



Til: AVDELINGSSTYRET

Fra: DEKAN

Saksframlegg ved: Arnulf Omdal

Dato: 12.02.07

Sak A 02/07 Kompetanseutviklingsplan HiST ALT 2007-2010

Vedlegg:

1. Forslag kompetanseutviklingsplan
2. Oversikt kompetanseutvikling faglige stillinger (*Unntatt offentlighet*, sendes til Avdelingsstyrets medlemmer og plasstillitsvalgte i lukket konvolutt).

Bakgrunn

Årets reviderte kompetanseutviklingsplan er en videreføring av fjorårets midlertidige plan, som ble behandlet i Avdelingsstyrets møte 08.06.06 (jfr. daværende saksframlegg på <http://www.alt.hist.no/adm/avdstyre/2006/saker/asak1806.pdf>). Som det framgår i nevnte saksframlegg, var det en klar forutsetning at den midlertidige kompetanseutviklingsplanen skulle revideres primo 2007, nærmere bestemt på basis av framskrevne stillingsoversikter, nytilsetninger/etablering av nye stillinger/rekrutteringsstillinger. Det var også en forutsetning at de framskrevne stillingsoversiktene skulle være tuftet på gjennomførte utviklingssamtaler med alle tilsatte. Disse skulle gjennomføres høsten 2006. I sum ville det handlet om ca 100-110 samtaler. Av ressursmessige årsaker ble det ikke mulig å gjennomføre de planlagte utviklingssamtalene, utover samtaler med tilsatte i dekanis stab (administrativt tilsatte).

Forslag til Kompetanseutviklingsplan for 2007-2010 forsøker å favne over flere tema enn bare den formelle kompetanseutviklingen i form av stillingskode-endering over tid i faglige stillinger. Det har vært viktig å trekke fram kompetansehevingsverktøy som publiseringskanaler og hospitering, og å dokumentere ressursutsettingen på slike som basis for videre planlegging. I planen drøftes vesentlige premisser for god kompetanseutvikling gjennom nyrekruttering. Avsnittet om kompetanseutvikling blant administrativt tilsatte i dekanis stab (planforslagets avsnitt IV) skisserer opp kompetansebehov/- ønsker gjennomgående for denne stillingsgruppen.

Forutsetninger for den formaliserte kompetanseutviklingen innen fag 2007-2010 (vedlegg 2) er med basis i startpunkt januar 2007 at

- vi får tilsatt i 3 professorater som utlyses våren 2007,
- tilsatte som har søkt om opprykk til professor, får tildelt den omsøkte kompetansen,
- vi får tilsatt hovedsakelig førstekompetente i utlyste stillinger under toppnivået,
- stipendiater gjennomfører sin tidsplan uten større avvik,
- de som nå er registrert som deltakere på førstelektorprogram, får kompetansen innen 2009,
- avdelingen tar sikte på minimum 5 doktorgradsstipendiater til enhver tid.

Kompetanseutviklingsplanen bør i sin nåværende form kunne fungere som brukbart redskap for den videre faglige og økonomiske planleggingen ved Avdeling for lærer – og tolkeutdanning.

Forslag til vedtak

Dekan viser til overstående og til forslag til kompetanseutviklingsplan med vedlegg, og fremmer følgende

forslag til vedtak:

Avdelingsstyret vedtar forslaget til Kompetanseutviklingsplan 2007-2010 som basis for den videre faglige og økonomiske planleggingen ved avdelingen.



Til: AVDELINGSSTYRET
Fra: DEKAN
Saksframlegg ved: Arnulf Omdal
Dato: 12.02.07

Sak A 02/07: Vedlegg 1

Utkast:

KOMPETANSEUTVIKLINGSPLAN 2007-2010

Fastsatt av Avdelingsstyret 19.02.07 (sak A 02/07).

