

Høringssvar på rapporten vedrørende gjennomgang av ledelse, administrasjon og organisering ved ILP

Instituttstyret diskuterte rapporten i ekstraordinært styremøte 4.mai og 11. mai. I forkant av møte hadde styret fått tilsendt høringsuttalelser fra studieadministrasjon og barnehagelærerutdanningen. Instituttstyret har også hatt tilgang på ledelsens sitt høringssvar.

Instituttstyret mener det er en svakhet med gjennomgangen og rapporten at man ikke har utredet hva en omorganisering kan medføre av økonomiske konsekvenser. Instituttet har en meget stram økonomi og en omorganisering med flere seksjonsledere kan føre til at merforbruket ved instituttet øker. Dette ber instituttstyret at fakultetsledelsen tar med seg i den videre behandling i fakultetsstyret.

De fleste utdanninger på ILP har praksis som en viktig læringsarena. Det er en svakhet med rapporten at faglig ledelse av praksis er fraværende i forslag til organisering.

Instituttstyret stiller også spørsmål med hvorfor de «velfungerende lommene» ikke er mer utredet. Hva som fungerer i disse “lommene” og om det som fungerer kunne vært videreført til andre deler av instituttet, kunne med fordel vært undersøkt nærmere. I rapporten skisseres det også at man med mindre inngripende endringer kan svare på en del av de utfordringer som er skissert uten at det følges videre opp. Styret er usikker på om konklusjonen for en omorganisering er godt nok begrunnet opp mot at flere av utfordringene kunne vært møtt med mindre justeringer av dagens modell.

Rapporten avdekker tre hovedutfordringer ved instituttet:

- En formell struktur som fremmer utdanning i større grad av forskning.
- En uformell struktur som skaper en uklar linje- og rapporteringsstruktur.
- Geografiske atskilte enheter som i liten grad er integrert og ser ressursene i sammenheng.

Instituttstyret anerkjenner at dette er utfordringer som er gjenkjennbar for instituttet. Utfordringene oppleves ulikt i de ulike utdanninger. Styret er dermed ikke enig om at alle utdanninger nødvendigvis må ha samme modell/organisering. Styret er heller ikke enig om at foreslåtte omorganisering vil bøte på de utfordringer arbeidsgruppen og rapporten har identifisert.

Overordnet strategisk ledelse:

Instituttstyret er enig i forslaget om en overordnet strategisk ledelsen som består av instituttleder og tre assisterende instituttledere: en for forskning og ph.d.-utdanningen, en for undervisning og en for etter- og videreutdanning. Det vil føre til at både forskning, utdanning og EVU får en tettere oppfølging og stemme inn i instituttet sin ledergruppe. Styre ønsker å fremheve at det er viktig å sikre stedlig ledelse ved campus Alta for å følge opp aktiviteten på campus.

Kjernevirksomhet organiseres etter fagseksjoner med fagseksjonsledere, med ansvar for forskning, utdanning og personaloppfølging.

Instituttstyret ser både fordeler og ulemper med forslaget om fagseksjoner. Siden styret ikke er enstemmig i denne sammenheng, nøyer vi oss med å liste argumentene for og imot.

Fordelene er at det kan legges til rette for en større grad samarbeid på tvers av campus og program, men det vil også være krevende i store seksjoner. I tillegg kan seksjoner gi et rom for faglig utvikling av de ulike disiplin- og skolefagene, noe som etterlyses i fag hvor det pr. i dag er lite faglig samarbeid. Ledelseslinjene i organisasjonen vil også kunne bli mer tydelige ved organisering i seksjoner, men her er det delte meninger i styret.

Styret ser midlertidig også store ulemper med fagseksjoner. Flere tar til ordet for at man er urolig for at man mister blikket for helheten, tverrfagligheten og profesjonstekningen i utdanningene. Dette er ikke ønskelig for et institutt som har flere rammeplanstyrte profesjonsutdanninger. Seksjonene blir ulik i størrelse og store seksjoner kan bli uoversiktlige og uhåndterlige. For barnehagelærerutdanningen vil fagseksjonsorganisering være lite hensiktsmessig da utdanninga underviser i kunnskapsområder hvor flere fag inngår og bidrar sammen.

Styret er også bekymret om man det vil være mulig å rekruttere fagseksjonsledere, da dette vil være veldig krevende stillinger og det er ikke enighet om fagseksjonsledere skal ha personalansvar.

Det er uklart om anbefalingene vil føre til en mer oversiktlig linje- og rapporteringsstruktur. I eksempelvis grunnskolelærerutdanningene vil samtlige seksjonsledere, programsstyreleder og assisterende instituttledere ha en rolle og funksjon, noe som kan føre til en mindre oversiktlig og klarhet i hvor og når beslutninger tas.

Det etableres programstyrer, ett for hvert program. Programstyrene skal være campusoverskridende.

Instituttstyret støtter forlaget med programstyrer på tvers av campus. Styret mener dette kan bidra i å løse samarbeidsutfordringer mellom campus og kan være en styrke for programmene som tilbys ved flere campus. Organiseringen må sikre at faggruppene styrkes innad i programmene. Et slikt tiltak vil også kunne styrke samhandling og samarbeid ved ILP, noe rapporten fra arbeidsgruppen fremhever som vesentlig.

Avslutningsvis ønsker instituttstyret å problematisere tidshorisonten. Det vil være helt umulig at man i løpet av et kort høstsemester skal omorganisere instituttet, samtidig som campus Tromsø skal flytte inn i nytt bygg. Utfordringene med korona og usikkerhet rundt semesterstart er også en del av dette bilde. Instituttstyret ber om at en omorganisering ikke iverksettes før høsten 2021. Det vil kunne sikre at det er personell på plass i alle funksjoner.

Til:

Arbeidsgruppen for gjennomgang av institutt for lærerutdanning og pedagogikk v/

Leder Lars Aage Rotvold

Dekan Sonni Olsen

Høringsuttalelse til arbeidsgruppas forslag fra vitenskapelig og administrativt ansatte i barnehagelærerutdanninga (BLU) campus Tromsø og Alta.

Til arbeidsgruppas høringsforslag- jfr. side 33 i rapporten:

Organisering av instituttet: Vi anbefaler at instituttstyret videreføres, og at ILP ledes av en campusovergripende instituttleder med assisterende instituttledere på campus Tromsø og campus Alta hvorav en er FoU ledere. Videre har vi en stor andel med etter- og videreutdanninger som bør ha egen koordinator.

De ulike utdanningsprogrammene organiseres i utdanningsteam for de ulike studieårene (barnehagelærerutdanninga), eller i fagseksjoner/faggrupper (f.eks. lærerutdanningene). Alle studieprogram ledes av studieledere. Egne studieprogrammutvalg for de ulike utdanningsprogrammene.

Se vedlegg 1 - Forslag organisering ILP – utfyllende informasjon.

Organisering av barnehagelærerutdanningen:

Kjernevirksomheten i BLU organiseres i et utdanningsprogram, ledes av studieleder og organiseres i studieprogrammutvalg og utanningsteam som utgjør et viktig lærings- og profesjonsfellesskap for de ulike studieårene. I utdanningsteamene bidrar vitenskapelige ansatte fra ulike fagområder inn i kunnskapsområdene. Kunnskapsområdene er fastsatt av Kunnskapsdepartementet i forskrift i nasjonal Rammeplan for BLU. Disse kan ikke endres.

BLU omtales i rapporten som en «velfungerende lomme», og vi har gjennom mange år fått svært gode tilbakemeldinger både i studentundersøkelsen og i flerårige nasjonale NOKUT-evalueringer. I studentbarometret fra 2019 fikk BLU et snitt på 4,2 i tilfredshet fra studentene (hvor 5 er best) – dette utgjør en av de beste nasjonale tilbakemeldingene.

En velfungerende utdanning med en hensiktsmessig organisering må ivaretas og videreutvikles, og bør ikke «tvinges» inn i en fagseksjonsorganisering utfra fag/enkeltfagstenking. BLU underviser ikke i fag men i kunnskapsområder, vi er organisert i utdanningsteam hvor vitenskapelige ansatte bidrar med ulike kompetanser inn i kunnskapsområdene. En fagseksjonsorganisering vil splitte opp og gjøre utdanninga fragmentert, dette anser vi ikke som hensiktsmessig- heller ødeleggende.

Vi ønsker å kvalitetsikre og videreutvikle BLU, og vi ønsker en fortsatt organisering i utdanningsteam.

Dersom noen utdanningsprogram (som f.eks grunnskolelærerutdanningene) ønsker organisering i fagseksjoner eller faggrupper så må dette kunne være mulig, uten at alle andre utdanningsprogram skal organiseres på tilsvarende måte. Som noen sa «man trenger ikke gipse hele pasienten når foten er brukket».

Vi ønsker å fortsatt være organisert i ett utdanningsprogram med utdanningsteam for 1., 2. og 3. studieår. Dette ledes av en studieleder. Vi foreslår - som en nyvinning og som en ytterligere sikring av kvalitet - et studieprogrammutvalg for utdanningen.

[Se vedlegg 2- Forslag organisering BLU – utfyllende informasjon.](#)

FoU i barnehagelærerutdanninga:

For mange av oss har følgende vært et av flere viktige utgangspunkt for eget FoU arbeid:

«I likhet med annen høyere utdanning skal lærerutdanningene være forskningsbaserte. Forskningsbasert lærerutdanning innebærer blant annet at undervisningen og læremidlene bygger på nyere nasjonal og internasjonal forskning innenfor fagene, pedagogikken, didaktikken og praksisopplæringen. Lærerutdanningsinstitusjonene trenger høy forskningskompetanse for å kunne bidra til mer FoU i barnehage og skole. Samtidig er det viktig å anerkjenne verdien av systematisert erfaringsbasert kompetanse».

(Kunnskapsdepartementet sin nasjonal strategi for Lærerutdanning 2025, side 11)

I møtet på teams 2. april ble det uttalt av møteleder at BLU var forskningssvak og at det derfor ikke var tilrådelig med egen studieorganisering – utdanningen burde organiseres i fagseksjoner.

Vi forutsetter at dette utsagnet beror på en misforståelse, og viser til **Sluttrapporten frå Følgegruppa** for barnehagelærerutdanning til Kunnskapsdepartementet, rapport nr. 5 2017, side 48:

«Kapittel 7. Forskningsbasert utdanning.

*Følgegruppa slo i den første rapporten i 2014 fast at NOKUT-evalueringa (2010) hadde vore viktig for utdanningane. Det har vore ei **auka merksemd på forskningsbasert undervisning** på alle nivå i institusjonane. Eitt av områda det tydeleg har vore arbeidd med er styrking av barnehageforskinga i institusjonane. Dersom utdanningane skal vere forskningsbasert, stiller det krav til utdanningane når det gjeld omfang og nivå på den barnehageforskinga dei driv sjølv.*

*Det har vore en **sterk vekst** i talet på forskarar som arbeider med barnehageforsking.*

Nasjonal kartlegging viser at det er om lag 200 fleire over dei siste fire åra. Også forskingskompetansen har auka. T.d. er talet på professorar i dag 43, mot 19 i 2009»

Vi har valgt å legge ved en oversikt over FoU arbeid i barnehagelærerutdanninga ved campus Tromsø og Alta. Dette gjøres for å dokumentere vårt bidrag og vår kompetanse til et omfattende FoU arbeid i barnehagelærerutdanninga ved ILP. Oversikten er ikke utfyllende.

