



Høgskolen i Sør-Trøndelag

Kompetansehevingsplan

2007 - 2010

For undervisnings- og forskerstillinger ved
Avdeling for helse- og sosialfag

Dokument	Versjon	Dato	Status	Side		
Kompetanseutviklingsplan for Avdeling for helse- og sosialfag	Mal	31.01.07	Plan	2 av 11		Høgskolen i Sør-Trøndelag

Innholdsfortegnelse

1	Bakgrunn	3
2	Definisjoner	3
3	Mål	3
4	Situasjonsbeskrivelse	4
5	Strategi	5
6	Tiltak	5
7	Oppfølging	6
8	Evaluerings	7
9	Kostnader	7
	Vedlegg	8
1.	<i>Oppgaveliste AHS</i>	8
2.	<i>Oppsummering kostnader fra avdelinga fordelt på program 2006 – 2007 (jfr A-sak 19/06)</i>	10
3.	<i>Oversikt kompetansehevingsplan AHS 2007-2010. (Vedlagt)</i>	
4.	<i>Individuelle kompetansehevingsplaner pr program 2007-2010 (unntatt offentlighet)</i>	
5.	<i>Finansiering av kompetanseheving pr program perioden 2007-2010 (unntatt offentlighet)</i>	
	Kilder	11

Dokument	Versjon	Dato	Status	Side		Høgskolen i Sør-Trøndelag
Kompetanseutviklingsplan for Avdeling for helse- og sosialfag	Mal	31.01.07	Plan	3 av 11		

1 Bakgrunn

Høgskolestyret har vedtatt at avdelingenes årsplaner og kompetansehevingsplaner skal behandles i ett og samme møte. Nåværende årshjul legger opp til behandling i januarmøtet, men i 2007 vil saken bli behandlet i februar-møtet. Årshjulet vil også kunne bli endret.

Den foreliggende kompetansehevingsplanen er utledet av strategiplaner for Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST) (2005-2010) og Avdeling for helse- og sosialfag (AHS) (utkast 2007-2010) med tilhørende visjon: ”Med profesjon i fokus – kvalitet basert på yrkeserfaring og forskning”. Den er en videreføring og oppdatering av Kompetanseutviklingsplan for AHS 2006-2008 (A-sak 06/06).

2 Definisjoner

Kompetansehevingsplan: En plan for formell akademisk kompetanseheving / faglig opprykk for tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger. Eksempel: Opprykk fra høgskolelektor til førsteamanuensis. En kompetansehevingsplan må også omtale vedlikehold og heving av kompetanse gjennom planlagt nyrekruttering. En kompetansehevingsplan kan også vise plan for heving av pedagogisk kompetanse og plan for hospitering i praksisfeltet når dette er relevant.

Kompetanseutviklingsplan: En plan for kompetanseutviklende tiltak som ikke er ledd i en plan for formell akademisk kompetanseheving / faglig opprykk / vedlikehold av akademisk kompetanseprofil eller heving av formell pedagogisk kompetanse. Teknisk-administrativt tilsatte vil også omfattes av en slik kompetanseutviklingsplan. Eksempler: Kurs, utvekslingsopphold, deltakelse i prosjektarbeid, lederutvikling på ulike nivåer. Kompetanseutviklingsplaner legges ikke fram for styret når årsplansaken 2007 behandles.

Pedagogisk kompetanse: Her brukes en skjønnsmessig vurdering basert på ordlyden som brukes i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (§ 1), dvs ”dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning”.

3 Mål

Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST), Avdeling for helse- og sosialfag (AHS) skal være en akademisk institusjon på høyt nivå i Norge innen profesjonsutdanninger rettet mot helse og sosialfag.

Innenfor utvalgte områder skal AHS utvikle og tilby mastergradsstudier alene eller i samarbeid med andre institusjoner.

AHS skal være en fleksibel og foretrukket tilbyder av etter- og videreutdanninger og en foretrukket samarbeidspartner for evalueringer, forsknings- og utviklingsarbeid.

FoU virksomheten skal tilsvare minst 25 % av avdelingens faglige arbeidstid

Dokument	Versjon	Dato	Status	Side		
Kompetanseutviklingsplan for Avdeling for helse- og sosialfag	Mal	31.01.07	Plan	4 av 11		Høgskolen i Sør-Trøndelag

For profesjonsutdanningene skal det sikres at det finnes tilstrekkelig erfaring fra praksisfeltet blant undervisningspersonalet.

Tilnærmet 100 % av fast tilsatt undervisningspersonale skal ha relevant pedagogisk kompetanse for undervisning på høgskolenivå (innen 2010).