I Kompetanseutvikling - oversikt fag 2007 - 2010

1.1 Endring stillingsportefølje

Oversikt over kompetanseutvikling gjennom kompetanseutvikling og nytilsetninger framgår av vedlegg 1 (unntatt offentlighet). Avdelingen legger til grunn denne utviklingen i planperioden:

Tabell 1: Utvikling stillingskategorier (1. januar) 2007- 2010

Stillingskategorier	2007 årsverk	2010 årsverk	2007 %-andel	2010 %-andel
Professor	2,5	9,5	3,5	11,4
Professor II	0,8	0,4	1,1	0,5
Dosent	0,0	1,0	0,0	1,2
Førsteamanuens	22,5	32,6	31,9	39,1
Førstelektor	8,0	20,9	11,3	25,1
Professor, dosent, førsteamanuens, førstelektor, %-andel:			47,9	77,3
Stipendiat	8,0	6,0	11,3	7,2
Høgskolelektor *)	25,8	11,9	36,5	14,3
Høgskolelærer	3,0	1,0	4,2	1,2
Totalt	70,6	83,3	100,0	100,0
Ikke-vitenskapelige:				
Tegnspråkinstruktør**)	2,0	2,0		

*) Inkl. 1 prosjektleder

**) Med formell st.kode konsulent

Grunnlaget for beregningen per 01.01.07 er:

- Faste tilsettingsforhold.
- Midlertidig tilsatte (3 år) i faglige stillinger (i vedlegget kodet F).
- Midlertidig tilsatte stipendiater.
- Professor II-stillinger (midlertidige engasjementer, 3-årige)

1.2 Kompetansegivende aktiviteter, fag 2007

Hovedtrekk første år av planperioden:

Professor, hovedstilling

- Fast tilsatte per dd: 2,5 årsverk
- Under tilsetting: 1 professor i tegnspråk (tilsetting februar 2007).
- Etablert og kunngjøres primo 2007: 3 professorater/(dosenturer), innen matematikk fagdidaktikk, norsk fagdidaktikk og tilpasset opplæring (pedagogikk).
- Søkt om opprykk etter kompetansevurdering: 4 fast tilsatte.

Professor 2

- Tilsatte pr. dd: 4 professor 2, innen pedagogikk (tilpasset opplæring), matematikk fagdidaktikk, norsk fagdidaktikk, samfunnsfag fagdidaktikk. Vi vil fortløpende vurdere behovet for videreføring av engasjementer/satsing innen nye fagområder.

**Dosent**

- Søknad om opprykk fra 1 tilsatt forventes tidlig i perioden.

Førsteamanuens

- Stipendiater pr dd: 8 tilsatte i stillingskode stipendiat, derav 5 fast tilsatte.
- Nye stipendiater 2007: 3-4 nye stipendiater, tilsetning i løpet av våren 2007 (samfunnsfag, matematikk, 1-2 norsk)

Aktiviteter 2006 og 2007:

- 3 tilsatte, derav 2 midlertidig tilsatte, har gjennomført disputas tidlig høsten 2006. (Raanes, Aasen, Solheim)
- 3 tilsatte har høsten 2006 innlevert sine avhandlinger for vurdering til doktorgraden i løpet av 2007 (Sjøhelle, Nilssen (disputert februar 2007), Johansen).
- Forventede nye innleveringer for vurdering til dr.graden i 2007: 1-2 tilsatte.

Førstelektor

- Eget førstelektorprogram er satt gang høsten 2006. 15-16 fast tilsatte har levert inn egenvurderinger av sitt faglige ståsted vurdert i relasjon til antatt søknadsnivå for opprykk. Programmet har egen prosjektleder med høy kompetanse. I påvente av nærmere vurdering, er det i denne planen beregnet et opprykk fra høgskolelektor til førstelektor for alle i året 2009, som et tidsmessig snitt. Året 2009 vil for enkelte være for seint, for andre kanskje det motsatte.

Høgskolelektor

- 2 tilsatte høgskolelærere forventes å ha oppnådd høgskolelektorkompetanse i løpet av planperioden.