[Se vedlegg 3- FOU oversikt fra BLU campus Tromsø og Alta.](#)

06.05.2020

Med vennlig hilsen

BLU campus Tromsø (35 underskrivere):

Andy B. Sortland, Ane Bjørn-Bergstad, Anja Maria Pesch,
Anne Eriksen, Anne Lise Bakke, Anne Myrstad,

Bengt Arve Haugseth, Bente Anita Karlsen, Betty Steinsvik,
Cathrine Skjernes, Eirin Gamst-Nergård, Florian Hiss,
Geir Olaf Pettersen, Kai Arne Nyborg,
Linda Frantzen, Maria Dardanou, Marit L Sundelin,
Monica Volden, Nina Helene Dønnem, Pernille Elisabeth Bartnæs,
Roald Larsen, Sidsel Boldermo, Torbjørn Isaksen,
Toril Sverdrup, Torstein Unstad, Trine Hild Blixrud,
Veronica Bergan, Cathrine Skjernes, Siri Sollied Madsen,
Bengt Arve Haugseth, Miriam Wiik, Ole Martin Kanck,
Silje Rossvoll Kvande, Helge Habbestad, Renate Mari Walberg,

BLU campus Alta (17 underskrivere):

Torstein Estensen, Hilde Pettersen Suhr, Kari Wallem Bøe,
Mariann Andersen, Anders A Johansen, Birgitte Bentsen ,
Tove Aagnes Utsi, Inger Wallem Krempig, Anita Movik Simensen,
Bente Martinussen Ingvill Nysted Kristiansen, Jo Espen Tau Strand,
Beathe Sætveit, Gøril Figenschou; Elena Merzliakova,
Carola Kleemann, Gro Jensen

Vedlegg 1 - Et forslag til organisering av ILP		Institutt for lærerutdanning og pedagogikk			
		Instituttstyre			
		Instituttleder			
Campus Alta assisterende instituttleder	Campus Tromsø assisterende instituttleder	Etter- og videreutdanning koordinator tilknyttes studieprogrammene	Administrasjon Kontorsjef og ass. kontorsjef campus Tromsø og Alta Studie- og praksiskonsulenter	FoU assisterende instituttleder	
Barnehagelærerutdanning Studieleder Studieprogramutvalg Organisering i utdanningsteam	Barnehagelærerutdanning Studieleder Studieprogramutvalg Organisering i utdanningsteam	ReKomp (barnehagesektor) DeKomp (skolesektor) Pedagogisk veiledning (alle) Inkluderende barnehage og skole Matematikk kurs, flere...		FoU utvalg felles for ILP Ulike FoU grupper med egne koordinatore	
Grunnskolelærerutdanning 1-7 og 5-10 Studieleder Studieprogramutvalg Organisering i fagseksjoner eller utdanningsteam	Grunnskolelærerutdanning 1-7 Studieleder Studieprogramutvalg Organisering i fagseksjoner eller utdanningsteam			PhD utdanning koordinator	
Forts. Master i spesialpedagogikk, Praktisk pedagogisk utdanning, flere...	Grunnskolelærerutdanning 5-10 og PPU A Studieleder Studieprogramutvalg Organisering i fagseksjoner eller utdanningsteam			ProTed- senter for fremragende lærerutdanning med leder	
	Pedagogikk / spesialpedagogikk/logopedi Studieleder Studieprogramutvalg			BarnKunne – senter for barnehageforskning med leder	
	Forts 8-13 utd, Praktisk pedagogisk utdanning, flere...			Flere...	

--	--	--	--	--	--

Vedlegg 2: Barnehagelærerutdanning (BLU), 180 studiepoeng, campus Tromsø, Finnsnes, Harstad og Narvik:

Studieprogramutvalg for barnehagelærerutdanning – utgjør ca 350 studenter og 35 vitenskapelig ansatte (ikke alle i full stilling)

Ledes av studieleder for BLU

Møtes fast 2 ganger pr. studieår. Kan økes dersom ekstra behov.

Mål: Overordnet og langsiktige faglige, strategiske og administrative prioriteringer. Medlemmer: Praksis- og studiekonsulent. En representant fra universitetsbarnehagene (UbiT), en tillitsvalgt student, vitenskapelige ansatte fra utdanningsteamene fra 1., 2. og 3 studieår. En fra hvert utdanningsteam.

En vitenskapelig ansatt fra EVU. og FoU leder/koordinator fra barnehagefaglig forskningsgruppe.



Studieår	Høst	Vår	Praksis
Utdannings-team - et profesjons-fellesskap for 1.studieår. Møtes ca. 2 ganger pr. semester	Kunnskapsområdet :Barns utvikling, lek og læring, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatte fra pedagogikk		35 dager praksisopplæring i barnehage
	Kunnskapsområdet: Natur, helse og bevegelse, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatte fra naturfag, fysisk fostring og pedagogikk		
	Kunnskapsområdet: Kunst, kultur og kreativitet, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatte fra musikk, kunst & håndverk, drama og pedagogikk		
Utdannings-team - et profesjons-fellesskap for 2.studieår Møtes ca. 2 ganger pr. semester	Kunnskapsområdet: Samfunn, religion, livssyn og etikk, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatte fra samfunnsfag, KRLE og pedagogikk		40 dager praksisopplæring i barnehage
	Kunnskapsområdet: Språk, tekst og matematikk, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatte fra norsk, matematikk og pedagogikk	Forsterkning samlingsbasert kull: Språk og kommunikasjon, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatte fra norsk, musikk, drama, matematikk og pedagogikk	
		Forsterkning ordinært kull: Natur, lek og læring, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatte fra naturfag, kroppsøving og pedagogikk	
Utdannings-team - et profesjons-fellesskap for 3.studieår Møtes ca. 2 ganger pr. semester	Fordypning, 30 studiepoeng. Mulighet for internasjonalt semester	Kunnskapsområdet: Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid, 15 studiepoeng Vitenskapelig ansatte fra samfunnsfag og pedagogikk	25 dager praksisopplæring i barnehage
		Bacheloroppgave med vitenskapsteori og metode 15 studiepoeng Vitenskapelig ansatte fra pedagogikk og samfunnsfag. Veiledning på oppgaven fra alle aktuelle kunnskapsområder	

Vedlegg 2: Barnehagelærerutdanning (BLU), 180 studiepoeng, campus Alta:

Studieprogramutvalg for barnehagelærerutdanning – utgjør ca 100 studenter og 13 vitenskapelig ansatte (ikke alle i full stilling)

Ledes av studieleder for BLU

Møtes fast 2 ganger pr. studieår. Kan økes dersom ekstra behov.

Mål: Overordnet og langsiktige faglige, strategiske og administrative prioriteringer. Medlemmer: Praksis- og studiekonsulent. En representant fra universitetsbarnehagene (UbiT), en tillitsvalgt student, vitenskapelige ansatte fra utdanningsteamene fra 1., 2. og 3 studieår. En fra hvert utdanningsteam.

En vitenskapelig ansatt fra EVU, og FoU leder/koordinator fra barnehagefaglig forskningsgruppe.



Studieår	Høst	Høst-Vår	Vår	Praksis
Utdannings-team – et profesjons-fellesskap for 1.studieår. Møtes ca. 2 ganger pr. semester	Kunnskapsområdet: Barns utvikling, lek og læring, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatt fra pedagogikk, naturfag og fysisk fostring	Kunnskapsområdet: Kunst, kultur og kreativitet, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatt fra musikk, kunst & håndverk, drama og pedagogikk	Kunnskapsom-rådet: Natur, helse og bevegelse, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatt fra naturfag, kroppsøving, og pedagogikk	35 dager praksisopp-læring barnehage
Utdannings-team – et profesjons-fellesskap for 2.studieår. Møtes ca. 2 ganger pr. semester	Språk, tekst og matematikk, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatt fra norsk, matematikk og pedagogikk	Samfunn, religion, livssyn og etikk, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatt fra samfunnsfag, KRLE og pedagogikk	Forsterkning: Flerkulturell barndom i nord, 20 studiepoeng Vitenskapelig ansatt fra naturfag, samfunnsfag, norsk og pedagogikk	40 dager praksisopp-læring barnehage
Utdannings-team – et profesjons-fellesskap for 3. studieår. Møtes ca. 2 ganger pr. semester	Fordypning, 30 studiepoeng. Mulighet for internasjonalt semester	Bacheloroppgave med vitenskapsteori og metode 15 studiepoeng Vitenskapelig ansatt fra pedagogikk og samfunnsfag. Veiledning på oppgaven fra alle aktuelle kunnskapsområder		25 dager praksisopp-læring i barnehage
		Ledelse, samarbeid og utviklingsarbeid, 15 studiepoeng Vitenskapelig ansatte fra pedagogikk		

*Utdanningsteam = I tillegg til vitenskapelig ansatte møter også praksiskonsulent, representanter fra praksisfeltet og tillitsvalgte studenter i utdanningsteam møtene.

Studieleder innkaller til møter og følger opp utdanningsteamene.

Vedlegg 3: Oversikt over forsknings- og utviklingsarbeid barnehagelærerutdanningen (BLU) perioden 2015 – 2020.

I rapporten om framtidige organisering av ILP ble barnehagelærerutdanningen beskrevet som en “velfungerende lomme”. Det sies videre at de ansatte i større grad beskriver seg selv om profesjonsutdannere enn som forskere, men at forskningsfokus likevel synes å være tilstede. De ansatte ved barnehagelæreutdanningen i både Alta og Tromsø ønsker å synliggjøre forskningen som foregår i større grad og har derfor laget en oversikt over pågående og avsluttede forskningsprosjekter, publikasjoner og konferansebidrag. Ingen av delene er helt utfyllende, og en bedre oversikt over den vitenskapelige og faglige aktiviteten til hver enkelt ansatt finner man i CRlstin. Oversikten gir likevel et inntrykk av både mengden og bredden i aktiviteten til de ansatte ved barnehagelærerutdanningen ved UiT.

Vitenskapelig personale BLU, i samarbeid med praksisbarnehager, er deltaker i følgende nasjonale barnehageforskningssenter:

BARNKunne-senter for barnehageforskning

Ett av de første sentrene for barnehageforskning nasjonalt.

Flere av de ansatte på BLU ved UiT er medlemmer i arbeidspakker i BARNkunne – Senter for barnehageforskning som ledes av HVL. Tre av arbeidspakkene (med)ledes av ansatte ved BLU: Arbeidspakke 3 Sustainable language practices ledes av Carola Kleemann, arbeidspakke 7 Place and heritage ledes av Anne Myrstad og arbeidspakke 8 Families, generations and belonging medledes av Anja Pesch. Praksisbarnehager er også inkludert i arbeidet. For en oversikt se: <https://www.hvl.no/om/barnkunne/>

Publikasjoner

2020

Kewalramani, S., Palaologou, I. & **Dardanou, M.** (2020). Children’s Engineering Design Thinking Processes: The Magic of the ROBOTS and the Power of BLOCKS (Electronics). *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, Volum 16 (3). ISSN 1305-8215.s doi: <https://doi.org/10.29333/ejmste/113247>.

Kewalramani, S., Arnott, L. & **Dardanou, M.** (2020). Technology integrated pedagogical practices: A look into Evidence-based teaching and coherent learning for young children. *European Early Childhood Education Research Journal*, Volum 28 (2). ISSN 1350-293X.s doi: [10.1080/1350293X.2020.1735739](https://doi.org/10.1080/1350293X.2020.1735739).

Kewalramani, S., Palaologou, I., Arnott, L. & **Dardanou, M.** (2020). The integration of the Internet of Toys in early childhood education: A platform for multi-layered interactions. *European Early Childhood Education Research Journal*, Volum 28 (2). ISSN 1350-293X.s doi: [10.1080/1350293X.2020.1735738](https://doi.org/10.1080/1350293X.2020.1735738).

