mastergrad de neste fire årene. Dette resulterte i følgende oversikt:

Tabell 2: Oversikt over antall studenter totalt og pr. emne

Studieretning	Antall studenter pr. emne				
	2024	2025	2026	2027	Totalt
Norsk	59	62	35	48	204
Engelsk	20	18	12	12	62
Kroppøving	30	27	31	31	119
Musikk	9	16	20	15	60
Kunst og håndverk	17	12	12	19	60
Matematikk	64	33	47	21	165
Naturfag	32	28	21	21	102
Samfunnsfag	35	27	24	26	112
KRLE	0	5	8	3	16
Pedagogikk	80	70	63	52	265
<i>Totalt pr. år</i>	<i>346</i>	<i>298</i>	<i>273</i>	<i>248</i>	<i>1165</i>

I tabellen kommer det frem at det totale antallet studenter vil reduseres med ca. 100 studenter fra høsten 2024 til høsten 2027. Det er store forskjeller på antall studenter per emne og dette bør hensyntas ved en eventuell sammenslåing av VoM-emner. Det er også verdt å merke seg at det antall studenter endrer seg relativt ulikt mellom de enkelte fagene og at dette vanskeliggjør en sammenslåing av fag begrunnet i antall studenter. I tillegg er oversikten over hvilken metode lærerstudentene velger når de skriver masteroppgave, interessant å vurdere i gjennomgangen av eksisterende tilbud.

Oversikten i tabell 3 på neste side er resultatet av en grovsortering av anvendt metode i fullførte masteroppgaver ved ILU. Sammendragene i totalt 562 masteroppgaver fra 2022 og 2023 ble kategorisert. Fra dette ble den anvendte forskningsmetoden sortert i sju ulike kategorier. Flere av oppgavene anvendte såkalt «mixed-methods». Den mest anvendte metoden var en blanding av observasjon og intervju. Nær alle oppgavene som anvendte observasjon, anvendte også intervju. Prosentandelen som har anvendt intervju, er altså høyere enn det som kommer til uttrykk i denne tabellen. Fra tabellen leser vi generelt at den anvendte metoden naturligvis er mer heterogent fordelt på instituttnivå enn den er på seksjonsnivå. Totalt sett velger kun 6,2 % av studentene kvantitativ metode. Dette betyr at ca. 94 % av masteroppgavene som så langt har blitt produsert av lærerstudenter ved ILU har anvendt en eller annen form for kvalitativ metode. Det er vanskelig å vite om årsaken til dette ligger i lærerstudentenes opplevde kompetanse etter VoM-undervisningen eller det at VoM-undervisningen gis etter at de fleste studentene har valgt tema og problemstilling for masteroppgaven sin, veilederes anbefalinger/kompetanse, innholdet i VoM-undervisningen, eller en blanding av dette.

Intervju er den klart mest anvendte forskningsmetoden (f.eks. anvender mer enn 90 % av alle masteroppgaver i pedagogikk intervju), mens kun ni av 562 masteroppgaver ved ILU (1,6%) har benyttet systematiske litteraturstudier som metode. En annen kategori som skiller seg ut, er «praktisk utviklingsarbeid» som kun anvendes i masteroppgaver i musikk og kunst og håndverk. Disse masteroppgavene er mer praktisk orientert og bærer ofte preg av å ha en autoetnografisk tilnærming med utgangspunkt i f.eks. A/R/Tografi eller en postkvalitativ tilnærming til forskning. Hovedinntrykket etter gjennomgangen av sammendragene i de fullførte masteroppgavene er at det gjennomføres mye interessant forskning på ILU som mange studenter og ansatte kan inspireres og lære av.

Tabell 3: Oversikt over anvendt forskningsmetode i fullførte masteroppgaver i 2022 og 2023.

Studieretning	Sum	Anvendt forskningsmetode i fullførte masteroppgaver							Totalt
		Kvantitativ	Intervju	Observasjon	Tekstanalyse	Aksjonsforskning	Litteraturstudie	Praktisk utviklingsarbeid	
Norsk	Antall	2	22	6	40	29	1	0	100
	%	2,0	22,0	6,0	40,0	29,0	1,0	0,0	
Engelsk	Antall	1	6	4	15	2	1	0	29
	%	3,4	20,7	13,8	51,7	6,9	3,4	0	
Kroppsvøving	Antall	8	33	3	0	7	0	0	51
	%	15,7	64,7	5,9	0	13,7	0	0	
Musikk	Antall	1	9	1	1	1	0	5	18
	%	5,6	50	5,6	5,6	5,6	0	27,8	
Kunst og håndverk	Antall	0	1	1	0	1	0	17	20
	%	0,0	5,0	5,0	0,0	5,0	0,0	85,0	
Matematikk	Antall	12	27	28	8	18	3	0	96
	%	12,5	28,1	29,2	8,3	18,8	3,1	0,0	
Naturfag	Antall	5	22	3	6	12	3	0	51
	%	9,8	43,1	5,9	11,8	23,5	5,9	0,0	
Samfunnsfag	Antall	1	26	1	29	2	0	0	59
	%	1,7	44,1	1,7	49,2	3,4	0,0	0,0	
KRLE	Antall	0	3	1	1	4	0	0	9
	%	0	33,3	11,1	11,1	44,4	0,0	0,0	
Pedagogikk	Antall	5	112	4	6	1	1	0	129
	%	3,9	86,8	3,1	4,7	0,8	0,8	0,0	
Totalt	Antall	35	261	52	106	77	9	22	562
	%	6,2	46,4	9,3	18,9	13,7	1,6	3,9	

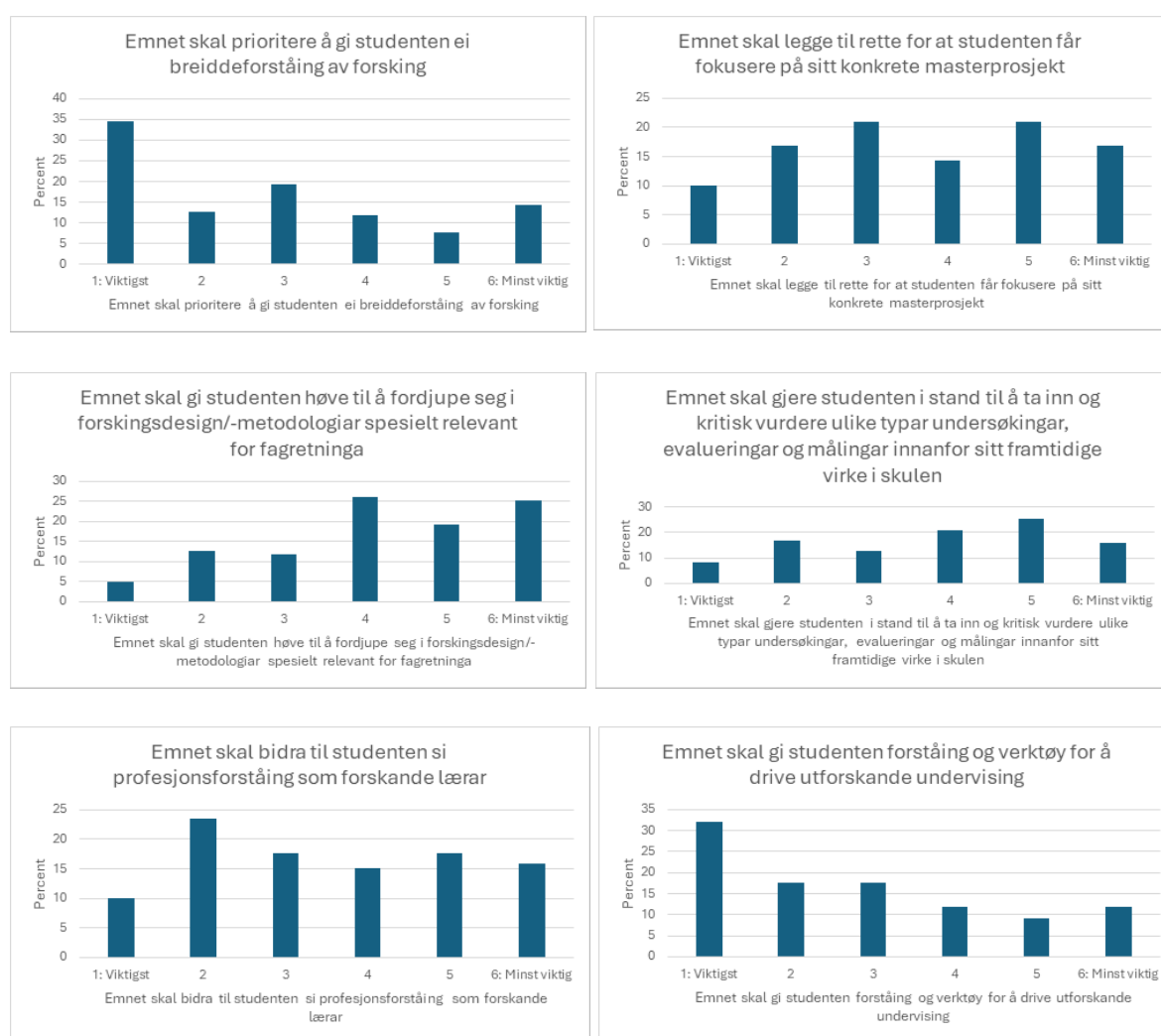
3.0 Kunnskapsgrunnlag fra innsamlet materiale

3.1 Spørreundersøkelse

Vi gjennomførte to spørreundersøkelser for å få mer oversikt over våre kollegaers (emneansvarlige, faglærere og veiledere for MGLU) og 5. årsstudenters erfaringer og holdninger til VoM-undervisningen ved ILU. Totalt fikk vi inn 119 svar fra ansatte, og 39 svar fra studentene. På grunn av få svar fra studentene vektlegges ikke disse resultatene i denne rapporten.

3.1.1 Formålet med VoM-faget i lærerutdanningen

Dette spørsmålet besto av seks påstander som skulle rangeres i forhold til hverandre fra viktigst til minst viktig

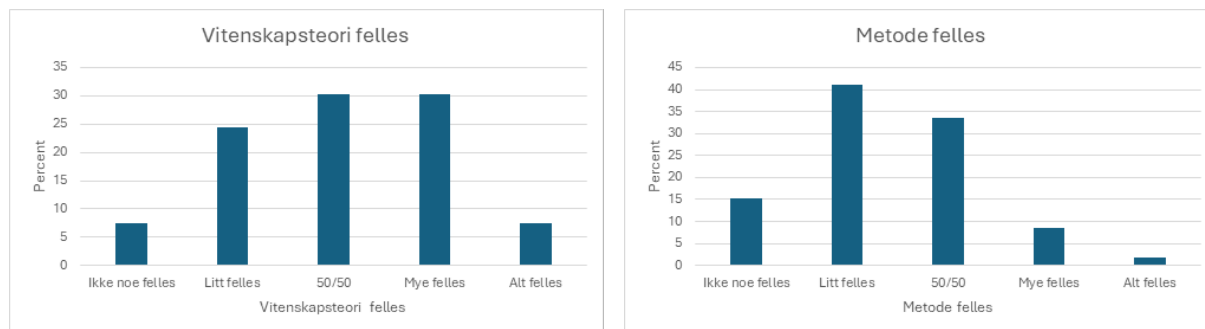


Fra svarene kan vi lese at det å «gi studenten ei breiddeforståing av forskning» samt «forståing og verktøy for å drive utforskande undervisning» fremstår som de viktigste formålene med VoM-emnet. På den andre enden fremstår det å «legge til rette for at studenten får fokusere på sitt konkrete masterprosjekt», «gi studentane høve til å fordjupe seg i forskingsdesign/-metodologiar spesielt relevant for fagretninga» og «bidra til studenten si profesjonsforståing

som forskende lærer» fremstår som litt mindre viktig. Denne tilbakemeldingen fra de ansatte ble utdypet i et åpent spørsmål som kommenteres nedenfor.