AHS skal ha 3 professorer tilsatt på full tid (innen 2010).

Kompetansehevingsvirksomheten ved AHS skal minimum føre til at utdanningene oppfyller NOKUT-krav (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) for akkreditering, dvs:

For studier på lavere grads nivå:

Minst 20 % av undervisningen skal dekkes av ansatte med førstestillingskompetanse (Innen 2008).

For studier på høyere grads nivå:

Minst 50 % av undervisningen skal dekkes av ansatte med førstestillingskompetanse og minst 25 % av undervisningen skal dekkes av professorer (innen 2010).

4 Situasjonsbeskrivelse

En kompetansehevingsplan for AHS er utarbeidet for perioden 2006-2008 (jfr A-sak 06/06).

Status pr 31.12.05 var:

- Ved utgangen av 2005 tilfredsstilte ingen av programmene de formelle kompetansekravene fra NOKUT.
- Det ble antatt at AHS skal kunne tilfredsstille kravene i løpet av 2008, i henhold til avdelingens handlingsplan.

Status pr 31.01.01 i forhold til NOKUT-krav:

- Pr 31.12.06 hadde 18 % av fagstillinger ved AHS totalt førstestillingskompetanse og 1.09 % fagstillinger var professorer. Enkelte program har allerede nådd målsettingen om 20 % med førstestillingskompetanse.
- I løpet av 2007 vil AHS totalt etter planen ha nådd målsettingen om 20 % fagstillinger med førstestillingskompetanse.
- I løpet av 2009 vil AHS totalt etter planen ha passert 50 % fagstillinger med førstestillingskompetanse.
- I følge planen vil avdelingen innen år 2010 nå målsettingen om 3 professorstillinger. Dette gir muligheter for å tilby mastergradsstudier dersom professorstillingene mobiliseres under samme utdanning.

Se for øvrig de vedlagte dokumentene 'Oversikt kompetansehevingsplan AHS 2007-2010.' og 'Individuelle kompetansehevingsplaner pr program 2007-2010.' for mer utdypende informasjon.

Dokument	Versjon	Dato	Status	Side		
Kompetanseutviklingsplan for Avdeling for helse- og sosialfag	Mal	31.01.07	Plan	5 av 11		Høgskolen i Sør-Trøndelag

For øvrig kan situasjonen ved AHS pr 31.01.07 beskrives som følger:

FoU-virksomhet ved AHS blir ivaretatt av Program for videreutdanning, eksternfinansierte oppdrag og strategisk FoU-virksomhet (PVES) i samarbeid med programansvarlige og støttefunksjoner i dekanstaben. AHS har ingen egen heltids FoU-koordinator.

AHS har 7 forskjellige program. Mellom disse er det forskjeller i både nåstatus og planlagt status, fordi programmene er i ulike situasjoner i forhold til ønsket kompetanseprofil.

Individuelle avtaler om kompetansehevsplaner er inngått mellom fagansatte og programansvarlig/dekan. En total oversikt over disse avtalene mangler.

5 Strategi

AHS skal nå sine målsettinger i forhold til kompetanseprofil gjennom:

- systematisk og planlagt kompetanseheving blant nåværende personale,
- mobilisering av ressurser internt,
- ekstern rekruttering av personale med førstestillingskompetanse og
- ekstern rekruttering av personale til stipendiatstillinger

I tillegg vil det bli aktuelt å samarbeide andre institusjoner for å oppfylle krav om kompetanse for akkreditering av mastergradsstudier.

Videre skal det utarbeides rutiner som ivaretar målsettinger om pedagogisk kompetanse og erfaring fra praksisfelt der dette er relevant.

6 Tiltak

Utarbeiding og oppfølging av kompetansehevsplanen er et sentralt virkemiddel for å oppnå AHS sine målsettinger for kompetanseheving. Planen skal ha en tidshorisont på minimum tre år. Av hensyn til samordning med Strategisk plan settes tidshorisonten til år 2010.

Kompetansehevsplanen må som et minimum inneholde følgende elementer (notat fra Seksjon for personaladministrasjon og organisasjonsutvikling av 19.12.06):

1. En oppsummerende oversikt over dagens bemanning fordelt på ulike stillingskategorier (høgskolelærer, høgskolelektor (amanuensis), førstelektor, førsteamanuensis, dosent, professor, samt stipendiater og bistillinger). Ved AHS skilles det også mellom de ulike programmene.
2. En oppsummerende oversikt over planlagt bemanning fordelt på de samme stillingskategoriene, og med tidsangivelse for forventet kvalifisering / oppnådd kompetanseprofil. Ved AHS skilles det også mellom de ulike programmene.
3. De systematiske tiltak som er iverksatt eller planlegges iverksatt for å vedlikeholde eller oppnå den planlagte formelle kompetansen gjennom kompetanseheving og/eller nyrekruttering.