Arnott, L., Kewalramani, S., Gray, C. & **Dardanou, M.** (2020, in press) Role play and technologies in early childhood IN Kingdon (Ed) *A Vygotskian Analysis of Children's Play Behaviours: Beyond the Home Corner*, Routledge

Fotakopoulou, Olga; Hatzigianni, Maria; **Dardanou, M., Unstad, T.** & O'Connor, J. (2020). A cross-cultural exploration of early childhood educators' beliefs and experiences around the use of touchscreen technologies with children under 3 years of age. *European Early Childhood Education Research Journal*, Volum 28 (2). ISSN 1350-293X.s doi: <https://doi.org/10.1080/1350293X.2020.1735744>.

Dardanou, M., Unstad, T., Brito, R., Dias, P., Fotakopoulou, O., Sakata, Y. & O'Connor (2020, in press). Use of touchscreen technology by 0-3 year old children: Parents' views, practices and perspectives in Norway, Portugal and Japan. *Journal of Early Childhood Literacy*

Madsen, S. S. (2020). Understandings and attitudes regarding skill-based and competency-based cultures for learning: a comparative study of Norwegian and New Zealand teacher educators. Educational Research for Policy and Practice 2020. ISSN 1570-2081.s doi: [10.1007/s10671-020-09260-y](https://doi.org/10.1007/s10671-020-09260-y).

Pesch, A. (2020). Studying families' and teachers' multilingual practices and ideologies in kindergartens – A nexus analytic approach. Akseptert for publikasjon i ny antologi som kommer i løpet av året: **Ødegaard, E.E. & Spord Borgen, J.** (red.) Child cultures in transformation (s.xx - xx) Brill

Ødegaard, Elin Eriksen; Myrstad, Anne. Visualising Epistemological Perspectives Using Symbols and Metaphors to Research Sustainability. Video Journal of Education and Pedagogy 2020. ISSN 2364-4583.s 1 - 17.s doi: <https://doi.org/10.1163/23644583-bja10001>.

Akseptert for publikasjon i ny antologi som kommer i løpet av året: **Bergan, V.** (2020). Helsefremming og livsmestring på timeplanen. I K.E.W., Bjørndal & V. Bergan (Red.). Skape rom for helse og livsmestring i skolen (s.xxx-xxx). Oslo: Universitetsforlaget.

2019

Boldermo, & Ødegaard, E. E. (2019). What about the Migrant Children? The State-Of-The-Art in Research Claiming Social Sustainability. *Sustainability*, 11(2), 459.

Boldermo. (2019). Practicing Belonging in Kindergarten: Children's use of Places and Artefacts. In S. Garvis, H.Harju-Lukkainen, S.Sheridan. (Ed.), *Nordic Families, Children and Early Childhood Education*: Springer Nature (Palgrave Macmillan)

Dardanou, M. (2019). From foot to pencil, from pencil to finger: Children as digital wayfarers. *Global Studies of Childhood*. Volum 9 (4). ISSN 2043-6106.s 348 - 359.s doi: [10.1177/2043610619885388](https://doi.org/10.1177/2043610619885388).

Dardanou, M. & Kofoed, T. (2019). It is not only about the tools! Professional digital competence. In Gray, C., and Palaologou, I., (Eds) (2019) *Early Learning in the Digital Age*, London: SAGE Sage Publications ISBN 978-1-5264-4683-1.

Myrstad, Anne; Sverdrup, Toril. De yngste barna som vegfarere i barnehagen. Nordisk Barnehageforskning 2019; Volum 18. ISSN 1890-9167.s 1 - 12.s doi: 10.7577/nbf.2622.

Chernik, Valerii; Afonkina, Julia; Kuzmicheva, Tatiana; Merzliakova, Elena; Stien, Kirsten Elisabeth; Reinertsen, Anne Beate. Explorations across national borders: wor(l)ding differences together. Qualitative Inquiry 2019 s. 1-11 HIOF UiT

Merzliakova, Elena. Диалог как ценность и цель международного сотрудничества.. Russian national scientific-practical conference with international participation "Aims and Values of Contemporary Education".; 2019-04-04 - 2019-04-05 UiT

Merzliakova, Elena. Preschool teacher's role in learning situations: comparative study of Russian and Norwegian students view.. ICFE 2019; 2019-05-23 - 2019-05-25 UiT

Pettersen, G. O. & Volden, M. (2019) What can five-, six- and seven-year-olds tell us about the transition from mathematics in kindergarten to that in school in Norway?. I *Proceedings of the Eleventh Congress of the European Society for Research in Mathematics Education. European Society for Research in Mathematics Education* 2019 ISBN 978-90-73346-75-8. s. 2339-2346

Utsi, Tove Aagnes; Bøe, Kari Wallem; Krempig, Inger Wallem. Vill mat i barnehagen – kompetanseutvikling i fellesskap. I: Bærekraft i praksis i barnehagen. Universitetsforlaget 2019 ISBN 9788215028514. s. 115-136 UiT

Heggen, M.P., Sageidet, B.M., Goga, N., Grindheim, L.T., Bergan, V., Krempig, I. W., Utsi, T. Aa. & Lynngård, A.M. (2019). Children as eco-citizens? NorDiNa, 15(4), s. 387 – 402.

Bergan, V. & Bjørndal, K. E. W. (Red.) (2019). Bærekraft i praksis i barnehagen. Oslo: Universitetsforlaget.

Bergan, V. & Bjørndal, K. E. W. (2019). Barnehagen – første steg mot en bærekraftig utvikling. I V. Bergan & K. E. W. Bjørndal (Red.), Bærekraft i praksis i barnehagen (s. 21-35). Oslo: Universitetsforlaget.

Bergan, V. (2019). Hvordan kan økologisk dyrking bidra til bevissthet for bærekraft? I V. Bergan & K. E. W. Bjørndal (Red.), Bærekraft i praksis i barnehagen (s. 99-114). Oslo: Universitetsforlaget.

Bergan, V., Utsi, T. A. & Krempig, I. W. (2019). Nytt det å lære å sortere søppel? Holdnings- og handlingsendringer hos barnehagelæreren med utgangspunkt i avfallshåndtering. I V. Bergan & K. E. W. Bjørndal (Red.), Bærekraft i praksis i barnehagen (s. 167-184). Oslo: Universitetsforlaget.

Johansen, Anders A. Forberedelser før forestilling. Skuespillerens kunstneriske arbeid med en produksjon etter premieren.. DRAMA : Nordisk dramapedagogisk tidsskrift 2019 (2) s. 70-76 UiT

Dicks, Joseph; Culligan, Karla; Huru, Hilja Lisa; Simensen, Anita Movik. Mathematics and Language in New Brunswick and the High North. Antistasis 2019 ;Volum 9.(1) s. 131-142 UiT

Simensen, Anita Movik; Olsen, Mirjam Harkestad. Tasks that enhance creative reasoning: supporting gifted pupils in inclusive education systems. I: Including the Highly Gifted and Creative Students – Current Ideas and Future Directions. Proceedings of the 11th international conference on mathematical creativity and giftedness (MCG 11). WTM Verlag 2019 ISBN 978-3-95987-131-0. s. 202-208 UiT

2018

Bartnæs, Pernille Elisabeth; Bergan, Veronica (2018). Dyrking som stedlig læring i barnehagen. I: Barn skaper sted - sted skaper barn. Fagbokforlaget ISBN 978-82-450-2216-2. s. 169-188

Boldermo, Sidsel (2018). Barnehagen som sted. Relasjonelle tilnærminger til barnehagens stedspraksiser og barns opplevelser av tilhørighet. I: *Barn skaper sted - sted skaper barn*. Fagbokforlaget 2018 ISBN 978-82-450-2216-2. s. 119-133

Danielsen, Karin Helene; Mathisen, Gunnar; Stålesen, Jarle Hansen. Målt fysisk aktivitetsnivå i tre barnehager sommer og vinter. Fysioterapeuten 2019 Volum 86.(1) s. 22-27

Dardanou, M. (2018). Barns stedsskaping gjennom digital vegfaring, I Myrstad, A. Sverdrup, T. and Helgesen, M. B. (red). Barn skaper sted – sted skaper barn. Bergen: Fagbokforlaget

Gessiou, G., **Dardanou, M.** & Sakellariou, M. (2018). Comparative research on Greek and Norwegian prospective early childhood professionals' views on outdoor learning and play. In Tsoukala, K., Germanos, D., Gkloumpou, A., Katsavounidou, G., Panteliadou, P., Tomprou, P. (eds.). *Conference Proceedings 'Children's Spaces or Spaces for Children? When education intersects with the everyday life in the city'*. ISBN 978-618-00-0432-8.

Gillen, Julia; Arnott, Lorna; Marsh, Jackie; Bus, Adriana; Castro, Teresa Sofia; **Dardanou, Maria;** Duncan, Pauline; Enriquez-Gibson, Judith; Flewitt, Rosie; Gray, Colette; Holloway, Donell; Jernes, Margrethe; Kontovourki, Stavroula; Kucirkova, Natalia; Kumpulainen, Kristiina; March-Boehnck, G; Mascheroni, Giovanna; Nagy, Krisztina; O'Connor, Jane; O'Neill, Brian C; Palaiologou, Ioanna; Poveda, David; Salomaa, Saara; Severina, Elena; Tafa, Eufimia.(2018). *Digital Literacy and young children: towards better understandings of the benefits and challenges of digital technologies in homes and early years settings. Policy briefing of DigiLitEY COST Action IS1410 and the Digital Childhoods SIG of the European Early Childhood Research Association.*

Kleemann, Carola Babette. iPad i tidlig lese- og skriveopplæring: didaktisk tenkning med iPad som verktøy. I: Restart: Å være digital i skole og utdanning. Universitetsforlaget 2018 ISBN 9788215028217. s. 45-61 UiT

Myrstad, Anne; Sverdrup, Toril. Barn som vegfarere i et værlandskap. Fagbokforlaget 2018 ISBN 978-82-450-2216-2.s 45 - 59.

Myrstad, Anne. Å bebo verden ved å bevege seg gjennom den. Fagbokforlaget 2018 ISBN 978-82-450-2216-2.s 29 - 44.

Myrstad, Anne; Sverdrup, Toril; Helgesen, Mai Brit. Barn skaper sted - sted skaper barn. Fagbokforlaget 2018 ISBN 978-82-450-2216-2.

Bartnæs, P. & Bergan, V. (2018). Dyrking som stedlig læring i barnehagen. I A. Myrstad, T. Sverdrup & M. B. Helgesen (Red.), Barn skaper sted, sted skaper barn (s. 168-188). Bergen: Fagbokforlaget.

Huru, Hilja Lisa; Räisänen, Anna-Kaisa; Simensen, Anita Movik. Culturally based mathematics tasks: a framework for designing tasks from traditional Kven artefacts and knowledge. Nordisk matematikdidaktikk 2018 Volum 23.(3-4) s. 123-142
OSLOMET UiT

Olsen, Mirjam Harkestad; Simensen, Anita Movik.

ROM – Realfagstalenter og motivasjon. Tangenten - Tidsskrift for matematikkundervisning 2018
UiT

Opheim, Linda Gurvin; Simensen, Anita Movik.

Læreren som matematikkstudent. Cappelen Damm Akademisk 2018 (ISBN 9788202579012) 88 s.
UIA UiT

Pesch, A. (2018). Syn på flerspråklighet som diskursive vilkår for samarbeid med foreldre til flerspråklige barn. NOA-Norsk som andrespråk 34 (1/2). ISSN 0801-3284.s 158 - 188.

Myrstad, Anne; Sverdrup, Toril; Helgesen, Mai Brit (red.) Barn skaper sted - sted skaper barn. Bergen: Fagbokforlaget 2018 ISBN 978-82-450-2216-2.

2017

Sverdrup, Toril; Myrstad, Anne. Å skape handlingsrom for de yngste barnehagebarna. Gyldendal Akademisk 2017 ISBN 9788205491830.s 137 - 148.