3.1.2 Muligheter for felles undervisning VoM

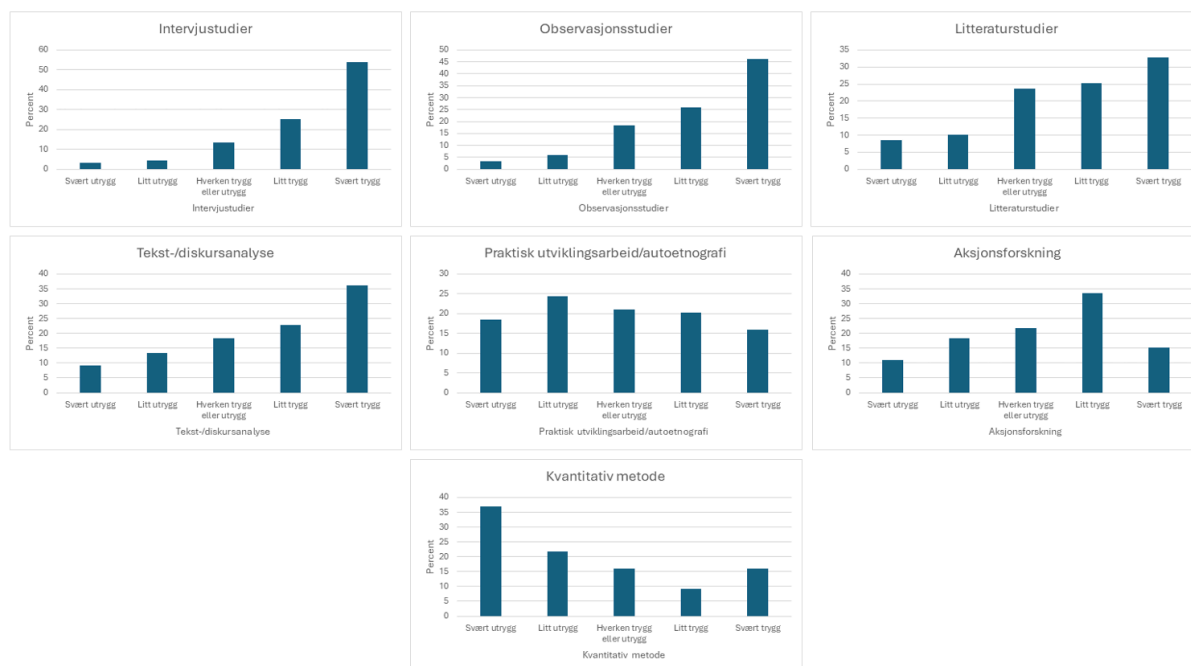
Vi stilte også spørsmål om i hvilken grad hhv. vitenskapsteori og forskningsmetode kunne holdes felles i samarbeid med flere fag.



Her kommer det frem at nesten 40 % av de ansatte ser for seg at «mye» eller «alt» av undervisning om vitenskapsteori kan holdes felles, mens tilsvarende tall for forskningsmetode er knapt 10 %. Med andre ord er de ansatte langt mer positiv til å samarbeide med andre seksjoner om vitenskapsteori fremfor forskningsmetode. Også dette svaret blir utdypet i et åpent spørsmål som blir omtalt nedenfor.

3.1.3 Trygghet i ulike metoder

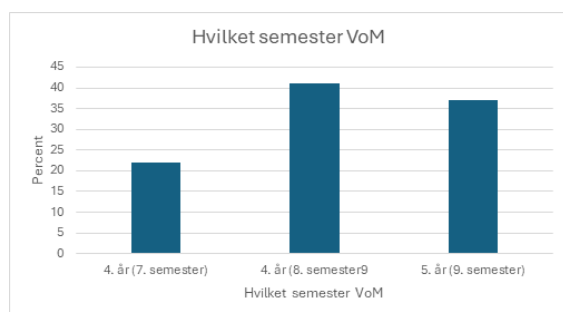
I oversikten over valgt metode i masteroppgaver så vi at anvendt forskningsmetode var nokså skjevfordelt. Det kan være flere årsaker til at valg av forskningsmetode er såpass homogent, spesielt på seksjonsnivå. En av årsakene kan være hvor trygg den enkelte veileder ved ILU er på hver enkelt metode vi brukte som kategorisering av anvendt forskningsmetode.



I tråd med anvendt forskningsmetode kommer det frem at intervjustudier og observasjonsstudier er de forskningsmetodene som de ansatte er mest trygge på, mens de er minst trygge på kvantitativ metode. Det er mer overraskende, ettersom studentene i liten grad anvender disse metodene i sine masterprosjekt, at omtrent 35 % av de ansatte beskriver at de er svært trygge på litteraturstudier og tekst-/diskursanalyse som metode. Dette kan indikere et behov for en dypere undersøkelse av veilederes opplevde kompetanse, samt hvor på ILU den finnes, når revideringen av emneporteføljen skal gjennomføres. Spesielt når det gjelder kvantitativ metode, kan det synes som om det vil være hensiktsmessig å samle de drøye 15 % som uttrykker at de er svært trygge på denne forskningsmetoden.

3.1.4 I hvilket semester bør undervisningen i VoM foregå?

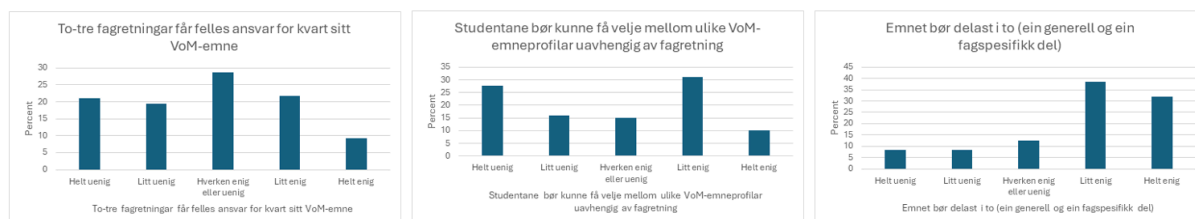
Ettersom vi har fått tilbakemeldinger på at VoM-undervisningen kommer for sent i utdanningen, stilte vi også spørsmål om når denne bør gjennomføres.



Her ønsker det fleste (40 %) at undervisningen bør flyttes et semester tilbake (til 8. semester) sammenlignet med hvordan det tilbys nå. Fagmiljøene som skal revidere emneporteføljen for VoM til høsten bør tar hensyn til denne tilbakemeldingen, selv om over 1/3 er fornøyd med å ha VoM-undervisningen plassert der den er i dag (9. semester).

3.1.5 Hvordan kan vi omorganisere VoM-undervisningen?

Det var en sentral del av arbeidsgruppens mandat å legge frem forslag til alternative modeller for VoM-undervisningen. På bakgrunn av dette la vi frem forslag til tre modeller for omorganisering som de ansatte skulle ta stilling til, ut ifra om de var «heilt uenig» og «heilt enig» i forslagene.



Her kommer det frem at de fleste ansatte (nesten 3/4) var «litt» eller «heilt enig» i at emnet bør deles i to (en generell og en fagspesifikk del). Svarene på de to andre spørsmålene var mer delt. Det synes som om det er svært ulike meninger om i hvilken grad det er fornuftig å samarbeide med andre fagretninger om undervisning i VoM, og de ansatte er mest skeptiske til å la

studentene velge fritt blant VoM-tilbud uavhengig av hvilket fag de har valgt som fordypning. Også på dette spørsmålet får vi et dypere innblikk i de ansattes erfaringer og holdninger under når vi tolker svarene på de åpne spørsmålene.

3.2 *Åpne spørsmål fra spørreundersøkelsen, ansatte*

Mange benyttet seg av muligheten til å gi utdypende svar i de åpne spørsmålene i spørreundersøkelsen, og flere hadde skrevet lange svar. Vi har samlet alle svarene, lest dem og foretatt en grovkategorisering. Totalt var det tre åpne spørsmål i skjemaet, men mange av de samme poengene går igjen i flere av spørsmålene. Vi har derfor funnet det mest hensiktsmessig å sammenfatte stemmene fra de åpne spørsmålene samlet. Ut fra den noe grove kategoriseringen vi har gjort av svarene fra de åpne spørsmålene, finner vi at de ansattes meninger om en omorganisering av VoM-faget utgjør følgende hovedkategorier:

3.2.1 Formålet med VoM-faget i lærerutdanningen

Er VoM-faget kun noe vi har fordi studentene skal skrive en masteroppgave, eller er formålet at studentene skal ha en basiskompetanse i vitenskapsteori og forskningsmetode? Mens enkelte ansatte synes å mene at hva som er relevant med tanke på den enkelte students masteroppgave, skal være avgjørende for hvordan VoM-kurset utformes – og i tillegg er av den oppfatning at det ikke er mulig å gi en bred og god metodisk innføring gjennom VoM-kurset, er det andre ansatte som nærmest er av stikk motsatt oppfatning.

Det er helt avgjørende at emnet er relevant for studentens eget masteroppgaveprosjekt. Det er behov for å rette store deler av arbeidet i emnet konkret mot den enkelte studentens masteroppgaveprosjekt. Dette innebærer at studenten trenger å få gå i dybden på noe, og dermed ikke ha spesialkunnskap om retninger og metodologien studenten selv ikke skal bruke. Hovedårsak til en slik prioritering er tidsaspektene i studiet. Det finnes ikke tid til å arbeide bredt med en rekke vitenskapsteorier eller metoder.

Det blir viktig at studentene opparbeider seg solid kunnskap om forskningsmetoder og være i stand til å forholde seg kritisk til relevant forskning. Da må studentene ha kunnskaper om forskningsmetode ut over egen metodebruk i egen masteroppgave. Å være i stand til å forholde seg kritisk til forskning krever kunnskaper til å forstå hvilke premisser forskningen er basert på, og styrker og svakheter ved ulike forskningsmetoder og -design. Studentene må både få innsikt i ulike forskningsmetoder samt få erfaring med å bruke forskningsmetode (her blir masteroppgaven en viktig øvingsarena).

Det er likevel slik at de fleste av svarene i de åpne spørsmålene viser at blant de ansatte betraktes VoM-kurset som noe mer enn et støttefag for masteroppgaven. Ulike forhold vektlegges, men overordnet er at man mener at lærere bør ha en god forståelse for hva vitenskap er og hvordan kunnskap genereres.