1.3 Kompetanseutvikling gjennom nyrekruttering**Generasjonsveksling**

I årene framover vil det bli en omfattende naturlig avgang på faglig tilsatte. 18 tilsatte har fylt 65 ved utløpet av 2010. Innen 2015 har hele 31 medarbeidere som er inkludert i vedlegg 1 fylt 65. Denne demografiske situasjonen utfordrer avdelingen. Viktig tiltak vil blant annet være erfarings- og kunnskapsoverføring til avtroppende medarbeidere, gjerne i form av mentorordning overfor yngre kolleger.

Førsteamanuens/førstelektor er til vanlig utlysningskategoriene ved HiST ALT

Vi har fastsatt prinsipper og rutiner for tilsetning i fagstillinger under toppnivået (avdelingsstyresak A 22/04). Hovedregelen er at avdelingen utlyser kun i stillingskode førsteamanuens, evt. førsteamanuens/førstelektornivå, jfr.

http://www.alt.hist.no/adm/avdstyre/Rutiner_tilsetning_fastsatt.pdf

Ved nyrekruttering i stillinger under toppnivået vil derfor andelen førstestillinger øke automatisk, når det er avgang innen høgskolelektorkoden. Dette er konsekvent ført som prinsipp i vedlagte stillingsoversikt. Med tanke på det tiltakende stramme arbeidsmarkedet vi går inn i (færre kvalifiserte søkere), og som vi allerede har merket, kan det være at nevnte prinsipp er noe optimistisk. Eventuelle justeringer vil bli gjort i seinere planrevisjoner.

Undervisningssituasjon som ledd i vurderingsarbeidet av søkere

Ovennevnte retningslinjer har følgende bestemmelse:

Aktuelle søkere vil alltid bli innkalt til intervju. Det vil til vanlig bli gjennomført en undervisningssituasjon (forelesning eller lignende) med påfølgende samtale for en kommisjon (bestående av student(er) og aktuelle tilsatte/ledere), før endelig innstilling gjøres.

Våren 2006 ble denne bestemmelsen brukt ved alle stillinger og aktuelle søkere. Prosedyren med undervisningssituasjon viste seg å være et viktig kvalitetssikrende element. Uavhengig av framtidige revisjoner av retningslinjene vil avdelingen holde fast på denne bestemmelsen.

3-årsregelen ved midlertidig tilsetning brukes aktivt

I planperioden vil HiST ALT fortsatt bruke mulighetene som lov og forskrift gir for midlertidig tilsetning med basis i denne utlysingsformuleringen:

Dersom det ikke melder seg kvalifiserte søkere, kan det bli aktuelt å foreta midlertidig tilsetning i inntil 3 år, med fast tilsetning etter ny kompetansevurdering, men uten ny utlysning av stillingen (jf. tjenestemannslovens forskrift § 5 nr. 1).

Ved tilsetninger våren 2006 anvendte avdelingen aktivt mulighetene som ligger i Universitets- og høgskoleloven å tilsette midlertidig i inntil 3 år, i de tilfeller der det ikke var fullt ut kvalifiserte søkere. Bestemmelsene er for øvrig fastsatt nærmest ordrett i Forskrift til lov om statens tjenestemenn m.m. <http://www.lovdata.no/for/sf/fa/ta-19831111-1608-0.html#3>. Vilåret for en slik midlertidig tilsetning er for det første at sannsynligheten er stor for at kompetanse oppnås innen 3 år for vedkommende (jfr. vurderingskomiteens innstilling), og for det andre at det er lite trolig at en utlysning ville bedre søkersituasjonen. Universitetene har i lengre tid brukt denne adgangen lov og forskrift gir mulighet til.

Midlertidig tilsatte av denne kategori vil i planperioden sikres inntil ett årsverk FoU i 3-års perioden for å kvalifisere seg til førsteamanuensis.

Per dd er det tilsatt 4 midlertidige førsteamanuenser ut fra 3-års regelen. I stillingsoversikten er disse kodet med F (=fast tilsatt). Vi regner med at alle 4 vil kvalifisere seg innen 3 års løpet. En av de tilsatte har allerede levert inn sin avhandling for bedømming.