Horstkotte, Tim; Forbes, Bruce C.; Utsi, Tove Aagnes; Kivinen, Sonja; Käyhkö, Jukka. Human actors in the social-ecological system. I: Reindeer husbandry under global change in the tundra region of Northern Fennoscandia. Turku, Finland: Department of Geography and Geology, University of Turku 2017 ISBN 978-951-29-6703-2. s. 45-51UiT

Horstkotte, Tim; Utsi, Tove Aagnes; Larsson-Blind, Åsa; Burgess, Peter; Johansen, Bernt; Kayhko, Jukka; Oksanen, Lauri Kalervo; Forbes, B.C.. Human-animal agency in reindeer management: Sami herders perspectives on vegetation dynamics under climate change. Ecosphere 2017 Volum 8.(9) s. e01931-NORCE UiT

Krempig, Inger Wallem; Utsi, Tove Aagnes. Hvor kommer maten fra? Høsting av "vill" mat med barnehagen. I: Mat- og måltidsaktiviteter i barnehagen. Universitetsforlaget 2017 ISBN 9788215027265. s. 81-108 UiT

Figenschou, Gøril. "Full kontroll i barnehagen?" - en studie av styring og styringsmentalitet.. Trondheim: NTNU 2017 (ISBN 9788232626403) ;Volum 2017.237 s. Doktoravhandling ved NTNU(286) UiT

Opheim, Linda Gurvin; Simensen, Anita Movik.

Matematikk – utforsking av mønstre og de store sammenhengene. I: Utforsking i alle fag. Cappelen Damm Akademisk 2017 ISBN 978-82-02-55149-0. UIA UiT

Pesch, A. (2017). Å skape rom for flerspråklighet. En studie av diskursive vilkår for barnehagens språklige praksis med flerspråklige barn. Doktorgradsavhandling, UiT Norges arktiske universitet

Lødding, G., **Volden, M.**, Alstad Østvik, M. K., Bruvold, A. (2017) *Idéhefte Matematikkdagen 2017* Utarbeidet av LAMIS Tromsø. www.lamis.no

2016

Kleemann, Carola Babette. Lek som arena for språktilegnelse. I: Barndom i barnehagen: Læring. Cappelen Damm Akademisk 2016 ISBN 9788202473860. s. 51-72 UiT

Myrstad, Anne; Sverdrup, Toril. Første-fots-erfaringer gjennom vandring - de yngste barnas samspill med omgivelsene i barnehagen. Fagbokforlaget 2016 ISBN 978-82-450-1695-6.s 97 - 118.

Huru, Hilja Lisa; Simensen, Anita Movik.

Brøkvafler og desimalsaft. Tangenten - Tidsskrift for matematikkundervisning 2016 ;Volum 1. UiT

Nordli, I. C., Wiik, M., Dardanou, M., Volden, M., Haugseth, B. A., Pesch, A. M., Pettersen, G. O., Walberg, R. M. & Sundelin, M., (2016) Kvalitetsutvikling av tverrfaglig emneundervisning BLU (Barnehagelærerutdanningen). Tromsø: UiT Norges arktiske universitet

Pettersen, G.O., Volden, M. & Ødegaard, E, E. (2016) Shared curiosity, technology and mathematics: Exploring transition between two and three dimensions. I: Understanding *Digital Technologies and Young Children - An International Perspective*. Routledge 2016 ISBN 9781138804418.

Pettersen, G.O., Volden, M. & Ødegaard, E, E. (2016) Ida och kuben - att utforska matematik och surfplatta på et lekfullt sätt. I: *Lek på rätt väg? — På spaning efter leken*. Studentlitteratur AB 2016 ISBN 9789144106298. s.199-227

2015

Merzliakova, Elena. Læringssyn i barnehager i Russland og Norge. I: Praxis- og profesjonskunnskap i utdanning av barnehagelærere. Orkana Forlag 2015 ISBN 9788281042551. s. 145-162 UiT

Kleemann, Carola Babette. Lek på to språk. En studie av kodeveksling og språkalterning i tospråklig rollelek på nordsamisk og norsk i en samisk barnehage.. : Institutt for språkvitenskap, UiT Norges arktiske universitet 2015 230 s. UiT

Ingrid C.Nordli og Betty Steinsvik: Sluttrapport om nasjonal satsning på oppdrag fra Utdanningsdirektoratet: Kompetanse for mangfold – kultur for læring

[Pågående prosjekter, artikler m.m. \(som er under arbeid, men ikke ferdigstilt\)](#)

Bartnæs, Pernille

Førstelektorprogram

Boldermo, Sidsel

Ph.D prosjekt: *Early Childhood Education for Social Sustainability. Small-stories on Migrant Children's conditions for Belonging and Togetherness.*

Dardanou, Maria

Internett -tilkoblede leker i barnehagen (Internet of Toys/IoToys) i samarbeid med Dr Lorna, Arnott (University of Strathclyde, Storbritannia), Dr Ioanna Palaologou (UCL IoE London University, Storbritannia) og Dr Sarika Kewalramani (Monash University, Australia)

Use of touchscreen technology by very young children i samarbeid med Monash University Australia (Maria Hatzigianni), Berminham University Englang (Jane O'Connor & Olga Fotakopoulou), Lisboa Catholic University, Portugal, (Rita Brito og Patricia Dias) Både Maria Dardanou og Torstein Unstad deltar fra ILP UiT

Profesjonsfaglig Utviklingsprosjekt – i Stavanger og Tromsø (PUST): Universitet i Stavanger (Natalia Kucirkova og Marianne Undheim)

BarnSted: Barnemuseum: en arena for barns møte med lokale historier: Midt Troms Museum/Finnsnes, BARNkunne – Senter for barnehagerelevant forskning, Bente Karlsen

Eriksen, Anne og Isaksen, Bjarne: bokprosjekt/antologi om samlingsstund i barnehagen. Her deltar flere av de ansatte ved BLU I tillegg til redaktørene, bl.a. Maria Dardanou, Kirsten Worum, Cathrine Skjernes, Miriam Wiik, Bengt Arve Haugseth, Nina Dønnem, Gøril Figenschou, Ingrid Nordli, Anja Pesch. Boka skal ferdigstilles i 2021

Isaksen, Torbjørn

Abstract til antologi om nyere teori om ledelse.

Tittel: Ikke valgt

Status: Abstractene vil bli vurdert for antologien i løpet av sommeren 2020. Arbeidssamling planlagt i oktober 2020.

Samarbeidspartner: Ledet av Turid Moldenes UiT og Harald Torsteinsen Univ Nord

Bidrag (teoridel) til artikkel om innføring av ny kostholdspraksis i barnehagen som organisatorisk læring

Tittel: Ikke valgt enda

Status: Midlertidig stanset inntil samarbeidspartner er friskmeldt

Samarbeidspartner: Line Husjord UiT/ILP

Innlevert essay til PhD kurset UV 9002 ved UiO
Eventuell godkjenning kommer sommeren 2020

Frenning, Ingrid og Husjord, Line

- Samarbeid om endringskompetanse i barnehage om kosthold og fysisk aktivitet
- Evaluering av punktpraksis på Friluftsliv og mestring

Madsen, Siri Sollied

FOU-relatert forskning i etterkant av PhD: En artikkel er publisert. En artikkel har status major revisjon, og en annen er under vurdering. En siste artikkel er i prosess, men ennå ikke sendt inn noen plass.

Pesch, Anja Maria

FoU-relatert forskning i etterkant av PhD: to artikler/bokkapitler under arbeid

Translanguaging perspectives in the Norwegian kindergarten context. Artikkelen skal inngå i et temanummer i Acta Borealia som forskergruppa Multilingual North ved UiT samarbeider om. Planlagt publisert i løpet av 2020

Schoolscapes as constructions of multilingualism – a case study of two kindergartens. Artikkelen skal inngå i et special issue i EECERJ med Gunhild Tomter Alstad og Sandie Murao som redaktører. Planlagt publisert i 2021

Maria Dardanou, Anja Pesch, Hilde Sollid. *Kindergartens in Norway as semiotic landscapes.*

Artikkelen er knyttet til prosjektet Kompetanse for mangfold

Unstad, Torstein, Maria Dardanou, Lisbet Rønningsbakk, Siri Sollied Madsen, Geir Olaf Pettersen, Monica Volden, Ane Bjørn Bergstad

Samarbeid: Marianne Undheim (UiS), Natalia Kucirkova (UiS), Elin Eriksen Ødegaard (HVL)

- Technobabies – young children's using touchscreen technol
 - Bruk av VR i undervisning på barnehagelærerutdanningen
 - Digital Workshop – Bruk av Futurelab som verktøy for å øke barnehagelæreres profesjonsfaglige digitale kompetanse
- Ny arbeidspakke BARNkunne

Geir Olaf Pettersen og Monica Volden

SUM: Coherence through inquiry based mathematics teaching (2017 – 2021)

Dette er et prosjekt som er støttet av norsk forskningsråd og handler om utforskende matematikk i alle overgangene i utdanningssystemet. Vi har ansvaret for overgangen mellom barnehage og skole. Prosjektet skal i utgangspunktet være avsluttet i løpet av vår 2021, men er søkt utvidet i et år p.g.a. koronakrisen.

SUM: <http://site.uit.no/sum/om-prosjektet/>

Sundelin, Marit

PhD: *Utforskning av barnehagebarns bruk av rekontekstualisert språk når norsk er andrespråket.*

[Konferanser, fagforedrag m.m.](#)

Mange ansatte på barnehagelærerutdanningen ved ILP Alta og Tromsø deltar på nasjonale og internasjonale konferanser hvert år og legger frem egen forskning. Et innblikk finner man ved å se i CRIstin-registreringer for hver ansatt. Likeså viser CRIstin en oversikt over faglige foredrag og presentasjoner.

Til HSL-fakultetet

Fra Chris Bull-Berg

7.5.2020

Uttalelse/høring til rapport om organisasjon, administrasjon og ledelse ved ILP

Denne innspillet står utelukkende for min egen regning. Jeg har skrevet en egen uttalelse, siden jeg p.t ikke sitter i ledergruppa ved ILP.

Litt om premissene i rapporten

Rapporten peker på flere utfordringer ved ILP som de fleste vil kunne kjenne seg igjen i: Manglende samarbeid mellom campus Alta og Tromsø, manglende samarbeid på tvers av studieprogram og ledere med personalansvar for mange ansatte.

Rapporten hevder også at ILP har et manglende forskningsfokus. Dette avhenger litt av hvordan man ser det og manglende forskningsfokus kan ha andre årsaker enn savnet av en tydeligere forskningsledelse. Studielederne på ILP har ikke forskningsledelse som en del av sin stillingsinstruks og rapporten synes å overse dette. Derimot skal forskningen ved ILP ledes av forskningsgruppelederne i de mer enn 15 forskningsgruppene. Disse har avsatt ressurser til lederoppgaven og får etter 2019 endog betalt for ansvaret. Dette nevnes ikke i rapporten, men legger skylden ensidig på instituttleder, studieledere og manglende forskningsfokus fra ledelsen. Rapporten nevner heller ikke at det etter 2010 er overført +/- 4 000 arbeidstimer fra undervisning til forskning på instituttet som en følge av økt akademisk kompetanse og opprykk til førstestillinger og toppstillinger. Dette siste innebærer en tydelig forskyvning av fokus fra undervisning til forskning.

Rapporten har imidlertid et poeng når studielederne med personalansvar ikke har et tydelig ansvar for forskningsdelen til sine ansatte. Stillingene er lyst ut med ønsket om forskningskompetanse, men ingen med slik kompetanse søkte på stillingene.

Hvis påstandene om et "hoff" rundt ledelsen er riktige, er dette sterkt å beklage. Som leder kjenner jeg meg imidlertid overhodet ikke igjen. "Hoffet" er i så fall stort – vi har svært mange medarbeidere på døren hele tiden (de fleste?) – fra alle utdanninger og alle fagmiljø.