Det viktigste for meg er at studentene får en grunnleggende innsikt i hvordan kunnskap om skole og læring produseres. Lærere kan ikke bare være konsumenter av kunnskap, men må også være "research literate" - kompetente til å forstå hvordan kunnskap produseres og anvendes.

Det viktigste er at de får bredde nok til å kunne være kritiske, utvikle og forstå forskning i en skole, og samfunnskontekst, men spisset nok til at de får anledning til å fordype seg i særlige fagspesifikke metodologier og forskningsdesign.

Emnet skal gi studentene verktøy til å tenke analytisk (uten nødvendigvis å forske) i den daglige praksisen. Idealet: Når den fremtidige læreren observerer en elev-besvarelse, så skal læreren kunne analysere denne besvarelsen på samme måte (men kanskje ikke like grundig) som han/hun gjorde i masteroppgaven.

Vitskapsteori handlar grunnleggjande sett om kva kunnskap er. Det viktigaste er at studenten kan få kunnskap om og evne til å reflektera over: Kva er kunnskap? Korleis blir kunnskap etablert? (i vitskapen, i skulen og i samfunnet).

Oppsummert – det er et både og, og en hovedutfordring med de nye og sammenslåtte VoM-kursene blir å finne en balanse mellom å støtte opp under den enkelte students masteroppgaveprosjekt og å gi en bredere innføring i vitenskapsteori og metode.

3.2.2 Hvor genererisk forstås VoM-faget å være?

Her synes de ansatte å være ganske så omforent – de enkelte fagene har sin egen «særegenhet» som må ivaretas, og som også gjør at undervisningen må tilpasses de enkelte fagene. Dette gjelder både innhold (hvilke metoder som vektlegges) og form (undervisningsformer), men frykten for å miste det særegne med eget fag er i størst grad knyttet til innhold.

Jeg tenker det er viktig at eksemplene studentene møter i emnet kommer fra fagfeltet. Det bør også være samsvar mellom metodologiene som undervises og det som typisk brukes i fagfeltet, og hvilken måte de brukes på.

Metoder som også ivaretar fagets praktiske karakter (observasjoner av bevegelse/aktivitet, felttester, kvantitative metoder). Ulike fagdisipliner har ulike syn på vitenskapsteori og metode, og det er viktig at studentene får god kjennskap både til forskjeller generelt og spesifikt den tradisjonen kandidaten skriver oppgave innen.

Eg er generelt uroa for at humaniorafagleg vitskapsteori og hermeneutiske tilgangar skal verta integrert bort i eit slags minste felles multiplum av samfunnsvitskapleg orientert vitskapsteori og metode.

Uavhengig av hvilken fagseksjon de ansatte kommer fra, er det altså en stor enighet om at VoM-faget ikke er generisk (nok) til at en sammenslåing vil måtte gå på bekostning av faglig egenart. Dette vil gå utover kvaliteten, og frykten for tap av faglig særegenhet ved en sammenslåing er noe som deles av ansatte på tvers av fag og fagseksjoner.

Tematikkene forbedres ikke ved å trekke inn andre fagretninger. Vi trenger å utvikle dette i et profesjonelt fagfellesskap knyttet til den spesifikke fagretningen.

Et generisk kurs i metode vil kunne gi noe kunnskap og kompetanse, men den fagspesifikke metodekunnskapen må vi undervise i på fagseksjonen.

Når det gjelder undervisningsopplegg og -former er disse trolig i mindre grad fagspesifikke, men det er snarere en frykt for at det opplegget man har i eget VoM-kurs og som man har god erfaring med, ikke vil bli videreført i et eventuelt sammenslått VoM-kurs.

Eg opplever at vitenskap- og metodekurset gjev ei riktig så god innføring per idag. Studentane har godt utbyte av den fagretningsnære tilnærminga til vitenskapsteori og metode. Det gjev også moglegheit for gjennomføring av utviklingsbasert master, som er eit satsingsfelt hos oss og ikkje ville vore mogleg med eit sentralstyrt emne. Det mogleggjer også tydeleggjering av meir populære metodiske tilnærmingar i vårt didaktiske fagfelt.

Det nye emnetilbudet bør videreføre seminar-basert undervisning der studentene selv er med på å produsere innholdet slik at det blir relevant.

Arbeid i faggrupper med framlegg og diskusjon av fagspesifikke tekstar, forskingsdesign, utkast mm.

Mens andre peker på at det er for mye seminarbasert undervisning:

Jeg opplever at det er overdreven vekt på seminarbasert studentaktiv læring gjennom seminarer der studentene selv presenterer, og at det er lite av den mer formelle undervisningen i grunnleggende spørsmål.

Ulik oppfatning av undervisningsformer synes i noen grad å være preget av fagtilhørighet, men dette er på ingen måte noe som kun skiller mellom fagene – her er det trolig også ulik oppfatning blant ansatte i en og samme fagseksjon.

Kunsthøgskolen oppmuntrer til estetisk læring, kreativitet og personlig utforskning, derfor er utforskende undervisning spesielt relevant. Fag som er mer "teoretiske" og som benytter et annet forskningsdesign med mer distanserte, eller kvantitative metoder, krever ofte en nøye strukturert og systematisk tilnærming. Dette betyr ikke at det ikke kan være elementer av utforskende undervisning i f.eks. matematikk eller motsatt mer systematisk forskning i kunsthøgskolen, men vekten vil være annerledes basert på fagets særegenheter.

I svarene listes det opp en rekke mer spesifikke metoder, teorier og perspektiver som forstås som mer fagspesifikke, og som man frykter at ikke vil bli integrert i et mer generisk VoM-kurs. Det synes å være en forståelse for at et eventuelt sammenslått VoM-kurs vil måtte bety at man mister noe. Det fagspesifikke må vike plassen for det generiske, og dette er en frykt som deles av ansatte på alle fagseksjoner. Implisitt i dette ligger det at et sammenslått VoM-kurs vil gi et kvalitativt dårligere tilbud til studentene – ikke bare i form av innhold, men også – og kanskje først og fremst – fordi kurset vil bli mindre relevant for de enkelte fagene. Det er ingen som trekker fram at en sammenslåing vil kunne ha en positiv effekt på kvaliteten av kurset.

3.2.3 Kompetansebehov

Det er mange som påpeker at de opplever at seksjonen som helhet har den kompetansen som er nødvendig for å tilby studentene et godt kurs i vitenskapsteori og metode.

Jeg tenker at vi har nok kompetanse for å gi et godt undervisningstilbud for studenter som velger fordypning i samfunnsfag.

Vi har god oppdekning i vårt kollegium.

Vi har ikke noe behov for støtte

Seksjonen har bred metodekompetanse som dekker alle relevante metoder for våre studenter.

Ansatte fra samfunnsfagsseksjonen framhever at her er det allerede et samarbeid om VoM-kurset hvor samfunnsfag og KRLE kjører felles kurs. Det synes å være bred enighet på seksjonen om at dette er et vellykket samarbeid, og det at ansatte fra både samfunnsfag og KRLE er inne og underviser i kurset, trekkes fram som svært viktig.

Det viktigste er ikke konkret innhold, men at studentene kan overføre kunnskap mellom fellesforelesninger til fagområdene (fagtilbud). På samfunnsfag/KRLE har vi ingen problemer med felles vitenskapsteori/metode - nøkkelen her er at vi er lærere fra alle fagene som deltar i undervisningen. Dette sikrer at elever fra de ulike fagene føler seg sett og hørt. De kan føle at vi snakker inn og tar utgangspunkt i faget deres. Vitenskapelig teori og metode må ikke bli kontekstløs – vi må ikke bare undervise om aksjonsforskning eller diskursanalyse som overordnede teorier og metoder – det må eksemplifiseres med dagens forskning.

Samfunnsfag og KRLE er fag i nær familie – trolig de to fagene som ligger nærmest hverandre på ILU, og det gjør selvsagt at samarbeid om VoM-kurs blir lettere. De etterlyser imidlertid mer tid til å arbeide med kvantitative og kvalitative metoder.

[Kvantitativ metode] er noe som skremmer mange studenter og de har i liten grad møtt det tidligere på ILU. Vi har derfor bruk for øvelsestimer hvor studentene kan prøve de ulike metodene før de bestemmer seg for hvilken metode de vil bruke i sin MA.

Det at VoM-kurset er plassert for sent i utdanningsløpet og etter at studentene har valgt tema for masteroppgaven er det flere som peker på som et problem.

Problemet her, de bestemmer seg allerede for masteroppgavens tema på det fjerde året, så å vise dem nye/fremvoksende ideer/metoder på det femte året betyr ingenting.

Kompetanse i kvantitative forskningsmetode er det som flest oppgir at de mangler kompetanse i på egen seksjon. Manglende kompetanse i kvantitativ metode blant ansatte på ILU bidrar til at få studenter skriver masteroppgaver basert på kvantitative data, og at metodemangfoldet blir smalere enn det burde/kunne ha vært.

Det er en stor svakhet at studentene har et så begrensa metodisk repertoar og oversikt. Dere bør lage en oversikt over hvilke metoder som er brukt i masteroppgavene for å undersøke det empirisk. Hvor mange lærerstudenter har intervjuet tre lærere om et tema X?

I tillegg til at manglende kvantitativ metodekompetanse blant de ansatte er en bekymring med tanke på at (for) få masteroppgaver er basert på kvantitativt datamateriale, er det også en bekymring blant ansatte om at studentene får for lite opplæring i statistikk.

Å gi studentene godt innblikk i og kompetanse på kvantitative metoder. Dette er en mangelvare i norsk skole og lærerutdanning i dag og må IKKE nedprioriteres nok en gang.

Kvantitative/kvalitative metoder bør vektas likt. Jeg er ganske bekymret for at vi kommer til å utdanne matematikklærere med mastergrad som ikke kan grunnleggende statistiske metoder.

Kvantitative analyser, til dels designstudier. Men obs - det er lite vits i at studentene gjennom VoM får hjelp til å designe masterprosjekt som fagseksjonen ikke egentlig har kompetanse til å veilede på.

Få velger i dag kvantitative oppgaver og litteratur-review. Viktig å løfte fram denne type oppgaver knyttet til faget for å inspirere kommende studentkull.

I de åpne svarene pekes det på en lang rekke behov for metodisk kompetanse (i tillegg til kvantitativ metode). Dette er ikke en fullstendig liste over hva som trekkes fram i svarene, men noen eksempler som er egnet til å få fram mangfoldet og bredden i hva et felles VoM-kurs på ILU vil måtte inkludere om alle fag skal føle seg sett og inkludert:

Vitenskapshistorie, vitenskapsfilosofi og vitenskapssosiologi, dekolonisering som vitenskapsteoretisk retning, feministisk teori, kvantitativ analyse og kunstnerisk forskning, intervensjonsstudier, didaktisk bruk av videospill, film e.l., aksjonsforskning, diskursanalyse, vitenskapsfilosofi, vitenskapsteori og etikk, A/R/Tografi, estetiske læringsformer eller rhizomatisk læring, metodologisk tilnærming som inkluderer multimodalitet, hvor flere uttrykksformer, både visuell, auditiv, tekstlig kommunikasjon eller sanselig er relevant i forhold til de mangfoldige måtene livet og kunst og håndverk kan uttrykkes i.