Dokument	Versjon	Dato	Status	Side		
Kompetanseutviklingsplan for Avdeling for helse- og sosialfag	Mal	31.01.07	Plan	6 av 11		Høgskolen i Sør-Trøndelag

4. Hvordan tiltakene finansieres.

Dekan vil sikre at planene blir fulgt opp i henhold til retningslinjer vedtatt av Høgskolestyret. Dekan vil også sikre at tiltakene fortløpende blir evaluert for å avdekke om resultatene står i forhold til avdelingen sine forventninger, ressursbruk og definerte mål for kompetanseheving.

Planene skal sikre måloppnåelse gjennom forankring blant avdelingens ledelse, synliggjøring, kontinuitet og oppfølging. Rutiner for oppfølging av kompetansehevingsplaner utarbeides i samråd med dekan og programansvarlige for å sikre best mulig rutiner, bevisstgjøring, forankring og forpliktelser fra ledergruppen ved AHS.

Planene distribueres til dekan, programansvarlige, personal og økonomi ved avdelingen. Planer og relevante dokumenter plasseres på datafiler der tilgang er begrenset til programansvarlige og dekanstab (eventuelt bør dokumentasjon også lagres i kvalitetssystemet EQS). Strukturering av fellesområde for dokumentasjon gjøres enkel og oversiktlig.

Plan for heving av pedagogisk kompetanse og plan for hospitering i praksisfeltet når dette er relevant, skal inngå i individuelle avtaler om kompetanseheving som inngås mellom fagansatte og programleder/dekan. Heving av pedagogisk kompetanse vil primært skje via gjennomføring av HiST ALTs utdanningstilbud i høgskolepedagogikk. Ved nytilsettinger bør det kreves at kandidatene har slik pedagogisk kompetanse, eventuelt skal aktuelle kandidater forplikte seg til å gjennomføre slik utdanning innen 2 år etter tilsetting.

Ved nytilsettinger av forsker- og undervisningspersonale kan følgende formulering legges inn i utlysningsteksten:

”Til stillingen kreves det vitenskapelig kompetanse på minimum [det angis] nivå. Videre kreves det praktisk høgskolepedagogisk kompetanse. Den som tilsettes uten å ha formell universitets- eller høgskolepedagogisk kompetanse og ikke kan dokumentere tilsvarende kvalifikasjoner, pålegges i løpet av to år å gjennomgå godkjent kurs i høgskolepedagogikk. Høgskolen i Sør-trøndelag vil gi tilbud om slikt kurs”.

7 Oppfølging

Programansvarlige forplikter seg til regelmessig oppfølging av sine medarbeidere via direktiver fra dekan. Programansvarlige er nærmeste leder for fagtilsette og bør ha løpende kontakt med sine medarbeidere om deres FoU-virksomhet.

Inngåtte avtaler om FoU-midler har førsteprioritet. Deretter prioriteres kompetanseutvikling for den enkelte tilsatte etter ordinære kriterier for tildeling av FoU-tid.

Personalkonsulent ved avdelingen støtter og tilrettelegger for programansvarlige, koordinerer den samlede kompetanseoversikten for AHS (aggregeres fra planer på individ- og programnivå) og evaluerer resultatene av de tiltak som iverksettes. Økonomikonsulent ved avdelingen involveres også i arbeidet.

Forslag til oppfølgingsrutiner:

Dokument	Versjon	Dato	Status	Side		
Kompetanseutviklingsplan for Avdeling for helse- og sosialfag	Mal	31.01.07	Plan	7 av 11		Høgskolen i Sør-Trøndelag

1. Selvrapportering: Fagansatte har rapporteringsplikt til programansvarlig om fremgang 1 gang pr studieår (15. november).
2. Medarbeidersamtaler: Kompetanseheving er et tema i de årlige medarbeidersamtaler mellom programansvarlig og fagansatte.
3. Årlig rapportering av kompetansehevingsplaner til Høgskolestyret (Utføres i januar, med forbehold om endringer av Høgskolestyrets årshjul). Sammenfaller i tid med rapportering av avdelingenes årsplaner.