Mottak av nye tilsatte

Avdelingen vil i løpet av 2007 utarbeide en tiltakspakke for mottak av nye medarbeidere, i form av kollegaveiledning/fadderordning. Hovedelementet i tiltakspakken vil være å arbeide innen profesjonsutdanninger innenfor rammen av academia.

II Særskilte forhold

2.1 Tegnspråk og tolkefag – god kompetanseheving i planperioden

God kompetanseutvikling vil prege programområdet tegnspråk og tolkefag i planperioden. Som kjent er området et ferskt fagfelt innen høgre utdanning. Utviklingsbildet i planperioden indikerer en positiv kompetanseheving:

Tabell 2: Stillingsutvikling, programområdet tegnspråk og tolkeutdanning

Stillingskategorier	2007 årsverk	2010 årsverk	2007 %	2010 %
Professor	0,0	1,0	0,0	11,5
Professor II	0,0	0,2	0,0	2,3
Dosent	0,0	0,0	0,0	0,0
Førsteamanuens	1,4	2,5	16,7	28,8
Førstelektor	0,0	1,0	0,0	11,5
Stipendiat	2,0		23,8	0,0
Høgskolelektor	2,0	3,0	23,8	34,5
Høgskolelærer	3,0	1,0	35,7	11,5
Totalt	8,4	8,7	100,0	100,0
Ikke-vitenskapelig tilsatte:				
Tegnspråkinstruktør*)	2,0	2,0		

*) Med formell kode konsulent

2.2 Publiserings- og konferansebidrag

I planperioden vil vi satse ressurser på bidragsfinansiering av konferanser og etterfølgende publisering gjennom fagfelleverdert konferanserapporter. Avdelingen arrangerer årlig 4-6 større nasjonale/internasjonale fagkonferanser. Studieåret 2006-2007 handler det om følgende aktiviteter:

- Støtte til konferanser høsten 2006 (Skriving for nåtid og framtid) og 3-4 konferanser våren 2007 (med forbehold om budsjettmessig dekning).



- Støtte til fagfelleverderte konferanserapporter, NORMA05 (2006), FoU i praksis (2006), Skrivning i nåtid og framtid (2006).

Sammen med NTNU (Pedagogisk institutt, Program for lærerutdanning) bidrar to av avdelingens tilsatte i det redaksjonelle arbeidet med det nye fagfelleverderte tidsskriftet *FoU i praksis*, som gis ut av Tapir akademisk forlag, jfr. <http://tapirforlag.no/fou>

2.3 Hospitering i praksisfeltet

I planperioden tar vi sikte på å bygge ut hospiteringsordningen til å bli et forpliktende og tilbakevendende oppdateringstiltak. Avdelingen vil vurdere tilsvarende ordning for programområdet tegnspråk- og tolkeutdanning.

Vi har i noen år hatt en frivillig ordning med at fagpersonalet innen lærerutdanning hospiterer innen praksisfeltet. Til sammen har om lag 20 tilsatte hospitert i grunnskolen. NOKUTs evaluering av norsk allmennlærerutdanning bekrefter at hospitering er viktig og riktig tiltak for å holde fagpersonalet à jour med endringene i praksisfeltet. Vi mener derfor at hospitering skal etableres som tilbakevendende, periodisk oppdateringselement for alle faglig tilsatte.

III Administrativt tilsatte

Administrasjon er fag med raske utviklingstrekk innen en rekke områder. Ved HiST ALT har dekanis stab for tiden 9 stillinger, fordelt på praksiskontor (2), oppdragskontor (3), og 4 stillinger fordelt på økonomi, utreder, avdelingssekretær og seniorrådgiver. Dekanis stab har samlet en meget god formal- og realkompetanse. I takt med utvikling innen administrasjon, utdanning, organisasjon og teknologi vil behovet for videre kompetanseheving være betydelig. Utfordringene er særskilt store som følge av konvergeringen mellom "fag" og "administrasjon" i skjæringspunktet utdanning, FOU, praksisfelt og finansieringsformer (bevilgnings-/eksternfinansiering). Forventede kompetansebehov vil blant annet ligge innenfor prosjektledelse, jus, økonomi/regnskap og eksternfinansiert virksomhet for øvrig.