3.3 Åpne spørsmål fra spørreundersøkelsen, studenter

Det var relativt få studenter som besvarte spørreskjemaet og resultatene må derfor behandles med forsiktighet. Av denne grunn har vi utelatt å vise til statistikk fra denne undersøkelsen. I skjemaet var det imidlertid ett åpent spørsmål: Om det ble færre timer til fagspesifikk undervisning i CoM, hva mener du er det viktigste innholdet det nye emnetilbudet bør videreføre fra fagretningen du har hatt emnet i? I tillegg var det mulighet til å skrive inn andre innspill helt til sist i skjemaet. Under har vi sammenfattet hovedtrekkene i svarene fra de åpne spørsmålene i spørreskjemaet.

Med forbehold om at datamaterialet består av stemmene til få studenter, synes det som at studentene oppfatter VoM-kurset som «noe man har for at man skal skrive en masteroppgave».

Meire knytta til korleis ein kan anvende emnet opp mot eiga master.

Synes vi kan få litt bredde først, før vi selv kan velge og så få mer undervisning om det spesifikt. Det tenker jeg og kan være felles for flere emner. Jeg synes vi hadde alt for bred undervisning for sent. Vi som hadde sos.ped måtte bestemme oss ca halvveis i semesteret, men så hadde vi undervisning om metoder etter dette. Det gir ikke mening for meg. Det er heller ikke til å stikke under en stol at de fleste velger kvalitativ metode, men så må vi i obligatorisk undervisning om alle andre metoder og. Det følte bortkastet. Fjern i såfall oppmøte.

Savna muligheten til å spisse det enda mer mot eget prosjekt, i alle fall i norsk (der var det mye gruppearbeid som gjorde det vanskelig å spisse, med mindre man har veldig likt prosjekt som de andre på gruppa)

Ikke like mye kvantitativ metode, spesielt når de fleste i gruppa skal bruke kvalitativ metode

Samtidig er det også her studenter som er av stikk motsatt mening:

Synes spesielt undervisning om kvantitativ metode var veldig bra, og ville ikke vært foruten det - til tross for at jeg har en kvalitativ undersøkelse på masteren.

Hvor studentenes oppfatning om at VoM-emnet hovedsakelig er et støttefag for masteroppgaven kommer fra vet vi ikke, men det kan være nyttig at ansatte har et bevisst forhold til hvordan man kommuniserer emnets formål og relevans til studentene. Noen peker på at det ikke er «rimelig» at det er forskjell mellom hva som kreves i de ulike VoM-emenene.

Unødvendig at noen få emner må ha eksamen som skoleeksamen uten hjelpemidler når andre får mulighet til å skrive prosjektskisse til sin egen master som hjemmeeksamen.

At nivået blir likt de ulike fagretninger. Vi som gikk matematikk følte at vår eksamen var mye vanskeligere enn andre retninger da vi hadde en seks timers skoleeksamen, mens noen andre hadde prosjektskisse.

Det er stor forskjell mellom de ulike retningene, så man bør tilpasse til hver enkel retning, og ha forelesere som kan formidle på en forståelig måte.

Viktig å ta gode diskusjoner først, men klare og komme til enighet slik at det blir en rettferdig praksis mtp å kunne komme i gang likt. Emnet MÅ kunne tilrettelegge bedre for tverrfaglig master; skolen og verden er sammensatt!

Fordelen med mindre grupper trekkes fram som positivt.

Synes det var veldig gunstig å ha undervisningen i en så liten gruppe som vi hadde - på opptil 30 stk. Åpnet for mye diskusjon underveis.

Jeg synes seminar-undervisningen til norsk seksjonen har vært veldig lærerik da vi har fått konkret undervisning og veiledning knyttet opp mot våre prosjektet. Her har vi også vært delt i gruppe ut fra studenter som skal inn i den samme type litteraturen hvor vi får mer ut av å samarbeide.

Likte små klasser

3.4 Samtaler med faglærere, emneansvarlige og seksjonsledere

Vi gjennomførte totalt åtte samtaler muntlig eller på e-post med faglærere, emneansvarlige og seksjonsledere ved a) matematikk, b) naturfag, c) engelsk og norsk, d) samfunnsfag, KRLE og pedagogikk, e) musikk (e-post), f) kroppsøving (e-post), g) kunst og håndverk (e-post). I tillegg fikk vi tilsendt et skriftlig svar fra de to emneansvarlige for VoM ved KRLE. Intervjuene fokuserte i hovedsak på tre spørsmål, og følgelig presenteres funnene for hvert spørsmål separat. Vi legger spesiell vekt på det tredje spørsmålet da dette er mest relevant med hensyn til arbeidsgruppens mandat om å identifisere alternative modeller for VoM ved ILU.

3.3.1 Hvilke andre seksjoner vil det være mest/minst relevante å samarbeide med?

Oppsummert ser det ut til at det ut til at de ansatte ser for seg å etablere fire VoM-emner uten at det vil kunne komme store innvendinger og motstand. Noen seksjoner antydte imidlertid også at det samarbeid med andre seksjoner kunne være aktuelt.

1. Matematikk og naturfag
2. Engelsk og norsk
3. Samfunnsfag, KRLE og pedagogikk
4. Kunst og håndverk, musikk og kroppsøving

I matematikkseksjonen var de vi samtalte med enige om at man kan samarbeide godt med naturfag, og at det var minst aktuelt å samarbeide med kunst og håndverk, musikk og kroppsøving på grunn av fagenes egenart. En av kollegaene nevnte at det også er mulig å jobbe med pedagogikk, norsk og engelsk. Det var imidlertid ikke noe som kollegaene fra engelsk og norsk var enig i. Tre av fire som ble intervjuet herfra, nevnte at det er minst aktuelt å samarbeide med matematikkseksjonen.

I naturfagsseksjonen var det enighet om at det var relevant å samarbeide med matematikk. Begge kollegaene fra naturfag fant det minst aktuelt å samarbeide med kunst og håndverk, musikk og kroppsøving av de samme årsakene som matematikkseksjonen nevnte. Seksjonslederen la til engelsk og norsk på listen over de fagene det var minst relevant å samarbeide med. Dette ble også støttet av to kollegaer fra norsk og engelsk. Samfunnsfag ble også vurdert som relevant å samarbeide med av begge kollegaene fra naturfagsseksjonen, mens pedagogikk ble funnet relevant av en kollega.

I samtalene med norsk og engelsk var kollegaene fra begge seksjoner enige om at det var aktuelt å samarbeide med hverandre. Som tidligere nevnt uttrykte de bekymring for å samarbeide med matematikk og naturfag. To av de fire personene vi hadde samtale med, vurderte det som relevant å samarbeide med kunst og håndverk og musikk. En annen nevnte imidlertid at dette var fag det var minst relevant å samarbeide med. En kollega fra engelsk trakk frem samfunnsfag, mens en annen fra samme seksjon nevnte pedagogikk som potensielle samarbeidspartnere. Det var mindre aktuelt å samarbeide med kroppsøving. I norsk og engelsk uttrykkes det ulike syn på potensielle samarbeidspartnere bl.a. på grunnlag av fagbakgrunn i litteratur- vs. språkvitenskap. Litteraturredaktikere tiltrekkes estetiske og «performative» fag, noe som i mindre grad er tilfelle for språkdidaktikere, som snarere kan se koblinger til matematikdidaktikk (noe litteraturredaktikere uttrykker klart å *ikke* gjøre).

Samfunnsfag, KRLE og pedagogikk oppfattet det som lite relevant å samarbeide med kunst- og håndverk og musikk, og at det ville bli vanskelig å samarbeide med hverandre på grunn av fagenes egenart og at antallet studenter ville bli veldig høyt. Videre påpekte KRLE i den innsendte teksten at de har samarbeidet med samfunnsfag tidligere i VoM-undervisningen, og opplevde det samarbeidet som meget vellykket og ønsket å fortsette dette samarbeidet. Kollegaen fra musikk nevnte at det var aktuelt for dem å samarbeide med kunst- og håndverk, og at de allerede har et pågående samarbeid.

3.3.2 Hvilke deler av VoM-undervisningen ser dere på som mest/minst problematisk å samarbeide om?

I samtalene avsto noen av kollegaene fra å nevne temaer som ville vær minst problematiske for samarbeid med andre seksjoner. I stedet understreket de viktigheten av kontekstualisering for disiplinen deres når de underviste i VoM-emner (f.eks. engelskseksjonen). I andre seksjoner ble imidlertid noen emner nevnt eksplisitt som minst problematiske for samarbeid:

1. Paradigmer-verdenssyn (matematikk, naturfag, samfunnsfag, KRLE, pedagogikk, delvis norsk, musikk, kroppsøving, kunst- og håndverk).

2. Etikk (matematikk, samfunnsfag, pedagogikk, KRLE, musikk)
3. Innføring i kvalitativ metode (samfunnsfag, pedagogikk, KRLE, musikk, kunst- og håndverk)
4. Litteratursøk/litteraturgjennomgang (samfunnsfag, pedagogikk, KRLE)
5. Metoder for dataanalyse og datainnsamling (musikk, kunst- og håndverk)

På den andre siden ble det løftet frem hvilke temaer som kan være mest problematisk når de samarbeider med andre seksjoner. Undervisning i forskningsmetoder uten kontekstualisering var et tema som ble nevnt av mange seksjoner, Noen andre temaer har imidlertid også blitt påpekt:

1. Akademisk skriving (matematikk)
2. Dataanalyse (naturfag)
3. Praktiske oppgaver med SPSS (samfunnsfag, KRLE, pedagogikk)
4. Klasseromsforskning er irrelevant for faget (kroppøving)

Flere har understreket at forskningsmetoder må kontekstualiseres for å sikre helhetlig forståelse. Det kan være problematisk om det diskuteres isolert fra konteksten eller om eksempler fra ikke-relaterte disipliner brukes i undervisningen. Videre legger noen seksjoner vekt på en metode fremfor en annen basert på dens betydning i deres disiplin. For eksempel uttaler en kollega fra naturfagsseksjonen at designbasert forskning og utforskende tilnærminger er avgjørende for deres disiplin. Hun er usikker på om disse tilnærmingene får samme oppmerksomhet i andre seksjoner.

I matematikkseksjonen er det en oppfatning at akademisk skriving er noe spesifikt for faget, og studentene trenger undervisning om hvordan de skal skrive masteroppgaven i matematikkundervisningen. En annen kollega fra naturfagsseksjonen var bekymret for mulig manglende fokus på dataanalyse i enkelte VoM-emner. Hun mer at disse kursene kan legge vekt på visse aspekter ved kvalitativ dataanalyse (f.eks. innholdsanalyse) som er mindre relevant for hennes fag. I stedet mener hun at det bør legges mer vekt på spesifikke dataanalyseteknikker (f.eks. sortering av data, datareduksjon, koding og diskusjon) som kanskje ikke er like mye vektlagt i andre VoM-emner.