Rapporten fremstår ellers som en slakt av ILP, selv om bildet modereres noe etter hvert. For oss som har arbeidet på instituttet en stund, er mange av oppfatningene som kommer fram kjent, men rapporten presenterer dem likevel på en måte som ikke er balansert. Eksempelene om manglende transparans med søknader om phd-stillinger og FoU-grupper kan langt på vei forklares på andre måter enn rapporten gjør. Jeg synes derfor at rapporten på dette punkt er ensidig og den har betydelige mangler.

Jeg synes også det er litt spesielt at enkeltpersoner så lett kan identifiseres i rapporten.

Midt oppi all elendigheten resonerer rapporten lite om hvorfor de fleste ansatte på ILP likevel trives og opplever et godt arbeidsmiljø.

Organiseringen av etter- og videreutdanningen har vært en hodepine for ILP over flere år. Dette sier rapporten ingen ting om og har ingen forslag til løsning, annet enn en assisterende instituttleder. Det er for svakt.

Prodekanen bekrefter på personalmøtet 2.april at det i hovedsak er de negative forhold som er meldt inn til gruppa. Dette gjenspeiles i rapporten og medfører at rapporten blir lite balansert. Det er mye på ILP som fungerer veldig godt, men som overhodet ikke er nevnt i rapporten.

- Barnehagelærerutdanningen er i flere nasjonale evalueringer rangert som en av landets beste.
- Instituttet er gode på innovasjon.
- Grunnskolelærerutdanningen har kommet langt med tanke på integrasjon, helhet og sammenheng.
- Og ikke minst – arbeidsmiljøet oppleves gjennomgående som svært godt av de ansatte.
- Instituttets ansatte har de siste år blitt tildelt flere store forskningsprosjekter.

Når utgangspunktet ikke er fullstendig og har en tydelig slagside mot det negative, kan forslagene lett bli preget av dette. For min egen del savner jeg en grundig SWOT-analyse av instituttet.

Det er også et tankekors at mye av kritikken som fremføres kommer fra et mindretall på instituttet. Se rapportens side 20 - øverst på siden. Dette underkommuniseres.

Feil i rapporten

Rapporten inneholder i alle fall to feil:

- Påstanden om at disiplinpedagogikken er redusert i antall ansatte stemmer ikke. De er styrket og blitt flere. 9 har sluttet og 12 nye er ansatt siden 2010. I tillegg har disiplinpedagogikk og spesialpedagogikk fått en stor andel av stipendiatstillinger, f.eks dysleksistudien med 4 phd-stillinger.
- Kritikkk drøftes ikke for å finne alternative forklaringer. Da baserer rapporten seg litt på "konspirasjonsteorier" og bygger argumentasjonen og konklusjonene på dette.

Om de økonomiske rammene for ILP

For å kunne få en fullstendig forståelse av ILP sine utfordringer, må beslutningstakerne også kjenne til instituttets samlede rammer. Den økonomiske gjennom finansieringssystemet, kravene som NOKUT stiller til de ansattes kompetanse og UiT sine særegne arbeidsavtaler som gir førstestillinger og toppstillinger rett til 50 (30) % FoU-andel av arbeidstiden. Legg så til at det femte året i grunnskolelærerutdanningen ikke er finansiert og at lektorutdanningen 8-13 er underfinansiert (også etter ekstratildeling fra universitetsstyret våren 2019)

Grunnskolelærerutdanningen er finansiert i kategori D – samme som utdanningene på masternivå i samfunnsfag og humanistiske fag. Innenfor denne rammen har grunnskolelærerutdanningen store kostnader knyttet til praksis (praksiskostandene utgjør over 10 % av instituttets samlede utgifter). Utdanningen har også infrastruktur og kostnader knyttet til fag som naturfag, kunst- og håndverk, mat og helse og kroppsøving som bidrar til å gjøre utdanningen dyr. Konsekvensen er en mindre gjenstående andel penger til undervisning og forskning enn på de andre utdanningene i samme finansieringskategori.

Instituttet har et samlet merforbruk ved inngangen til 2020 på over 20 millioner kroner. Budsjettert merforbruk i 2020 er på ca 20 millioner kroner og samlet merforbruk ved utgangen av 2020 vil passerer 40 millioner kroner.

NOKUT krever 50 % førstestilling- og toppkompetanse på integrerte mastergrader. Alle førstestillinger og toppstillinger ved UiT har enten 50 % eller 30 % FoU-andel. Dette i motsetning til alle andre uh-tilbydere av samme utdanning, hvor FoU-andelen er mindre og fleksibel. FoU-termin kommer i tillegg. Ved overgangen fra 4 årig GLU til 5-årig på masternivå, har ILP siden 2010 mistet ca 10 undervisningsårsverk pga at økte FoU-andeler hos ansatte.

Instituttet lider under en konstant mangel på undervisningsressurser og stor overtidbruk for å dekke all pålagt undervisning. Dette går utover forskningen. Ansatte underviser (for?) mye og budsjettet brukes opp av praksiskostnader og lønn/overtid.

Konsekvensen av disse forhold er at ILP ikke har rammer til å utføre de oppgaver UiT og ansatte forventer av instituttet. Dette preger instituttet. Med økonomiske rammer som er tilpasset undervisningsoppdraget, ville instituttet hatt mulighet til å ansatte flere, unngå overtid og bedre fokuset på forskning. Hvis de økonomiske rammene ikke kan økes, må instituttet redusere sin virksomhet og nedbemanne kraftig. Det er et tankekors at en nedbemanning først og fremst vil ramme studentene i form av mindre og dårligere tilbud. Forskningen vil stort sett gå fri.

Arbeidsgruppens forslag er kostbare (se beregning lenger ned) og vil svekke instituttets økonomi ytterligere. Resultatet blir enda mindre ressurser til forskning og undervisning.

Kommentarer til forslaget:

Rapporten foreslår å organisere ILP i seksjoner inndelt etter fag.

Størrelsen på seksjonene:

- Pedagogikk – 50 i Tromsø (inkludert utdanningsledelse og veiledning) + 17 i Alta = **60**
- Real FAG (matematikk og naturfag) – 23 i Tromsø + 6 i Alta = **29**
- Språk (norsk og engelsk) - 21 i Tromsø + 10 i Alta = **31**
- Samfunnsfag og KRLE – 11 i Tromsø + 4 i Alta = **15**
- Praktisk-estetiske fag – 18 i Tromsø + 3 i Alta (inklusive musikk og drama) = **21**
- Stipendiatene – 11 i Tromsø + 3 i Alta = **14**
- Adm 19 (20) i Tromsø + 5 i Alta = **24 (25)**

Kostnader ved ny lederstruktur

På personalmøtet ble det hevdet at ny struktur ikke øker den samlede lederressursen og at den derfor ikke medfører økte kostnader. Det blir feil. Avgåtte ledere slutter ikke, men skal heve lønn og nye ledere må erstattes av hensyn til undervisningen.

- Antall ledere i dag: 1 instituttleder, 2 ass og 5 studieledere.
- Hvis vi forutsetter at de to assisterende fortsetter, har alle de 5 øvrige studielederne faste stillinger å gå tilbake til, dvs lønna fortsetter å løpe
- Nye ledere:
 - 1 ny assisterende instituttleder som må erstattes av hensyn til undervisningen
 - Minimum 6 seksjonsledere som alle må erstattes grunnet undervisningsbehovet.
 - Minimum 5 programstyreledere – ressursen tas fra undervisning og denne må erstattes
 - Tivlsomt om administrasjonen har kapasitet til å betjene både programstyreledere, seksjonsledere og assisterende instituttledere og administrasjonen må sannsynligvis styrkes med minst en medarbeider.

Ny struktur krever opp mot 7 nye stillinger for å dekke opp for avgangen i undervisningsressurser. Administrasjonen må også styrkes med minimum 1 stilling.

Samla kostnad med ny struktur – 3-6 millioner kroner.

Krevende samarbeidsforhold og utydelige ansvarsforhold

I den foreslåtte modellen har alle ledere (med unntak av instituttleder) delte stillinger, med 50 % lederansvar og 50 % faglige oppgaver. Alle vet at delte stillinger er krevende. Det er overraskende at rapporten foreslår en ledelsesmodell hvor kun instituttleder vil lede i 100 % stilling. Alle andre faglige ledere skal ha delte oppgaver. Vi har erfaring med delte lederstillinger og de er ikke udelte positive. Det er sannsynlig at den foreslåtte strukturen vil bidra til å svekke den samlede ledelsen ved instituttet. Konsekvensene kan lett bli manglende effektivitet og beslutningsevne.

Den foreslåtte modellen legger opp til følgende funksjoner med ansvar for beslutninger:

- 6-7 seksjonsledere med personalansvar.
- 5 programstyreledere med beslutningsansvar
- 3 assisterende instituttledere med ansvar, men ikke beslutningsmyndighet eller personalansvar
- Forskningsgruppeledere
- Instituttleder med personalansvar for seksjonslederne

På toppen av dette omfatter ansvaret også begge campus.

På papiret vil forslaget være godt egnet til å forbedre samarbeidet på tvers av program og campus. Men jeg er sterkt tvilende til om dette vil la seg gjennomføre i praksis.

Seksjonslederne må forholde seg til andre seksjonsledere og flere programstyreledere. I tillegg til forskningsgruppeledere og 3 assisterende instituttledere + instituttleder med personalansvaret. I tillegg ansatte på 2 campus.

Det er god grunn til å frykte at dette blir en meget krevende og uoversiktlig situasjon. Møtevirksomheten blir stor, effektiviteten lav og beslutningsprosesser kan stoppe opp av mange grunner – uenighet, arbeidspress og manglende administrativ støtte. Det er også vanskelig å se hvordan den foreslåtte modellen bidrar til økt transparens. Den legger heller til rette for uformelle strukturer, lite etterrettelighet og lav transparens. Lederne vil også ha små ressurser til å utøve god ledelse, med stort og omfattende personalansvar og en krevende matrise.

Rapporten drøfter ikke hvem som skal ha myndigheten til å treffe løpende beslutninger for studieprogrammene. Det må evt bli programstyrelederne, og da vil dette kreve en ikke ubetydelig ressurs 20-40 % stilling avhengig av program. Jeg viser her til høringsuttalelsen fra administrasjonen på instituttet. Denne har jeg lest og jeg er helt enig i innholdet.

Det er svært sannsynlig at modellen vil skape betydelig friksjon mellom Alta og Tromsø. Dette vil sikkert gå seg til over tid, men det vil kreve mye av lederne de første årene.

Arbeidet med etter- og videreutdanning er som nevnt ikke drøftet i rapporten, men blir sannsynligvis enda mere uoversiktlig, når det blir så mange ulike ledere å forholde seg til.

Vil forslagene løse utfordringene

- Økt fokus på forskning – ja, kanskje, men manglende ressurser består. Samtidig omtaler ikke rapporten forholdet mellom seksjonsleder og forskningsgrupper. Det er en svakhet.

- Økt transparens i beslutningsprosesser? Tvisomt, med så mange ledere og aktører inne. Det påståtte “hoffet” vil få bedre arbeidsvilkår og blir enda mer usynlig.
- Vil studentene få det bedre – neppe, siden strukturen er kostbar og må finansieres med færre ressurser til undervisning. Studentene må også forholde seg til en rekke ledere, seksjonsledere, programstyreledere og assisterende instituttledere. Det er også utydelig hvem som har det overordnede ansvaret for de enkelte studieprogram.

Rapporten peker på at dagens organisering er komplisert. Forslaget er vesentlig mer komplisert.

Finnes det alternativer?

De fleste er nok enig med rapporten om at det ikke er enkelt å finne en god modell for ILP. Alle modeller har store svakheter.