Dekan utpeker en medarbeider (personalkonsulent for foreliggende plan) til å gjennomføre det praktiske arbeidet med rapportering av kompetanseplaner. Evaluering av tiltak inngår i rapporten.

Følgende momenter relatert til kompetansehevingsplanen bør kartlegges via årlige medarbeidersamtaler mellom programleder og medarbeider (Dette er kun en veiledning for programlederne, ikke retningslinjer):

- Behov for heving av pedagogisk kompetanse (og behov for hospitering i praksisfeltet når dette er relevant).
- Hvor mye av de tildelte midlene og tid fra avdelingen er disponert til nå.
- Plan for videre anvendelse av midler og tid.
- Hvordan midlene og tiden står i forhold til det arbeid som er gjennomført og til det arbeid som gjenstår.
- Kvalitetskontroll og støtte: Den ansattes behov for veiledning både i forhold til vitenskapelig arbeid og utforming av søknader om opprykk.

8 Evaluering

En grunnleggende modell med stor utbredelse ved så vel praktiske som akademiske tilnærminger til evaluering av kompetanseutvikling, opererer med følgende nivåer (Lai, 2004):

- 1) Reaksjoner – Hvor fornøyde var deltakerne med tiltakene?
- 2) Læring – Hvilken kompetanse har deltakerne tilegnet som følge av tiltakene?
- 3) Anvendelse – I hvilken grad blir tilegnet kompetanse anvendt i praksis?
- 4) Nytte – I hvilken grad har tiltakene gitt samlet organisatorisk nytte i forhold til overordnede mål?

For enkelthets skyld vil evaluering av kompetansehevingsplanene fokusere på nytteperspektivet. Senere rapporter vil derfor inneholde en vurdering av hva organisasjonen får igjen for investeringer i kompetanseheving blant faglig personale, i hvilken grad tiltakene bidrar til måloppnåelse og eventuelle behov for endringer av mål, strategier og tiltak.

9 Kostnader

Programansvarlige har i perioden 2005-2006 hatt samtaler med alle fagtilsatte. De har i samråd med dekan prioritert ansatte hvor det fram til og med 2008 er antatt realistisk å legge opp et løp for kompetanseheving. I tillegg har førsteamanuensis Hans Gøran Eriksson i samme periode hatt

Dokument	Versjon	Dato	Status	Side		Høgskolen i Sør-Trøndelag
Kompetanseutviklingsplan for Avdeling for helse- og sosialfag	Mal	31.01.07	Plan	8 av 11		

samtaler med aktuelle ansatte, der målet med samtalene har vært å klarstille arbeid som gjenstår før opprykk til førstenivået kan anses som realistisk.

Enkelte ansatte har underskrevet en avtale sammen med programansvarlig og dekan der arbeidsoppgavene og finansieringen av arbeidet er konkretisert. Finansieringen består i hovedsak av FoU-tid tildelt av programmet, samt midler til frikjøp overført programmet fra avdelingen. I noen enkelte tilfeller er arbeidet også finansiert av eksterne midler.

Oppsummering av kostnader fra avdelingen fordelt pr program for 2007 følger vedlagt (jfr 'A-sak 19/06' og 'Finansiering av kompetanseheving pr program ved AHS 2007-2010').

Oppdatering av denne og budsjettering av kostnader for 2008 vil fremkomme av budsjett som fremlegges for Avdelingsstyret mars -07.

Vedlegg

1. Oppgaveliste AHS

Aktivitet	Frist	Ansvar	Kommentar
Legge frem plan for Avdelingsstyret AHS	01.02.07	Erik	Avdelingsstyret avholdes 09.02.07. I saksfremlegget til Høgskolestyret må det tas forbehold om endringer ifbm møtet i Avd styret.
Innrapportering av kompetansehevingsplaner for Høgskolestyret.	Frist for innlevering av saker til behandling i Høgskolestyret 21.02.07 er 07.02.07.	Lars Nygård med støtte fra Erik/Hans Gøran.	
Avklare ev behov for å endre mal for individuell kompetansehevingsplan AHS.	01.03.07	Erik/Hans Gøran i samråd med programansvarlige.	Innspill i ledermøte 08.01.07. <i>NB! Tidshorisonnt må forlenges til 2010.</i>
Opprette og organisere et fellesområde for avdelingens kompetanseplaner.	01.03.07	Erik	Legges på datafiler med tilgang for dekan, programansv og dekanstab v/ avd (Koordinering med EQS; hør med Vigdis K.)
Samle inn og lagre individuelle avtaler om kompetanseheving elektronisk på personalmappe.	01.03.07	Erik	
Utarbeide veiledende mal for: a) Selvrappotering for fagansatte. b) Evaluering i forbindelse med medarbeider-samtaler.	31.03.07	Hans Gøran/Erik	Jfr maler fra ALT.
Finansiering; kostnader for avdelingens kompetanseheving	20.02.07	Anne Grethe/Erik	Budsjetter vedtas i mars-07.