3.3.3 Hvordan vil dere foreslå at vi integrerer VoM-undervisningen til færre emner enn ILU tilbyr i dag?

Et forslag er å dele opp VoM-emnet med 15 studiepoeng i to 7,5 poengs emner: ett felles VoM-emne (som kjører med to eller tre seksjoner sammen) og et fagspesifikt emne administrert av hver seksjon. Dette ble delvis støtte i matematikk- og naturfags-seksjonen. Å tilby ett felles kurs til alle 300+ studenter ved instituttet ble imidlertid sterkt avvist fordi det sannsynligvis vil resultere i et undervisningsmiljø med dårlig kvalitet. De påpekte også at en slik praksis ikke brukes internasjonalt på masternivå. I tillegg ble det fra samfunnsfag, KRLE og pedagogikk løftet frem at det ville være krevende å jobbe på tvers av alle ledd. Bekymringer for å holde forelesninger med et stort antall studenter ble også kommunisert fra kroppøvingseksjonen. Imidlertid foreslo de også delvis å dele VoM-emnene i to.

Flere andre forslag har blitt diskutert uten utdypning om hvordan de kan implementeres. Noen av forslagene som er mer relatert til dette spørsmålet er følgende:

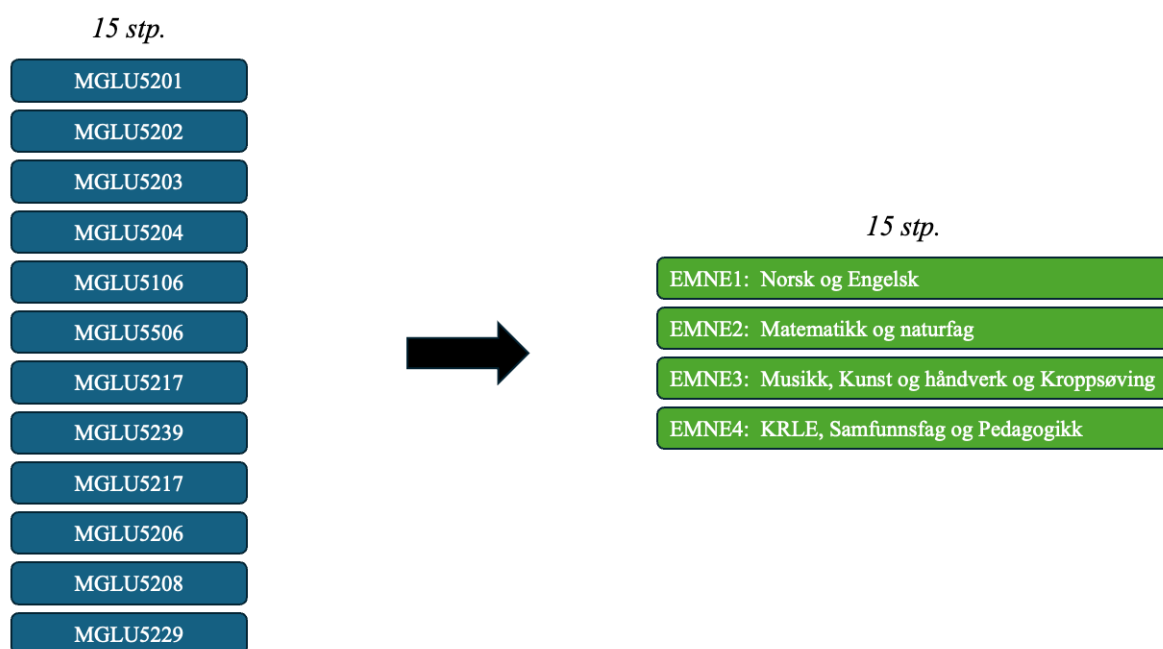
- Å ha både felles og fagspesifikke seminarer i VoM-emner

- Tilby VoM-emnet tidligere, f.eks. på det fjerde året, og også utdanne studentene i hvordan de kan bruke noen av instrumentene for datainnsamling tidligere år, til og med det første året (f. eks. opplæring i observasjon, elevintervjuer, aksjonsforskning)
- La forskergrupper samarbeide i VoM-emnene
- Dersom VoM-emnet er delt inn i deler – generell og fagspesifikk – kan den generelle delen tilbys på 4. år og den fagspesifikke på 5. år.

4.0 Alternative modeller for VoM, syklus 2, MGLU, ILU

I tråd med mandatet legger arbeidsgruppen i det følgende frem tre alternative modeller for VoM-tilbudet for syklus 2, MGLU, ILU. Beskrivelse, prosess og mål beskrives fortløpende, i tillegg til mulige konsekvenser for faglig kvalitet og autonomi, ressursbruk og økonomi, samt strukturelle og organisatoriske forhold.

4.1 Modell 1: Faginndelt VoM-tilbud



Figur 1: Et komprimert VoM-tilbud

Tabell 4: Oversikt over antall studenter pr. emne ved sammenslåing, 2024–2027

Studieretning	Antall studenter pr. emne				
	2024	2025	2026	2027	Totalt
Norsk og Engelsk	79	80	47	60	266
Musikk, Kunst og håndverk og Kroppsøving	56	55	63	65	239
Matematikk og Naturfag	96	61	68	42	267
Samfunnsfag KRLE og Pedagogikk	115	102	95	81	393
Totalt pr. år	346	298	273	248	1165

Beskrivelse: I denne modellen innebærer samordning en emnereduksjon på seksjonsnivå som samtidig bevarer det fagnære metodetilbudet som vurderes som essensielt. Her holdes språkfagene, kunstfagene, samfunnsfagene samt kroppsøving og pedagogikk hver for seg basert på en faglig vurdering og en vurdering av antall studenter pr. emne. Seksjonene beholder i stor grad faglig autonomi.

Prosess: Her gis seksjonene i oppgave å gjennomgå egne metodeemner for å redusere emneporteføljen samtidig som seksjonene tilbyr et VoM-kurs som gir studentene et faglig forsvarlig tilbud innenfor de økonomiske rammer som tilbys. Prosessen utformes slik at seksjon

og MGLU koordinerer og oppfordres til å se til andre seksjoners VoM-tilbud, for å se etter muligheter for samarbeid/samordning – og nyskaping.

Mål: Modellen styrker og samordner metodetilbudet gjennom en komprimering som gir et relevant og fagnært VoM-tilbud til studentene ved MGLU. Et slikt nytt og mer effektivt metodetilbud gir mulighet til endring i aktivitet, noen ressurser kan «flyttes» fra metode og til bruk på andre områder innenfor utdanning eller forskning. Samlet sett kan seksjonene ved ILU fortsatt ha metodeemner som overlapper etter denne prosessen, men målet er at det er gjort nye vurderinger av behovet for disse og antallet er betydelig færre (fra 12/9 til 4).

4.1.1 Mulige konsekvenser modell 1

Faglig kvalitet og autonomi

- Autonomi beholdes i hovedsak på seksjonene. Seksjonene må selv finne faglig og økonomisk holdbare løsninger, noe som kan være utfordrende: Krav til emnereduksjon (jf. økonomisk holdbarhet) kan komme i konflikt med det som vurderes å være et forsvarlig faglig tilbud (jf. faglig holdbarhet)
- Modellen utløser ikke umiddelbart behov for å ivareta fagnære perspektiver på andre måter enn i dag, og gir ikke andre utfordringer enn dagens for faglig progresjon.
- Modellen gir ikke uten videre studentene en tydeligere samfunns- og utdanningsvitenskapelig metodekompetanse. Som i dagens tilbud blir dette opp til hvert emne å dekke.

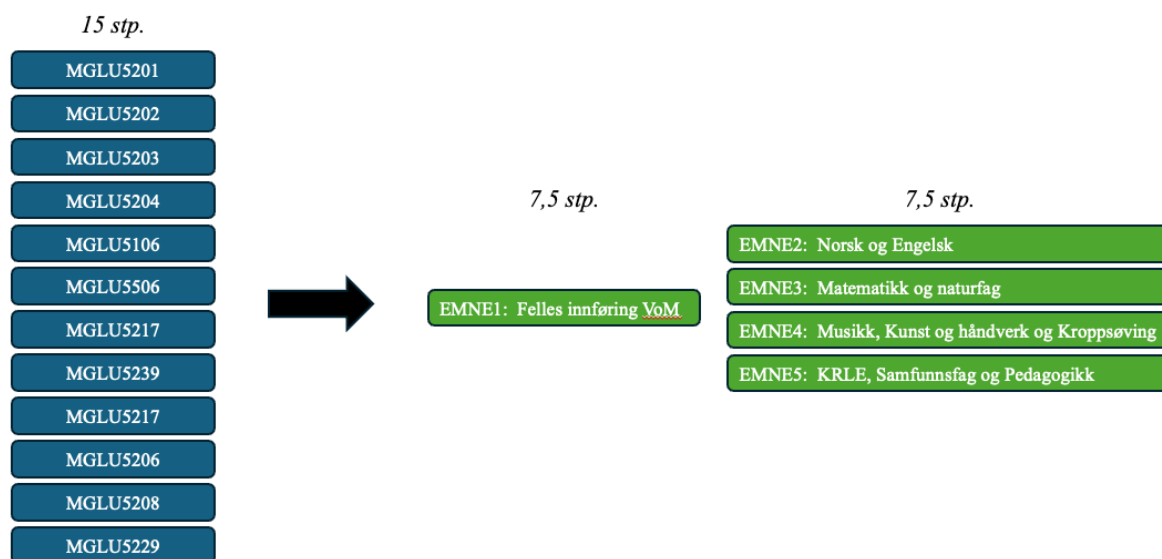
Ressursbruk og økonomi

- Om det oppnås en betydelig reduksjon av samlet emneportefølje, kan dette skape rom for nye metodetilbud på tvers av seksjonene. Det samlede antall studiepoeng fra undervisning i VoM reduseres fra 180 til 60 studiepoeng.

Strukturelle og organisatoriske forhold

- Modellen medfører i liten grad nye behov for koordinering/styring, og øker ikke kompleksiteten til planlegging og gjennomføring av undervisning og vurdering i særlig grad.
- Modellen kan planlegges og innføres i løpet av relativt kort tid, og utløser ikke store behov for overgangsordninger, siden den ikke i utgangspunktet ikke innebærer behov for endringer i programstruktur. Modellen kan derfor også fungere som en overgangsordning, dersom en trappevis endring med betydelig mindre ressursbruk til omorganisering ønskes.
- Noen emner vil kunne få et ujevnt fordelt studentantall fra hvert av de fusjonerte fagene, og det må vurderes hvordan dette ev. skal speile ressursene i emnet.

4.2 Modell 2: Felles og faginndelt VoM-tilbud



Modell 2: Et samordnet, omorganisert metodetilbud ved ILU

Beskrivelse: I denne modellen er behovet for koordinering noe større enn i modell 1. Modellen viser en form for metodeemnereduksjon der eksisterende tilbud reorganiseres og flere metodeemner gis på tvers av seksjoner. Det fagnære metodetilbudet blir noen grad redusert, samtidig som det også kan føre til nyskaping. Emne 1 vil være felles for alle studenter og inneholde grunnleggende innføring i vitenskapsteori, etikk, forskningsmetode og forskningsdesign. Emnene 2–5 vil i større grad, i likhet med emnene i modell 1, i større grad være fagnære og basert på de ulike fagenes egenart.