De største utfordringene med forslaget fra arbeidsgruppen er at vi risikerer å miste det vi ved ILP er gode på – god innovasjonsevne og vilje og evne til å tenke helhet, sammenheng og integrasjon i studieprogrammene. Forslaget er også meget komplisert og krevende å gjennomføre – langt mer krevende enn dagens modell.

Som nevnt ovenfor er instituttet i en meget krevende økonomisk situasjon. En reduksjon i lønnskostnadene er helt nødvendig for å tilpasse aktiviteten til rammene. Det foreslåtte modellen vil sannsynligvis gjøre det enda vanskeligere for instituttet å nå regnskapsmessig balanse. Med flere ledere som alle har et begrenset ansvar for helheten, blir nedbemanningsprosesser vanskelige å gjennomføre.

Ny modell må først og fremst bidra til et tettere og bedre samarbeid mellom campus og mellom studieprogram. Dette er også helt nødvendig for å få instituttet i regnskapsmessig balanse. Videre må hver enkelt leder ha et overkommelig personalansvar og modellen bør etterkomme ønsket om en egen FoU-leder.

Jeg er kjent med at det kommer en alternativ modell fra ledergruppa på ILP. Jeg vil støtte denne. Modellen imøtekommer ønsket om en egen FoU-leder på instituttet, og forsøker å beholde god styring av profesjonsutdanningene med et bedre samarbeid på tvers av campus og program.

Spennet i personalansvaret reduseres også noe i forhold til dagens nivå.

Det bør opprettes fagseksjoner, men med ledere uten personalansvar. 100 timer kan avsettes i ressurs til faggruppelederne – dette trekkes fra brutto timetall i arbeidsplanen. (Dvs belastes både undervisning og forskning)

Eksisterende modell kritiseres fordi studielederne mangler phd. Underforstått hevdes det at en faglig leder må ha phd for å kunne fungere som en god personalleder for ansatte med 30 og 50 % FoU. Det er vel ikke nødvendigvis en automatisk sammenheng mellom god faglig personalledelse og phd. Studielederstillingene på ILP er lyst ut med ønske om førstestillingskompetanse, men vi opplever at ingen søker. De må gjerne lyses ut på nytt med ønske om førstestillingskompetanse.

ILP står oppe i en meget krevende situasjon med et stort merforbruk. Instituttet skal også gå seg til i et nytt, flott bygg. Men bygget har utfordringer med upopulære felleskontor. En fullstendig reorganisering av instituttet uten en god plan for å få kontroll med økonomien er et risikoprojekt som bør unngås.

Tilbakemeldinger på rapport om organisering av ILP

Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Fordeler:

Rapporten synliggjør behovet til å styre de ulike studieprogrammene gjennom programstyrer og forsterker forskningen med en nestleder som har ansvar for forskning og PhD programmet samt en nestleder for utdanning/undervisning som vil være den faglige overordnede studieleder.

Ulemper:

1. For mange ledernivåer under toppledelsen gjør at vitenskapelige ansatte i liten grad får en reell muligheten til medbestemmelse om strategien til instituttet. Dette blir som dagens modell og stor – og kanskje enda større avstand til strategisk ledelse.
2. Assisterende instituttleder evu kan erstattes med et eget senter for evu (se nedenfor)
3. Vurdere om det er behov for en så stor administrasjon som tre kontorsjefer og en leder for studieadministrasjonen?

Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Jeg vil foreslå en forskningsleder (utpekt) og en undervisningsleder som har overordnet studielederfunksjon. Sistnevnte bør kunne velges blant vitenskapelige for å sikre større medvirkning. Denne funksjonen leder programrådene /- styrene for studieprogrammene ved ILP. Nestleder utdanning (faglig studieleder) er faglig ansvarlig for undervisninga ved instituttet.

Forskningssjefen må ha en administrativ forskningsleder i staben. Pr i dag er ikke dette en funksjon ved instituttet, men behovet er absolutt tilstede. Instituttet har en stor administrasjonen, men det er ingen til å administrativt håndtere den stadig økende forskningsaktiviteten ved instituttet. Den kan muligens egges til assisterende kontorsjef.

Medarbeidersamtaler:

- Instituttleder og de to nestledere har ansvar for medarbeidersamtaler med vitenskapelige (Det gjøres tilsvarende ved institutt for pedagogikk ved NTNU og ved institutt for spesialpedagogikk ved UiO). Dette er strategisk viktige samtaler for instituttleder.
- Nestleder forskning har ansvar for medarbeidersamtaler med PhD og post doc
- Kontorsjef I og II har ansvar for medarbeidersamtaler i administrasjonen.

- Forskning ledes av forskningsgruppelederne.
- Programstyreleder fordeler emneansvar i programmene.
- Utdanningsprogrammene deles i fagenheter enten i rene fagenhet eller i fire fagenheter for utdanningsprogram BLU, GLU, 8-13/PPU og disiplin) og ledes av en fagenhetsleder som er pekt ut og har et tilmålt antall timer for å utføre arbeidet. Dette betyr en reell innsparing av seks studielederstillinger.

PhD stipendiatene med pliktarbeid tilhører også fagenhetene. Dette er f.eks. en organisering som ISM har. Fagenhetsleder fordeler undervisningstid (emneansvar fordeles av programstyreleder).

Fagenhetsleder er en funksjon (på timer) og pekes ut og går på omgang blant enhetens medlemmer. Fagenhetsleder har ikke personalansvar.

EVU er stort og viktig, ikke bare for ILP men for hele fakultetet. Jeg foreslå at dette enten legges som et eget senter under HSL fakultetet (tilsvarende FIKS ved UiO) eller ved ILP. Dette senteret bør ha en stab bestående av 4 personer som arbeider med EVU samt DEKOMP og REKOMP.

Det går mye tid til oppfølging av personalsaker på et så stort institutt. Det burde derfor vært tilsatt en personalsjef/HR/HMS. Da ville instituttleders tid frigjøres til strategisk lederarbeid.

Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

For disiplinutdanningene er det allerede flerfaglighet ved at ped og spes ped rekrutterer fra ulike fagutdanninger som psykologi, filosofi og sosiologi samt ulike fagretninger innenfor spesialpedagogikk. Når det gjelder tverrfaglig samarbeid, så skjer det allerede i dag både internt ved instituttet og eksternt ved UiT. Det eksterne samarbeidet (både forskning og undervisning) bør i større grad stimuleres gjennom ny ledelsesmodell.

Tromsø, 11.05.20

Ellen K. Dahl

Studieleder studieprogrammene pedagogikk, spesialpedagogikk, LPU og logopedi.

Høringsuttalelse fra ProTed Tromsø

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Den foreslåtte modellen har flere styrker som kan være egnet til å løse en del av utfordringene som rapporten synliggjør. Dette er blant annet de tydelige lederrollene som omtales som strategisk ledelse; instituttleder og tre assisterende instituttledere. Å ha assisterende instituttledere med ansvarsområder som angitt, ser hensiktsmessig ut. Likeså å opprette programstyrer, selv om slike er lite beskrevet i rapporten. Arbeidsgruppa har også fanget opp et tydelig behov hos mange ansatte for økt faglig tilhørighet, og modellen som er foreslått, tar langt på vei utgangspunktet i dette behovet.

ProTed stiller seg kritisk til informantbehandlingen i rapporten og finner det uheldig at den ikke er klausulert, siden den så ensidig fokuserer på kritiske sider ved ILP og ikke viser frem det som fungerer godt. Om rapportens innhold blir offentlig kjent vil det kunne være svært uheldig for ILPs omdømme.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Vi velger å vektlegge det som ligger innenfor ProTed sitt kjerneområde, innovative og forskningsbaserte lærerutdanninger.

Vi mener det er særlig to forhold som er svakt behandlet i rapportens forslag som er av kritisk karakter. Det første knytter seg til at ILP primært er et profesjonsinstitutt. Rapporten tar i mindre grad høyde for lærerutdanningenes spesielle situasjon og behov som profesjonsutdanninger. I denne sammenhengen må vi også se pedagogikkens rolle og posisjon på ILP. Det andre forholdet gjelder attraktivitet i faglige lederstillinger. Vi mener at skal en framtidig organisering av instituttet bli funksjonell og framgangsrik, må en ny organisering av instituttet ta disse utfordringene som en forutsetning for nye løsninger. Vi vil derfor konsentrere vårt høringssvar rundt profesjonsutdanningenes behov og attraktive lederstillinger. I tillegg vil vi påpeke at vi savner følgende og som vi anser som svakheter ved rapporten:

- Hva som faktisk fungerer godt innenfor nåværende organisasjon, og som det vil være vesentlig å ta vare på også i en framtidig ny organisering.
- Forsknings- og utviklingsarbeid (FoU) ved ILP, status, organisering, resultater, og ikke minst sammenheng mellom FoU og utdanning.
- Rapporten bygger kun på ansattes synspunkter. Verken studenter, praksisfelt eller andre samarbeidspartnere er hørt i rapporten. Det samme gjelder organisasjonene.
- I rapporten er det et uavklart ansvarsforhold mellom instituttledere, seksjonsledere og programstyret.

Lærerutdanningenes spesielle situasjon som profesjonsutdanninger

Lærerutdanninger med høy kvalitet kjennetegnes ved to likeverdige perspektiv, på den ene siden koherens og sammenheng på programnivå (inkludert praksis) og på den andre siden lærerutdannernes faglige tilhørighet og utvikling. En modell for organiseringen av ILP må ivareta begge disse perspektivene. Rapporten vektlegger organisasjonsstrukturer og organisasjonsmodeller, og viser hvordan dagens ILP er et resultat av en rekke fusjoner lokalt, med omfattende målsetninger. Lærerutdanningene er, parallelt med den lokale universitetspolitikken, også sterkt berørt av nasjonale reformer, uttrykt gjennom rammeplaner (forskrifter), og internasjonale trender. Rapporten synes i mindre grad å bygge på forskning og kunnskap om lærerutdanninger og hvilke særlige utfordringer som følger av det å også være et forskningsbasert profesjonsinstitutt med ansvar for utvikling og drift av lærerutdanninger på masternivå. Vi savner at den omfattende omorganiseringen som er foreslått, med stor betydning for UiT, men også av betydning for lærerutdanningsfeltet nasjonalt, tar høyde for nyere forskning på feltet lærerutdanning og høyere utdanning.

Lærerutdannerne utdanner studenter som gjennom utdanningen skal utvikle en sammensatt kunnskapsbase basert på forskning og erfaringsbasert kunnskap. Rapporten synliggjør i liten grad den innsatsen som er gjort av instituttet for å utvikle nye og forskningsbaserte lærerutdanninger, med oppstart i 2010 og i 2017, og konsekvenser av disse. Dette har vært et krevende innovasjonsarbeid for både ledelse, administrasjon og vitenskapelig ansatte. Hva dette har krevd av ILP og betydd for UiT, og hvordan ILP og UiT gjennom Pilot i Nord (piloting av femårig masterutdanning ved UiT) har gitt et stort nasjonalt bidrag samtidig som instituttet har vært sterkt berørt av to større fusjoner er i liten grad synliggjort i rapporten.