Dokument	Versjon	Dato	Status	Side 9 av 11		Høgskolen i Sør-Trøndelag
Kompetanseutviklingsplan for Avdeling for helse- og sosialfag	Mal	31.01.07	Plan			

legges inn i avdelingens budsjetter for 07-08			
Regelmessig oppfølging av kompetanseheviingsplaner.	Årlig oppfølging.	Erik: initierer, koordinerer og evaluerer prosess og tiltak. <u>Programansvarlige:</u> gjennomfører oppfølging på sine program med støtte fra Erik.	
Kvalitetssikre at det stilles krav til pedagogisk kompetanse ved tilsetting av faglig personale.	Umiddelbart.	Erik/Personal	Dersom kandidater ikke har slik kompetanse ved tilsetting må de forplikte seg til å skaffe seg denne innen 2 år. Fortrinnsvis via ALTs kurs i høgskoleped.

Dokument	Versjon	Dato	Status	Side		Høgskolen i Sør-Trøndelag
Kompetanseutviklingsplan for Avdeling for helse- og sosialfag	Mal	31.01.07	Plan	10 av 11		

2. Oppsummering kostnader fra avdelinga fordelt på program 2006 – 2007 (jfr A-sak 19/06)

Program/Navn	Periode	%still.	2006	2007	SUM
	Vår, 3 mnd 75%stil	75		95 802	95 802
PAU:			0	95 802	95 802
	20 mnd Høst 2005 og 3 mndVår 2006	100	142 148		142 148
PBV:			142 148		142 148
	2006	75	378 818	22 000	400 818
PET			378 818	22 000	400 818
	Høst 2006 og vår 2007	25	67 307	72 368	139 675
	Høst 2006 og hele 2007	25	57 144	125 717	182 861
	1 mnd vår 2007	100		40 399	40 399
	1 mnd høst 2006	100	42 579		42 579
Bevegelsesvitenskap			287 000		287 000
PFT:			454 030	238 484	692 514
	15% høst 2006	15	37 531		37 531
	25% høst 2006	25	62 551		62 551
	25% vår 2007	25		61 385	61 385
	01.10.06-31.12.06	75	114 000		114 000
PSU:			214 082	61 385	275 467
	1 mnd høst 2007	100		40399	40 399
	15.02.2005-15.02.2007 bidrag EFV		62000		62 000
			50000		50 000
PVE:			112 000	40 399	152 399
			98000		98 000
Bevegelsesvitenskap			233000		233 000
PVES:			331 000	0	331 000
SUM			1 632 078	458 070	2 090 149

3. Oversikt kompetansehevingsplan AHS 2007-2010. (Vedlagt)

4. Individuelle kompetansehevingsplaner pr program 2007-2010 (unntatt offentlighet)

5. Finansiering av kompetanseheving pr program perioden 2007-2010 (unntatt offentlighet)

Dokument	Versjon	Dato	Status	Side		
Kompetanseutviklingsplan for Avdeling for helse- og sosialfag	Mal	31.01.07	Plan	11 av 11		Høgskolen i Sør-Trøndelag

Kilder

1. Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger (FOR 2006-02-09).
2. Forskrift om standarder og kriterier for akkreditering av studier og kriterier for akkreditering av institusjoner i norsk høyere utdanning (Fastsatt av Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) 25.01.06)
3. Individuelle avtaler om kompetanseheving ved AHS.
4. Kompetanseplan for Avdeling for helse- og sosialfag (A-sak 19/06)
5. Kompetanseutviklingsplan for AHS 2006-2008 (A-sak 06/06).
6. Mal for kompetansehevingsplan for undervisnings- og forskerstillinger (notat Seksjon for personaladministrasjon og organisasjonsutvikling av 19.12.06).
7. Oversikt over kompetanseutviklingsplan for AHS pr 3.1.2006 (notat H G Eriksson 04.01.06).
8. Strategisk kompetansestyring. Lai., Linda, Fagbokforlaget, 2. utg. 2004.
9. Strategisk plan for Høgskolen i Sør-Trøndelag 2005-2010 (vedtatt i høgskolestyret 16.03.05).
10. Strategisk plan AHS 2007-2010 (utkast av 23.11.06).