Prosess: I denne modellen gis seksjonene ved ILU et oppdrag om å gjennomgå metodeemneporteføljen, for å identifisere tema som egner seg for felles undervisning på tvers av fagene. Emnetilbudet reorganiseres her gjennom koordinering og samkjøring av eksisterende emner der det lar seg gjøre, og nedleggelse og opprettelse av emner der det er nødvendig.

Mål: Modellen gir mulighet for samarbeid på tvers av seksjonene. Tema i eksisterende VoM-emner som ligner hverandre og har sammenfallende metodefokus, samordner seg og tilbyr metodetilbud på tvers av enkeltprogram. Slike metodetilbud gir økte muligheter for andre seksjoners masterstudenter å velge metodeemner fra andre seksjoner enn sitt eget.

Et nytt og mer samordnet VoM-tilbud gir mulighet til endring i aktivitet, noen ressurser kan «flyttes» fra metode til bruk på andre områder innenfor utdanning eller forskning. Samlet sett kan seksjonene ved ILU fortsatt ha VoM-emner som ligner etter denne prosessen, men gjennom samordning av tilbud vil antall emner være betydelig redusert.

4.2.1 Mulige konsekvenser modell 2

Faglig kvalitet og autonomi

- Autonomi som beholdes på seksjonene, vil medføre at samarbeid krever stor grad av egenvilje til å finne holdbare løsninger.

- Krever mindre koordinering/styring enn fullstendige fellesskapsløsninger, men krever likevel en god del koordinering.
- Emne 1 vil omfatte alle MGLU-studentene og kurs på inntil 300 studenter vil kunne gi et kvalitativt svakere tilbud sammenlignet med det tilbudet som i dag gis til studentene.

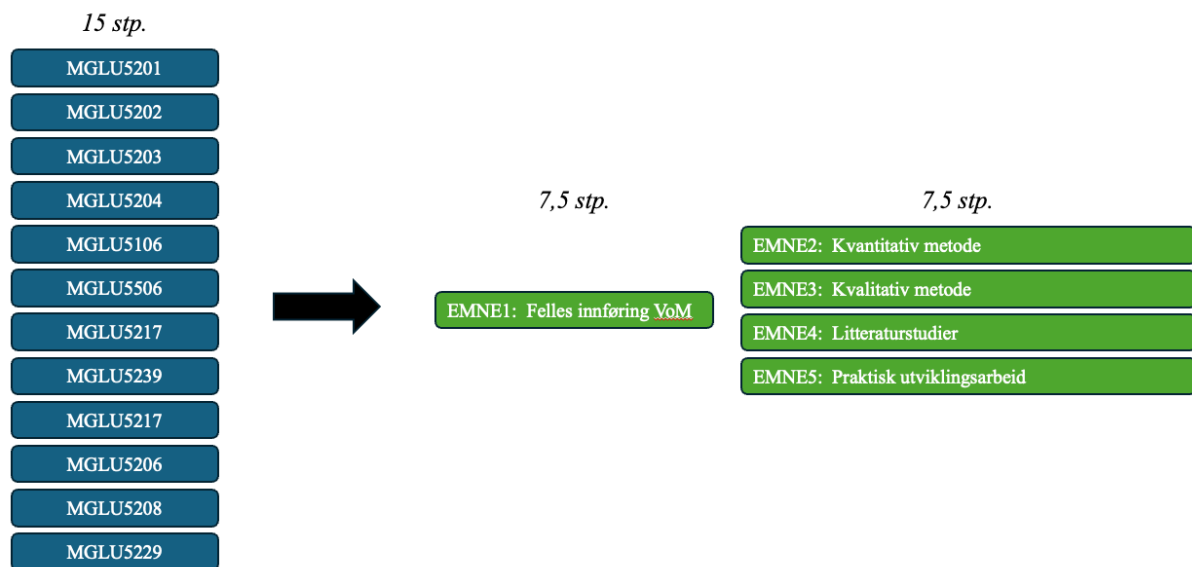
Ressursbruk og økonomi

- Noen seksjoner vil oppleve å miste studenter til andre «tilbydere» av metode – noe som kan gi nye utfordringer i masterveiledningssituasjonen.
- Modellen vil gi færre emner og lavere ressursbruk.
- Som i modell 1 går det samlede antall tilbudte studiepoeng ned fra 180 til 37,5.

Strukturelle og organisatoriske forhold

- For noen seksjoner vil det kunne bli mange store endringer, mens det for andre vil kunne bli små og få endringer. Noen vil måtte gjøre om på sin struktur i masterutdanningen og innføre overgangsordninger, andre i mindre eller ingen grad.
- Modellen vil kreve en del koordinering og mer organisering enn vi har i dag, både faglig og administrativt, og kan planlegges og gjennomføres relativt raskt, med større kompleksitet enn modell 1 vil det kunne ta lengre tid.
- Emne 1 vil omfatte alle MGLU-studentene og kreve undervisningsrom på inntil 300 studenter. Alternativt kan man dele opp i tre grupper, men det vil redusere ressursinnsparingen.

4.3 Modell 3: Felles og metodeinndelt VoM-tilbud



Modell 3: Felles VoM-tilbud med emnepool på tvers av institutt

Beskrivelse: Som for modell 2 har modell 3 et felles metodetilbud med innføring i VoM for alle masterstudenter i MGLU ved ILU. Seksjonene må tilpasse seg dette gjennom ny programstruktur. Innføring i VoM består som i modell 2 av 7,5 studiepoeng, og fire emner på 7,5 studiepoeng (kvantitativ metode, kvalitativ metode, litteraturstudier og praktisk

utviklingsarbeid) kan velges som fordypning av alle studenter på tvers av seksjoner fra en emnepool.

Prosess: En større prosess for å endre programstruktur for å gjøre det mulig å ha felles VoM-tilbud må besluttes, utformes og settes i gang. Det må blant annet tas valg om endring av programstrukturen kan skje parallelt med, eller før emneutvikling. Emnet som skal være felles, emnene i emnepoolen må utformes og forvaltes av et faglig koordinerende organ/faglig utvalg i en hensiktsmessig form. Utforming og opprettelse av et slikt organ/utvalg må utredes videre, det må bestå av faglig VoM-kompetanse og representasjon fra de ulike seksjonene for å sikre faglig kvalitet og forankring.

Mål: Hele VoM-tilbudet ved ILU består av felles utviklede emner. Alle studenter ved MGLU, ILU, uavhengig av faglig forankring, møter det samme obligatoriske VoM-tilbudet i form av et felles emne og omfanget er likt. Fagnære/unike metodetilbud ivaretas, men koordineres og samordnes i større grad enn det som er tilfelle i dag, og det som foreslås for modell 1 og 2, den enkelte students interesse og plan for masteroppgaven danner grunnlag for fordypning i et av fire emner.

4.3.1 Mulige konsekvenser modell 3

Faglig kvalitet og autonomi

- En felles struktur og endring i dagens programstruktur vil ha innvirkning på faglig autonomi.
- Studentene vil få en tydeligere og enkel kommuniserbar samfunns- og utdanningsvitenskapelig VoM-kompetanse. Likevel er det en overhengende fare for at forståelsen av hva som er moderne utdanningsvitenskap, vil kobles fra undervisningsfagenes egenart i for stor grad, noe som ikke er i tråd med MGLU-reformen.
- Modellen vil få konsekvenser for ivaretagelse av faglig progresjon.
- Modellen gir studentene stor valgfrihet og resultatet vil bli at de ikke vil få en bred innføring i forskningsmode, men at de vil velge den metoden de skal bruke i egen masteroppgave og miste innblikk i andre metoder.
- Modellen vektlegger VoM som støtteemne for masteroppgaven og ikke som et selvstendig kompetansefelt for lærerstudenter.
- I likhet med modell 2 vil emne 1 bli et kurs med om lag 300 studenter, noe som kan være utfordrende med tanke på kvaliteten av tilbudet.

Ressursbruk og økonomi

- Konsekvenser for samlet ressursbruk: ikke kjent på dette tidspunktet, men et felles tilbud med færre emner og vil med det kreve mindre bruk av ressurser.
- Konsekvenser for instituttets inntekter er ikke kjent, men vil være en svært viktig del å ivareta i en utformingsprosess av et felles VoM-tilbud.
- Som i modell 2 vil det kunne gi utfordringer i masterveiledningen, enten fordi studenten spesialisere seg i noe fagseksjonen hens dekker dårlig, eller fordi fagspesifikk metodekompetanse går tapt. I sistnevnte tilfelle må man regne med at «innspar» metodeundervisning «tyter ut igjen» gjennom ekstra masteroppgaveveiledning. Antallet studiepoeng som tilbys totalt for VoM reduseres fra 180 til 37,5.

Strukturelle og organisatoriske forhold

- Modellen vil ha store konsekvenser og utløse behov for faglig koordinering, og må også ivareta høy kompleksitet knyttet til planlegging og gjennomføring.
- Modellen vil innebære behov for endringer i programstruktur, og derfor vil den ta tid å planlegge og gjennomføre. Den vil også føre til at alle seksjoner må utvikle overgangsordninger mellom ny og gammel ordning.
- Emne 1 vil omfatte alle MGLU-studentene og kreve undervisningsrom på inntil 300 studenter. Alternativt kan man dele opp i tre grupper, men det vil redusere ressursinnsparingen.

4.4 Andre muligheter for utvikling av metodetilbudet

Uavhengig av hvilke valg som tas for utvikling av VoM-tilbudet som beskrevet i modellutkastene over, mener arbeidsgruppa at metodetilbudet ved ILU kan gjøres mer tilgjengelig for både studenter og ansatte. Dagens situasjon viser stor variasjon ved ILU, både når det gjelder om de som har VoM-kompetanse (og spisskompetanse, f.eks. kvantitativ metode), gjenfinnes som definerte miljøer og enkeltpersoner spredt på ulike seksjoner. Ved noen seksjoner er VoM-kompetansen koblet til nokså avgrensede forskningsmetoder, og arbeidsgruppen har diskutert at de ulike seksjonene med fordel kan søke samarbeid med andre seksjoner for inspirasjon og læring. Det kan uansett være fordelaktig om det f.eks. etableres mer formelle faglige miljøer knyttet til spesifikke forskningsmetoder som studenter og ansatte kan kontakte ved spørsmål. Et utgangspunkt for organiseringen av slike miljøer kan være de syv kategoriene som ble brukt i sorteringen av hvilke forskningsmetoder som ble anvendt i de 565 fullførte masteroppgaver ved ILU i 2022 og 2023.

5.0 Oppsummering

I denne rapporten har vi redegjort for arbeidsgruppens prosess og rapportstruktur i forbindelse med en utredning av tilbudet om vitenskapsteori og forskningsmetode (VoM) ved syklus 2, MGLU, ILU.