ProTeds mandat er å bidra til innovative og forskningsbaserte integrerte lærerutdanninger. I ProTed er vi opptatt av å forankre vår virksomhet og våre tiltak eller innovasjoner i forskning. Fusjonene har hatt som mål å øke forskningen. Hva det innebærer for utvikling av forskning å fusjonere på tvers av høyskole og universitet er i liten grad berørt i rapporten. Det er mye god forskning som gjøres på ILP innenfor fag, fagdidaktikk, lærerutdanningsforskning, pedagogisk forskning, profesjonsforskning osv. Mye av denne forskningen er tverrfaglig. Rapporten skriver om forskningsorganisering, men hvordan forskningen fungerer er i mindre grad kommet fram. Etter en krevende periode ser vi nå tegn som tyder på at ILP er i sterk utvikling når det gjelder forskning. Forskere ved instituttet har fått gjennomslag og finansiering for flere forskningsprosjekt. Antall Phd-kandidater har økt og ILP har vært aktiv i nasjonale forskerskoler. Det synes også som om gjennomstrømningen av Phd-kandidater har økt de to siste årene. ILP har økt forskningsproduksjonen, og stadig flere publiserer på nivå 2. Da HSL satte en frist høsten 2019 for å utvikle forskningsgrupper var det flere miljø som virkelig tok tak og dannet nye og mer strategisk orienterte forskningsgrupper. Forskningsgruppestrukturen er ikke synliggjort i rapporten, men nevnes så vidt på s. 20. Det har også vært et større antall som de siste årene har søkt og fått opprykk, også til toppstillinger. Denne utviklingen må vi bygge videre på ved en omorganisering.

I strategiene for UiT og HSL er det et mål å ha nasjonalt ledende lærerutdanninger. Innovative lærerutdanninger forutsetter en kontinuerlig utvikling av utdanningenes kunnskapsgrunnlag. Stadige lærerutdanningsreformer, både nasjonalt og internasjonalt, aktualiserer utvikling av kontinuitet i lærerutdanningsforskningen. Slik forskning fungerer i spenningsfeltet mellom teoretiske perspektiv og praktiske behov, og ofte generert av rådende politikk. Lærerutdanningene er komplekse og forutsetter kunnskapsintegrasjon knyttet til fag, fagdidaktikk, praksis og pedagogikk. For å utvikle en høy grad av faglighet og svare på kravene til utdanningene må komponentene henge sammen innenfor programmene. Dette krever tverrfaglig innsats og en dypere forståelse av hva som er

faglighet i disse utdanningene. For å utvikle kvalitet kreves samarbeid i fag, på tvers av program, og det kreves kontinuitet i forskning som favner både teori og praksis. Som vitenskapelig ansatte knyttet til lærerutdanningene er vi avhengige av strukturer som bidrar til tverrfaglig innsats i undervisning og forskning, samtidig som vi må ha tilgang til fagfellesskap som gir rom for faglig fordypning.

Behovet for attraktive faglige lederstillinger

I de senere årene har de utlyste lederstillinger ved ILP hatt få søkere. Selv om man har ønsket søkere med førstestillingskompetanse til studielederstillingene har dette vært vanskelig å få til i praksis. Skal situasjonen endres, slik at sterke kandidater faktisk søker, vil det være avgjørende at stillingene framstår som attraktive. Det er ingen tvil om at det å ta på seg lederstillinger i academia langt på vei ikke er meritterende, men i stedet karrieredempende i et faglig løp. For at aktive forskere skal se på lederstillinger som attraktive, må det være et stort rom for faglig lederskap. ILP trenger engasjerte faglige ledere som ønsker å bidra til å utvikle virksomheten ved instituttet og som har den nødvendige legitimitet i kollegiet til å initiere hensiktsmessige endringer.

Arbeidsmiljøundersøkelsen ARK har de siste årene vist at de ansatte ved ILP i hovedsak trives på jobb. De har høyt arbeidstrykk, men også faglig stolthet. Det er et godt sosialt miljø. Dette tyder på at det som i hovedsak mangler, er god innramming, faglig, administrativt og økonomisk. ILP trenger en involverende strategisk ledelse og god koordinering både i og mellom fagmiljøer og programmer.

For at lederstillingene skal framstå som attraktive for fagansatte bør faglig ledelse og administrativ ledelse ses i sammenheng, men i ulike stillinger. Uansett modell bør personalledelse, inkludert arbeidsplaner, legges til en administrativ leder som samarbeider tett med faglig ledelse. På den måten vil faglig leder ha kapasitet til å lede både forskning og utdanning, og en faglig leder vil kunne fortsette sin faglige utvikling, både som forsker og underviser. Det skjer allerede mye god selvledelse, både individuelt og i fagfellesskaper, noe ARK-undersøkelsen også er en indikasjon på. En ny ledelsesmodell må ivareta og videreføre de ansattes evne til samhandling og initiativer, innenfor og på tvers av program, og mellom lærerutdanningenes mange parter. Vi trenger ledere som kan koble gode samarbeidspartnere og skape sammenheng mellom de gode initiativene og gi støtte til innovasjoner. Ledere som tilrettelegger for utvikling og synliggjør resultater. Ledere som bidrar til forutsigbarhet gjennom god og stabil økonomi. For å få til dette, må en ny modell innbefatte faglige lederstillinger som er tett på den faglige virksomheten og som samarbeider tett med et overordnet strategisk nivå.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Samtidig som en styrking av fagseksjoner kan føre til klarere tilhørighet så er fjerning av en tydelig daglig ledelse av programmer en trussel mot sammenheng og kvalitet i programmene. Det må være mulig å ha fokus på begge disse perspektivene i en fremtidig modell. Knyttet til grunnskolelærerutdanningene har vi nå flere tverrfaglige forskningsgrupper, forskningsprosjekter og samarbeid om undervisning. Vi er urolige for hva den foreslåtte modellen betyr for disse gruppene og prosjektene. Vi trenger strukturer som åpner for at disse kan videreutvikles og videreføres.

Lærerutdanningene blir stadig gjenstand for evalueringer, både nasjonalt og internasjonalt, sist ute er lektor 8-13. I disse dager venter vi på sluttrapporten til den internasjonale ekspertgruppa som har

fulgt den femårige GLU-masteren i Norge siden starten i 2017. Rapporten leveres 18.mai. Det som går igjen i alle evalueringene er manglende sammenheng mellom utdanningens ulike deler; mellom fag, fagdidaktikk og pedagogikk, og mellom teori og praksis. Nettopp disse sammenhengene, og kvaliteten i dem, har stått sentralt i ProTed sitt virke siden UiT sammen med UiO ble tildelt Norges første senter for fremragende utdanning i 2011. Vi har utviklet modeller, forskningsprosjekter og forskningsgrupper for å øke nettopp det vi kaller koherensen i utdanningene. Våre modeller og vår forskning har fått nasjonal og internasjonal oppmerksomhet. Dersom vi skal ta våre erfaringer etter over åtte år med ProTed på alvor, må vi sørge for at en ny organiseringsstruktur for ILP ivaretar nettopp disse sammenhengene. Da er det enkelte prinsipper som må være på plass:

- Det må være kortest mulig vei fra studentenes og de ansattes erfaringer og evalueringer til der beslutninger tas.
- De som arbeider sammen om undervisning og forskning må også være sammen organisatorisk under samme leder.
- Økonomien må være delegert til og følge virksomheten.
- Studenter og representanter fra praksisfeltet må inn i strategiske beslutningsorganer.
- Det må unngås å skape funksjoner for ledere uten myndighet og som i praksis kun koordinerer og er avhengige av andre ledes velvilje med hensyn til personal og andre ressurser.
- En ny modell må bidra til en organisasjon som er i stand til å endre seg ut fra interne og eksterne krav og forventinger.

Basert på punktene over vil vi fremme en justert modell der styrkene til rapporten er beholdt (klar forskningsledelse og faglig tilhørighet), samtidig som de tydelige manglene er utbedret (mangelen på attraktive stillinger, mangelen på daglig ledelse av program, samt noen mindre endringer). En viktig del av bakgrunnen for den foreslåtte modellen er et samarbeid ProTed har med University of California, Berkeley og University of Auckland, NZ, om utvikling av lærerutdanningene gjennom prosjektet Tednet (Teacher Education Network). Modellen vi foreslår er bygd på Berkeley sin ledelsesmodell som de har 25 års erfaring med. Forslaget er lagt fram for begge partnerne for kommentarer og justeringer. I modellen har vi også tydeliggjort ansvarsområder, plassering av personalansvar, plassering av ansvar for utvikling av henholdsvis forskning og undervisning, programstyrene sin rolle og sammensetning, og fagseksjonene sin rolle. Det er også slik at denne modellen ikke krever at alle stillinger er 100 prosent stillinger. Se notat om økonomi rett under modellen.

Instituttleder

- Overordna ansvar
- Personalansvar for ledergruppa (assisterende instituttledere, faglige ledere og administrative ledere)

Assisterende instituttleder for forskning

- Ansvar for utvikling av forskning og forskningsstrategi på både programnivå (i samarbeid med faglig leder av det enkelte program) og fagnivå (i samarbeid med den enkelte seksjonsleder).
- Ansvar for Phd-programmet og oppfølging av Phd-studenter

- Ansvar for søknader om forskningsprosjekter

Assisterende instituttleder for undervisning

- Oppfølging og koordinering av administrative ledere av studieprogrammene.
- Ansvar for utvikling av undervisning og kvalitet i samarbeid med faglig leder av det enkelte studieprogram.

Assisterende instituttleder for EVU

- Leder med ansvar for strategiutvikling i studieprogrammene for EVU gjennom å lede programstyrene.
- Leder med ansvar for ekstern virksomhet, både innad i egen organisasjon og mot eksterne samarbeidspartnere

Programnivået

- Faglig leder (øverste leder av programmet). Ansvar for utvikling av forskning, undervisning og kvalitet på programnivå. Rapporterer til programstyre.
- Administrativ leder (assisterende leder av programmet). Ansvar for personal på programmet (inkludert arbeidsplan), oppfølging av tillitsvalgte, møter og fagdager, planlegging, organisering og økonomi. Dette handler ikke om studieadministrasjon, men om den administrative delen av programledelsen.
- Programstyre med ansvar for strategi. Ledes av assisterende instituttleder for undervisning og har i tillegg seks medlemmer (to vitenskapelige, to fra det praksisfeltet som utdanningen retter seg mot, to studenter).
- Økonomi bør ligge på programnivå.

Fagseksjon

- Seksjonsleder. Ansvar for initiering av forskning i fagområdet, samt samarbeid og utvikling av forskning og undervisning på tvers av program. Ingen personalledelse.
- Fagseksjon for et hensiktsmessig fagområde, slik som de ulike lærerutdanningsfagene. Pedagogikk er i en særstilling og må vurderes på eget grunnlag.

Utfyllende kommentarer

Endringer i forhold til rapporten

- Innføring av faglig ledelse på programnivå
- Flytting av personalansvar fra seksjonsleder til administrativ leder av program

Økonomi og antall lederstillinger

Vi har hatt som utgangspunkt at samla utgifter til ledelse ikke skal øke og foreslår derfor at:

- Instituttleder og assisterende instituttledere i fulle stillinger.
- Faglig leder i delstilling (omfang avhengig av programmets størrelse)
- Administrative ledere i fulle stillinger som seniorrådgivere. Disse kan ha ansvar for flere programmer (avhengig av programmenes størrelse).
- Fagseksjonsledere i delstillinger (omfang avhengig av seksjonens størrelse)

Attraktive stillinger

For å få attraktive stillinger foreslår vi at faglige ledere av programmene er uten personalansvar eller administrasjon. På denne måten kan vi rekruttere forskere som kan fortsette å forske og få andre med seg. I og med at disse stillingene blir deltidsstillinger kan lederne fortsette med sine forskningsprosjekter og sin undervisning ved siden av stillingen som faglig leder. I tillegg vil arbeidet som faglig leder kunne føre til nye og større forskningsprosjekter som kan være meritterende. På samme måte har vi tatt personalansvaret bort fra seksjonsleder for at disse stillingene skal være attraktive og meritterende. Videre har vi foreslått å samle administrativ ledelse på programnivå i egne stillinger. På denne måten kan vi gjøre stillingene attraktive for folk som ønsker en administrativ karriere og vi kan rekruttere dyktige administratorer. Denne todelte faglige ledelsen har fungert godt ved lærerutdanningsprogrammene ved Graduate School of Education, University of California, Berkeley, i 25 år.