På basis av utviklingssamtaler januar 2007 rutes følgende kompetansetiltak inn i avdelingsbudsjettene i planperioden, i hht. nærmere avklaringer:

- Kompetansegivende utdanning, bachelornivå:
Andel faglig oppdatering i stilling (noe vikarbehov), og diverse driftsmidler
- (Eventuelt) Kompetansegivende utdanning, masternivå:
Andel faglig oppdatering i stilling (noe vikar- og kontorbehov), og diverse driftsmidler.

IV Felles kompetansebehov alle tilsatte

Felles kompetansebehov for alle tilsatte er opplæring, vedlikehold og utvikling innen IKT-verktøy. Avdelingen vil gjennom medarbeidersamtaler kartlegge behovene og gjennomføre nødvendige tiltak jevnlig.

V Ledelse

Høgskolen forbereder et ledelsesutviklingsopplegg fra og med høsten 2007. Det vises til dette.

VI Ressursutsetting i planperioden

I planperioden regner vi med en årlig ressursutsetting som tilsvarer inneværende studieårs nivå. Særskilt fokus nærmeste år har førstelektorprogrammet. Denne prioriteringen får materielt uttrykk i form av årlige budsjettmessige avsetninger i form av lønn (FoU-tid) og drift.

Alle tiltak knyttet til FoU-tid, driftsmidler og andre faglige oppdateringer vil være ledd i kompetanseheving i personalet. Følgende selektive oversikt over avdelingens innsatsfaktorer innen kompetanseutvikling arbeidsåret 2006-2007 må derfor leses med forbehold. Tabellen forsøker å gi et regnskapsmessig inntrykk av de typer kompetansetiltak som avdelingen har ressursutsatt dette studieåret. FoU-tiden som er stipulert, gjelder ikke all tildelt FoU-tid, men adderer opp FoU-tildelinger som er direkte knyttet til planlagt kompetansehevingsplaner for enkelttilsatte:



Tabell 3: Innsatsfaktorer (1000 kr) på direkterelatert kompetansehevingprosjekter, arbeidsåret 2006-2007

Formål 2006-2007	ALT	HiST	KD	Andre	Kommentarer
Professoropprykk, tid	570	150	-	-	3 tilsatte
Dr.grad, FoU-tid	793	250	1 263	500	8 stip, 2 perm
Dr.grad, disp._forbered. tid	180	-	-	-	6 doktorander
Dr.grad, slutføringsstip, tid	340	-	-	-	2 tilsatte
Dr.grad, driftsmidler	230	25	100	25	språkvask, veil.kjøp
1. aman.kvalifi, midl. Tilsatte,tid	630	-	-	-	4 tilsatte, 1 perm
1. lektorprogram, tid	2 532	-	-	-	15 tils,4,2 FoU-årsverk
1. lektorprogram, drift	195	-	-	-	
Høgskolelektor, tid	210	-	-	-	
Publiseringsbidrag, lønn/drift	264	-	-	-	
Støtte til konferanser	190	-	-	-	
Hospitering, tid	128	-	-	-	8 tilsatte
Totalt	6 262	425	1 363	525	
Totalt alle finansieringer	8 574				

VII Oppfølgingsplan NOKUT

Denne kompetanseutviklingsplanen vil sammen med de spesifikke tiltakene i oppfølgingsplanen i forbindelse med NOKUTs evaluering av allmennlærerutdanning (fastsettes Høgskolestyrets møte 21.02.07) danne basis for vår avdelings samlede kompetanseutviklingsaktiviteter.

Vedlegg (unntatt off.): oversikt, kompetanseutvikling 2007-2010 (excelfil)