I innledningen viste vi til bakgrunn og arbeidsgruppens mandat. Deretter presenterte vi dagens tilbud med oversikt over eksisterende VoM-emner, antall studenter totalt og pr. emne de neste fire år, og anvendt forskningsmetode i fullførte masteroppgaver i 2022 og 2023. Dette ble etterfulgt av en gjennomgang av innsamlet datamateriale (samtaler og spørreundersøkelser) fra studenter og ansatte, inkl. spørsmål om holdninger knyttet til formålet med VoM-faget, muligheter for felles undervisning i VoM, veilederes trygghet i ulike metoder, hvilket semester undervisningen bør foregå, hvordan undervisningen kan omorganiseres, hvilke seksjoner det kan være aktuelt å samarbeide med, hvilke deler av VoM-undervisningen det kan være mest/minst problematisk å samarbeide om, samt hvordan VoM-undervisningen kan integreres til færre emner enn ILU tilbyr idag. Til slutt presenterte vi tre alternative modeller for VoM-tilbudet i syklus 2, MGLU, ILU. Her ga vi en nærmere beskrivelse av prosess og mål fortløpende i tillegg til betraktninger om mulige konsekvenser for faglig kvalitet og autonomi, ressursbruk og økonomi, samt strukturelle og organisatoriske forhold.

Notat

Til: Institutt for lærerutdanning

Kopi til:

Fra: Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Dette dokumentet er godkjent elektronisk og har derfor ingen fysisk signatur

Oppnevning av og mandat for arbeidsgruppe som skal revidere kvoteordninga til masterretninger i MGLU

Institutt for lærerutdanning (ILU) må omstille virksomheten og tilpasse aktivitetsnivået til redusert bevilgning. Derfor har dekanen sendt ut en bestilling til ILU for studieåret 2024-2025 med to omstillingstiltak som kan ta ned ressursbruken på kort sikt (jf. saksnummer 2024/26147, dokument nummer 2).

Ett av disse er å omgjøre kvoteordninga for masterstudieretningene i MGLU. Dagens kvoteordning er i hovedsak basert på seksjonenes maksimale veiledningskapasitet og studentenes fagønsker, og ordninga fungerer dermed i liten grad som strategisk styringsverktøy. Dette fører blant annet til at antall masterstudenter innafor et fag kan variere fra år til år, noe som er ressurskrevende og uforutsigbart både for den enkelte fagseksjon og instituttet som helhet. En endra kvoteordning vil være et viktig grep for å etablere mer forutsigbare rammer for fagseksjonenes undervisningsforpliktelser.

Dekanen har i sin bestilling gitt følgende oppdrag til ILU:

Revidere kvoteordninga som styrer studentenes valg av masterretninger i MGLU, slik at den er tilpassa redusert kapasitet i fagseksjonene på kort sikt (dvs. masterfagvalget våren 2025).

Dekan oppnevner en arbeidsgruppe som får følgende mandat:

Arbeidsgruppa skal revidere kvoteordninga for masterstudieretninger i MGLU før masterfagvalget vårsemesteret 2025. Kvoteordninga skal revideres slik at den gir forutsigbarhet for fagseksjoner og studenter gjennom styrte valgmuligheter. Det er en forutsetning at samla antall plasser i masterfordypninga skal være godt tilpassa antall studenter i studieprogrammet.

Arbeidsgruppa rapporterer til prodekan for utdanning.

Postadresse

7491 TRONDHEIM

Org.nr. 974 767 880

E-post:
postmottak@su.ntnu.no
<http://www.ntnu.no>

Besøksadresse

Dragvoll, Loholt Allé 87,
Paviljong C

Telefon

+47 73 59 19 00

Telefaks

+47

Saksbehandler

Merete Molberg

Tlf: +47 73 59 04 37

All korrespondanse som inngår i saksbehandling skal adresseres til saksbehandleren ved NTNU og ikke direkte til enkeltpersoner. Ved henvendelse vennligst oppgi referanse.

Arbeidsgruppa består av:

Bodil Svendsen (fagseksjonsleder naturfag og leder av arbeidsgruppa)

Ingvil Bjordal (fagkoordinator syklus 2, spes.ped)

Anne Berit Lyngstad (fagkoordinator syklus 2, norsk)

Sekretariat:

Tatiana Gavrilova (administrasjonen, GLU)

Marthe Ramstad Hammervold (administrasjonen, GLU)

Frist for arbeidet er 20. september.

ILU skal videre utvikle ny, langsiktig ordning for fagvalg i MGLU med virkning fra 2026/2027. Dette arbeidet koordineres gjennom prosjektet Fremtidens lærerutdanning.

Instituttstyret ILU

Sak ILU 19/24 Strategi 2026–2033 – strategiarbeid og prosess ved instituttet

Hensikt: Dette er en oppfølging av sak 11/24 fra forrige styremøte den 6. juni. Instituttet ferdigstiller i disse dager bestillingen fra fakultetet, som gjaldt innspill til ståsted- og omverdensanalyse. Prosessen med ny strategi ved ILU blir et viktig arbeid på instituttet framover. I dette møtet ønsker instituttleder innspill fra styret på hvordan vi kan rigge gode prosesser som sikrer bred medvirkning på ILU. Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Innledning

Bestillingen til de akademiske fagmiljøene fra Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) til instituttene har vært diskutert i Institutt for lærerutdannings ledermøte i flere omganger, siste gang den 16. september. Den 16. september ble det gjennomført en workshop i ledermøtet der innspillene fra våre akademiske fagmiljø og fra instituttledelsen skulle diskuteres, prioriteres og formuleres. Instituttledelsen koordinerer innspillene fra workshopen og det sammenfattende arbeidet er i slutfasen. Endelig svar fra ILU sendes fakultetet innen fristen 30. september. Det er i høst ny styreleder og nye styremedlemmer fra studentene, og fra oktober er det skifte i instituttledelsen. For å knytte framtidig prosess ved ILU sammen med det helhetlige arbeidet, vedlegges saksnotatet til ILU 11/24.

Videre arbeid og prosess ved instituttet

Høstsemesteret ved Institutt for lærerutdanning (ILU) har vært og er preget av omstilling og nedbemanning. Arbeidet med omstilling ved ILU tar mye tid og binder ressurser. Vurderingene fra kst. instituttleder er at det videre arbeidet med ny strategi for ILU best ivaretas når kontinuitet i instituttledelsen og ny styreleder er på plass. Det sikrer helhet og sammenheng i den langvarige prosessen som står foran oss.

Videre arbeid med strategiprosess ved instituttet vil inkludere høringsinnspillet fra ILU på de fem spørsmålene som fakultetet har bedt om innspill på, og en tidsplan for hvordan prosessen ved ILU skal rigges framover. Saken vil komme tilbake til styret med jevne mellomrom, jf. årshjulet for studie- og forskningsåret 2024–2025.

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	

Adresser korrespondanse til saksbehandlerne. Husk å oppgi referanse.

Vedlegg:

- Saksnotat ILU 11/24 Strategi 2026–2033 – prosess

Instituttstyret ILU

Sak ILU 11/24 Strategi 2026–2033 – prosess

Hensikt: Dagens strategiperiode går ut 2025. NTNU startet i januar arbeidet med ny strategiprosess. Rektor ønsker at strategiprosessen skal være bygd på diskusjoner i fagmiljøene, samtidig som det skal være tydelige signal og veivalg fra NTNU-styret og ledelsen ved universitetet. Det betyr at nå inviterer SU-fakultetet instituttene til prosess. Arbeidet med ståsted- og omverdensanalyse som ILUs akademiske fagmiljø gjør nå vil være en av byggeklossene i prosessen fram mot ny ILU-strategi for 2026-2033. Har instituttstyret innspill til hvordan vi skal rigge prosessen ved ILU? Instituttleder tar innspillene fra styret med i det videre arbeidet.

Innledning

NTNU, fakultetene og Vitenskapsmuseet skal utvikle egne strategier, og de fleste instituttene ved NTNU har egne strategier. Strategiperioden er den samme. For at det skal gi mening må de ulike strategiene henge sammen. Hovedstrategien gir overordnede mål, veivalg og prioriteringer for hele universitetet, og SU-fakultetets strategi skal konkretisere denne. SU-fakultetet rigger strategiprosess og har invitert fagmiljøene til å bidra. Dekanen mener at arbeidet som gjøres nå vil gi instituttene et godt grunnlag for å arbeide videre med instituttvise strategier som bidrar til målene i strategiene for SU-fakultetet og NTNU.

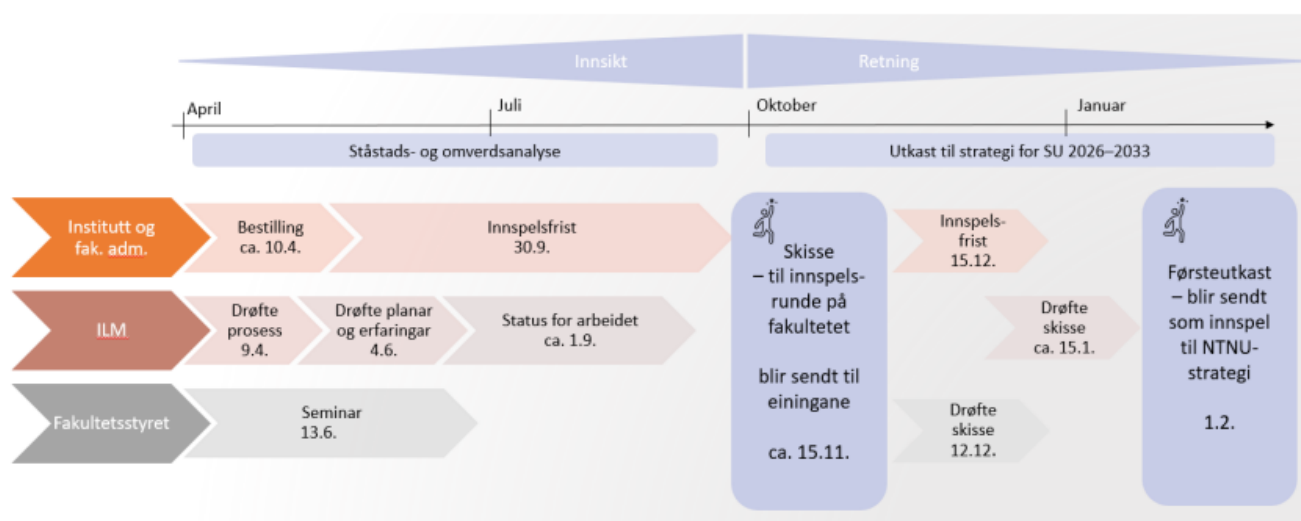
Prosess

Det ble orientert om ny strategiprosess i forrige styremøte (ILU 7/24) og saken har vært innom ledermøtet i to runder. Instituttleder har utarbeidet en bestilling til ILUs akademiske fagmiljø basert på prosessen ved SU-fakultetet, med intern frist for innspill 30. august. Dokumentene som inngår i saken, er vedlagt. Basert på de nevnte føringene og på øvrige prosesser, ønsker instituttleder innspill fra styret på hvordan ILU skal rigge ny strategiprosess for ILU. Det har ikke vært anledning til å utarbeide en skisse til tidsplan for strategiprosess ILU, men diskusjonen kan ta utgangspunkt i tidsplanen for fakultetets strategiprosess.

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.

Tidsplan for strategiprosessen ved SU-fakultetet



Denne planen viser bl.a. mulighetsrommet for innspill fra instituttene, der vi ser at første innspillsfrist er 30.9. Et SU strategiutkast vil komme på intern høring til instituttene på slutten av året, med frist for å gi innspill 15.12.

Vedlegg og lenker:

- ILU-notat om strategiprosess i akademiske fagmiljø basert på bestilling fra SU
- Notat fra SU om strategi 2026-2033 – prosess ved SU-fakultetet
- Notat fra rektor til fakultetene om strategiprosess – sentralt utviklingstrekk og strategisk ståsted
- Omverdensanalyse – for utsendelse i organisasjonen

Ferdigstilling og implementering av forventninger til forskningsgrupper ved ILU

Notat til ledermøtet ved ILU 16. september 2024

Forskningsgruppen er den operative enheten for ILUs kollektive kultur for forskning og utvikling. I tillegg til å fungere som viktige faglige fellesskap, er også mange av de strategiske virkemidlene ved ILU/SU tilgjengelig for forskningsgrupper (strategiske forskningsmidler, RSO etc.). Forskningsgruppestrukturen har eksistert siden 2018, da den ble innført med krav om at samtlige ansatte med forskningstid måtte være medlem av minst en gruppe. Siden den gang har forskningsgruppene økt i antall, og i dag har ILU over 80 grupper.

Dette dokumentet inneholder eksplisitte forventninger til ILUs forskningsgrupper, og derigjennom til bruken av en stor andel av den eksisterende forskningstiden ved ILU. Samlet bruker ILU denne tiden til god og relevant forsknings- og utviklingsaktivitet, samtidig som det er et stort potensial for bedre utnyttelse i sammenlikningen med relevante institusjoner. Dette gjelder særlig områder som publisering, eksternt finansierte prosjekter og formidling/mediebidrag. Med en ny økonomisk virkelighet og hardt press på ressurser er det avgjørende at vi ved ILU viser at vi har behov for, og bruker, vår tildelte forskningstid. Med innføringen av forventningene vil det ikke lenger være et krav at ansatte med forskningstid er medlem i en forskningsgruppe – det eneste kravet er at ansatte med forskningstid bruker den gitte tiden til forsknings- og utviklingsarbeid. For svært mange er nettopp forskningsgruppen egnet til å bruke denne tiden på best mulig vis.

Forventningene er utviklet som et tiltak *Periodeplan for ILU 2024–2027* av Forskningsutvalget (FU) ved ILU, og har vært på bred høring ved hele instituttet, hvor alle forskningsgrupper har blitt hørt. Gjennom prosessen står det klart at ILU er modent for å ta steget som eksplisitte forventninger innebærer, og innspill, kommentarer og diskusjoner har vært konstruktive og fruktbare. Som det også har fremkommet i høringen og diskusjonene i FU, bør ikke forventningene brukes i opprettelsen av et «kontrollregime» som både kan oppleves innskrenkende for den akademiske friheten og være administrativt belastende. Forventningene bør heller forstås og brukes bevisstgjørende, og være til hjelp for den enkelte gruppe i interne diskusjoner, eksterne presentasjoner og videre utviklingsbaner. Med bakgrunn i det ovennevnte, skal forventningene bidra til videreutviklingen av en kollektiv forskningskultur ved ILU, hvor alle ansatte med forskningstid identifiserer seg og virker som forskere.

Forventningene er ingenting i seg selv, og må forstås, operasjonaliseres og diskuteres i den enkelte gruppe, og i relasjon til dennes aktivitet og arbeidsmåte. Ved ILU er mangfoldet av forskningsgrupper en styrke, og en viktig betingelse for de gode idéene og aktivitetene. ILU forventer eller ønsker derfor ikke at alle forskningsgrupper skal bli like; tvert imot impliserer forventningene en arbeidsdeling mellom ulike grupper som til sammen imøtekommer våre behov for både bredt orienterte grupper og spissede grupper. Alle skal ikke gjøre alt, og forventningene må i den sammenheng forstås som en overordnet ramme som skal fylles med ulikt innhold.

Forventningene er formulerte i seks områder. Hvert område er delt inn i «Målbilde», fundert i periodeplanens målbilde, og «Forventning til den enkelte gruppe», fundert i målbildet. Implementeringen av forventningene foregår ved at samtlige forskningsgruppeledere får en bestilling på å svare ut forventningene i et nettskjema. Her blir man bedt om å skrive frem profil, ambisjon, ressursbruk osv., som også vil fungere som revisjon av gruppens nettside. For de fleste forskningsgrupper vil det være behov for runder internt før dette svares ut, og av den grunn vil fristen være forholdsvis langt frem i tid fra utsendelse. For en del forskningsgrupper, som eksempelvis inaktive/avsluttede, vil implementeringen av forventningene være en god anledning til å melde tilbake om at man ikke fortsetter som forskningsgruppe. I så måte vil implementeringen også fungere som en opprydning, hvor de gjenstående gruppene er aktive, reelle forskningsgrupper. Etter implementeringen/opprydningen vil det fortsatt være mulig å melde inn nye grupper, med forventningene som kriterier.

Spørsmål til ledermøtet:

- 1) Virker planen for implementering og «opprydning» hensiktsmessig?
- 2) Det er fortsatt rom for små justeringer i forventningene – innspill?

Forventninger til forskningsgrupper ved ILU (etter høringsinnspill med tilhørende diskusjon/revisjon i FU)

Profil og relevans

Målbilde:

Forskningsgruppene ved ILU har en profil som uttrykker gruppens relevans for Institutt for lærerutdanning, med sine tilhørende praksis- og fagfelt. For noen synliggjøres profilen gjennom at de bidrar med praksisnært og/eller politikkutviklende forsknings- og utviklingsarbeid. For andre kommer profilen til uttrykk gjennom relevant grunnforskning eller innovasjon. Arbeidsdelingen mellom ulike grupper bidrar til sammen å støtte opp under ILUs samfunnsoppdrag om å utdanne de best mulige lærerne til fremtidens skole.

Forventning til den enkelte gruppe:

ILU forventer at forskningsgruppen utvikler en profil som uttrykker gruppens relevans for Institutt for lærerutdanning.

Ambisjoner og planer

Målbilde:

Forskningsgruppenes profil kommer blant annet til uttrykk gjennom ambisjoner som gruppens medlemmer deler og prioriterer. ILU har et mangfold av ambisjoner, som for eksempel å bidra til å utvikle praksisfeltet eller lærerutdanningen, flytte internasjonal forskningsfront eller bli et ledende kompetansemiljø. En spisset ambisjon operasjonaliseres videre av kort- og langsiktige planer for forsknings- og utviklingsaktivitet (publikasjoner, formidling, samarbeid, ekstern finansiering, praksisutvikling, arrangementer, ph.d.-

kandidater osv.). Slike planer gjør det ikke bare mulig for gruppene å fordele oppgaver internt og bidrar til at den enkelte får prioritert bruken av sin forskningstid, men også at flere grupper bygger seg som sterkere fagmiljø over tid.

Forventning til den enkelte gruppe:

ILU forventer at forskningsgruppen utvikler ambisjoner og planer som gjør det mulig for det enkelte medlem å vurdere og prioritere bruken av sin forskningstid, og som synliggjør gruppens planlagte videreutvikling.

Ressurser og finansiering

Målbilde:

Forskningsgruppene ved ILU har en ressursbruk i tråd med sine ambisjoner og planer. For grupper med ambisjoner som krever en del ressurser, foreligger det planer for innhenting av finansiering. Forskningsgrupper som ønsker årlige driftsmidler, imøtekommer egne aktivitetskrav.¹

Forventning til den enkelte gruppe:

ILU forventer at forskningsgruppen har bevissthet om hvor mye forskningstid og andre ressurser (til drift, rekrutteringsstillinger etc.), som brukes og planlegges brukt i og gjennom forskningsgruppen, samt hvilke finansieringskilder som brukes. I årene fremover er det færre interne ressurser tilgjengelig, og det forventes derfor at mulighetene som ligger i eksterne finansieringskilder benyttes.

Sammensetning og roller

Målbilde:

Forskningsgruppene ved ILU har et hensiktsmessig antall forskere med ulike roller. Forskningsgruppene ledes av forskningsgruppeledere som er sentrale i at gruppen får realisert sine ambisjoner. Videre sees mangfold (i f. eks bakgrunn, erfaring, kompetanse og kjønn) som en klar styrke. I mange tilfeller består forskningsgruppene av både etablerte forskere og tidligkarriereforskere, og kan ha medlemmer internt ved en fagseksjon eller på tvers av fagseksjoner, institutt og institusjoner.

Forventning til den enkelte gruppe:

ILU forventer at forskningsgruppen tenker gjennom sammensetningen av forskningsgruppemedlemmene, både med hensyn til antall og kompetanse. Det bør være sammenheng mellom ambisjoner og planer på den ene siden, og sammensetning på den andre. ILU forventer at forskningsgruppen bidrar aktivt i rekrutteringen av tidligkarriereforskere og nytilsatte med hensiktsmessig kompetanse.

Lokal, nasjonal og internasjonal dimensjon

¹ Pr. september 2024 eksisterer ikke ordning med driftsmidler med kriterier til forskningsgrupper, men det er et uttalt mål og på sikt få det til, avhengig av instituttets økonomiske situasjon. Målet er forankret i ILUs periodeplan 2024-2027, hvor det er et tiltak å «utrede og innføre kriterier for forskningsgrupper som ønsker driftsmidler».

Målbilde:

Forskningsgruppene ved ILU er til sammen lokalt, nasjonalt og internasjonalt orienterte, både gjennom de enkelte forskningsfelt og -prosjekt, gjennom ulike former for samarbeid/nettverk og medlemmer med ulike bakgrunner/erfaringer. Forskning og utvikling kan ofte være lokalt og nasjonalt, men også denne aktivitetens internasjonale orientering – f. eks gjennom internasjonalt samarbeid eller koblingen til et internasjonalt forskningsfelt – bidrar til å holde ILUs forsknings- og utviklingsaktivitet på et høyt nivå.

Forventning til den enkelte gruppe:

ILU forventer at samtlige forskningsgrupper posisjonerer seg lokalt/nasjonalt/internasjonalt gjennom sin profil, ambisjon, sammensetning og aktivitet.

Stipendiater og studenter

Målbilde:

Forskningsgruppene ved ILU arbeider aktivt med å involvere og inkludere stipendiater og studenter i sitt arbeid, hvor dette er mulig og hensiktsmessig. Studentinvolvering kan særlig bidra til å skape sammenhenger mellom utdanningsområdet og forskningsområdet, og stipendiatinvolvering til å bygge og videreutvikle fagmiljøer. Alle interne stipendiater ved ILU har tilhørighet til en aktiv forskningsgruppe.

Forventning til den enkelte gruppe:

ILU forventer at forskningsgruppen arbeider aktivt med å tiltrekke seg stipendiater og studenter. I sammenhenger hvor gruppens medlemmer er i en veiledningsfunksjon, brukes hele gruppen til å inkludere kandidaten i en aktiv forskningsgruppe. Dette innebærer blant annet å bidra til å arrangere midtveis- og sluttseminarer for stipendiater.