Programstyrer

Her har vi tatt utgangspunkt i modellen til medisin. Ser vi på programstyret for profesjonsstudiet i medisin består disse av fem medlemmer pluss leder, der to er vitenskapelige, to er studenter og en er ekstern. Dette ser ut til å være en modell for styrer som kan gi grunnlag for at styrene kan fungere strategisk. I dette tilfellet (medisin) er programstyreleder instituttleder, mens i vårt forslag er programstyreleder assisterende instituttleder for undervisning.

Ledelse av program

Programstyrene er lite egnet til å treffe raske og presise beslutninger. Profesjonsutdanninger trenger tydelig ledelse som er til stede daglig for å avklare spørsmål relatert til drift, studentsaker, koordinering med studieadministrasjonen, oppfølging av personal og økonomi.

Lærerutdanningens særlige behov, to perspektiv

Lærerutdanningene har behov ut fra to perspektiv. Det ene er at programmene er koherente og sammenhengende, både gjennom integrasjon mellom de ulike emnene og praksis. Dette behovet blir ikke godt nok ivaretatt i arbeidsgruppens forslag. I ProTed sin foreslåtte modell vil dette behovet bli ivaretatt gjennom den faglige og administrative ledelsen av programmene. Det andre perspektivet er faglig tilhørighet og utvikling. I arbeidsgruppens forslag ble dette ivaretatt gjennom seksjonsledere med personalansvar. I ProTeds modell er personalansvaret flyttet for å gjøre stillingen som seksjonsleder mer attraktiv og mer fokusert på å utvikle forskning og undervisning. På denne måten tar ProTed sin modell hensyn til begge perspektivene.

Til slutt, om økonomi

Rapporten tar ikke opp en av de største utfordringene ved ILP, den anstrengte økonomien. Denne skyldes flere forhold, ikke minst at ILP siden oppstarten av den femårige masterutdanningen for



grunnskolelærere i 2010 kun har fått finansiering for fire av de fem årene. De økonomiske utfordringene lar seg ikke løse av en omstrukturering.

Tromsø, 8.5.2020

Siw Skrøvset, leder ProTed Tromsø

Ove Gunnar Drageset, områdeleder ProTed

Rachel Jakhelln, områdeleder ProTed

Gjennomgang av Institutt for lærerutdanning og pedagogikk. Rapport fra arbeidsgruppe.

Høringsuttalelse fra studieleder for grunnskolelærerutdanning, campus Tromsø, Henning M. Sollid

Jeg vil i det følgende kommentere deler av rapporten fra arbeidsgruppa. Jeg tar for meg det som beskriver forhold ved grunnskolelærerutdanningen (GLU). Siden jeg er studieleder ved campus Tromsø er mine kommentarer knyttet til de programmene jeg leder.

Beskrivelsen av ILP mener jeg er gjenkjennbar selv om den også er mangelfull og noe ensidig. ILP er et stort institutt med mange utdanningsprogrammer. Rapporten beskriver slik jeg ser det stort sett utfordringene og i svært liten grad positive trekk ved instituttet. Rapporten ville virket mer helhetlig hvis de positive elementene ved instituttet hadde vært bedre beskrevet.

Jeg kjenner meg godt igjen i beskrivelsen av det kontrollspennet jeg som studieleder for GLU Tromsø har, et kontrollspenn som økte etter at jeg også fikk delegert ansvar for EVU og Dekomp. Dette er helt klart en utfordring for ledelse av studieprogrammene for GLU.

Om dokumentgrunnlaget for rapporten:

I rapporten (s 14) beskrives rapporter, notater og andre dokumenter arbeidsgruppen har støttet seg til i arbeidet.

Pilot i nord (IMA-LU 1-7 og IMA-LU 5-10) ble i 2015-2016 på bestilling fra HSL-fakultetet grundig evaluert av to eksterne utvalg. Jeg kan ikke se at disse evalueringsrapportene er nevnt som grunnlag for å beskrive situasjonen i grunnskolelærerutdanningen.

Dette helt klart er en svakhet ved rapporten siden evalueringsrapportene inkludert min og kollegiets oppfølging av disse gir et bedre grunnlag for å vurdere GLU inn mot dagens situasjon.

Evalueringsrapportene dannet grunnlaget for de nye studieplanene som ble skrevet i 2016-2017 da nasjonal rammeplan for femårig utdanning ble innført. Jeg legger ved disse rapportene (februar 2016), min rapport til fakultetsstyret (april 2016) samt et dokument som viser oppfølging av fakultetsstyrets vedtak i saken (april 2017).

Om undervisning foran forskning:

Studielederne blir gjentatte ganger i rapporten beskrevet som årsak til det manglende fokuset på forskning siden ingen av oss har forskningskompetanse. Vi har derfor ikke «kunnskap om eller legitimitet til å utøve forskningsledelse» I min stillingsbeskrivelse er FoU nevnt i tilknytning til personalansvar og dermed håndtert i den forbindelse. Jeg som studieleder har ingen beskrevet rolle i forhold til forskningsgrupper eller til FoU-utvalget. Min rolle i forhold til utdanningen er derimot utførlig beskrevet. Forskningsledelse er, slik instituttet er organisert nå, instituttleders ansvar.

Om bruk av resultatene:

Det brukes beskrivelser som «noen», «en del», «flere», «det hevdes». Dette er i beste fall upresist. Rapporten hadde tjent på å være mer konkret i beskrivelsen av faktiske forhold på instituttet. Slik det nå står danner det fort grunnlag for rykter og spekulasjoner, for eksempel «...det hevdes å eksistere en form for hoff rundt instituttlederen, som igjen består av enkelte studieledere....» Her blir det fort spekulasjoner på hvem dette hoffet består av.

Det oppgis at 99 ansatte har svart på spørreundersøkelsen. Disse svarene refereres ikke i rapporten men er brukt til å utvikle en intervjuguide. 54 ansatte er intervjuet. En større presisjon i bruk av resultatene er derfor mulig.

Rapportens fremstilling av resultatene blir, slik jeg ser det, i noen sammenhenger for opptatt av å beskrive følelser enn å beskrive hva som faktisk gjøres ved instituttet.

Om de «marginaliserte»:

I innledningen til kapittel 5.3 beskrives «den prioriterte og profilerte lærerutdanningen» som fortrenger enkelt miljø ved instituttet. Videre beskriver rapporten uttalelser fra disiplinpedagogene som er direkte knyttet til GLU. Det har jeg forståelse for.

Beskrivelsen av PPU og ph.d.-studentene derimot inneholder ikke noe som skulle tilsi at det er fokuset på GLU som gjør at de føler seg marginaliserte. Det er vel heller andre forhold ved instituttet som beskrives som utfordrende.

Jeg vil minne om at UiT i sin strategi Drivkraft i nord skriver «UiT skal ha nasjonalt ledende lærerutdanninger». Dette gjentas i HSL-fakultetets strategi «Mennesker og samfunn i arktis» så det er ikke overraskende at blant annet GLU får et større fokus.

Om de komplekse utdanningene:

I dette kapitlet beskrives GLU som de mest komplekse utdanningene. Kollegiet har siden 2010 vært i en kontinuerlig utviklingsfase. Først med oppstart av Pilot i nord og siden med stadige revideringer, endringer og forbedringer og til slutt en helt ny studieplan i 2017. I tillegg har vi gjort mange nytilsetninger for å møte NOKUTs kompetansekrav for masterutdanninger, dvs bygge et kollegium som kunne gi en integrert og forskningsbasert masterutdanning for lærere.

Ja det er komplekse utdanninger men jeg syns vi har gjort en god jobb! Vi har fått mye nasjonal og internasjonal oppmerksomhet. Pilot i nord dannet grunnlaget for det som nå er en nasjonal masterutdanning. Vi har blant annet hatt et eget prosjekt for å utvikle veiledning av profesjonsnære masteroppgaver. Dette har vi nå løftet på nasjonalt nivå ved å arrangere to konferanser med dette som tema. Dette er eksempler på positive elementer ved GLU som rapporten med fordel kunne nevnt.

Om de velfungerende «lommene»:

I dette kapitlet prøver rapporten å beskrive noe som fungerer ved instituttet. Det er i korte trekk barnehagelærerutdanningen og delvis miljøet i Alta. Rapporten hadde tjent på en mer detaljert beskrivelse av hva det er som gjør disse til velfungerende ut over en beskrivelse som profesjonsutdannere og en kollektiv ånd. Samtidig vil man ut fra en slik beskrivelse av to spesifikke miljø som er velfungerende kunne slutte at arbeidsgruppa mener at de resterende miljøene ikke er velfungerende.

Om det metodiske:

Det skrives at informanter til fokusgruppeintervjuene ble valgt ut i samarbeid med tillitsvalgte uten at det er nærmere beskrevet kriterier for utvelgelsen. Dette er en svakhet som lett kunne vært unngått. Fokusgruppeintervjuene tillegges svært stor vekt i rapporten slik at man kunne forvente en mer utførlig beskrivelse av utvelgelsen.

Om bruk av resultatene:

Det brukes beskrivelser som «noen», «en del», «flere», «det hevdes». Dette er i beste fall upresist. Rapporten hadde tjent på å være mer konkret i beskrivelsen av faktiske forhold på instituttet. Slik det nå står danner det fort grunnlag for rykter og spekulasjoner, for eksempel «...det hevdes å eksistere en form for hoff rundt instituttlederen, som igjen består av enkelte studieledere....» Her blir det fort spekulasjoner på hvem dette hoffet består av. Er jeg en del av det hoffet?

Det oppgis at 99 ansatte har svart på spørreundersøkelsen. Disse svarene refereres ikke i rapporten men er brukt til å utvikle en intervjuguide. 54 ansatte er intervjuet. En større presisjon i bruk av resultatene er derfor mulig.

Rapportens fremstilling av resultatene blir, slik jeg ser det, i noen sammenhenger for opptatt av følelser enn å beskrive hva som faktisk gjøres ved instituttet.

Om forslaget til ny organisasjonsmodell:

Jeg er enig i forslaget om å styrke FoU-arbeidet ved instituttet ved å opprette en FoU-leder, i rapporten kalt assisterende instituttleder med ansvar for FoU inkludert ph.d.-studentene. Dette vil sette et større fokus på FoU og vil også styrke utviklingen av de ulike programmene, ikke minst GLU som integrerte masterprogrammer.

Jeg er ikke enig i forslaget om å opprette fagseksjoner. Jeg forstår argumentene med at man dermed kan få større fokus på forskning og behovet for sterkere faglig og sosial integrasjon av fagmiljøene og utdanningsprogrammene.

Jeg mener en slik organisering vil svekke integrasjon og koherens i utdanningsprogrammene særlig siden det ikke er nærmere beskrevet hvordan dette skal ivaretas i en modell med fagseksjoner. Rapporten bruker den nasjonale strategien «Lærerutdanning 2025» som et viktig dokument i argumentasjonen. LU 2025 har et stort fokus på utvikling av forskningssamarbeidet mellom utdanning og skole/barnehage. Rapporten viser ikke godt nok hvordan dette samarbeidet skal utvikles i en slik organisering. Rapporten beskriver heller ikke hvordan praksisopplæringen, som er et annet viktig område i LU 2025, skal utvikles i en organisering med fagseksjoner. For å ivareta integrasjon og koherens samt utvikling av forskning og praksisopplæring mener jeg at en organisering rundt utdanningsprogrammer fortsatt er viktig og riktig.

Arbeidsgruppa foreslår å opprette programstyrer uten at detaljene er beskrevet. Hvordan skal programstyrene for eksempel ivareta praksisopplæringen i GLU. Videre er det en mangelfull beskrivelse av hvordan oppgaver som gjelder tett studentkontakt som nå tilligger studieleder skal ivaretas i en organisering med fagseksjoner og programstyrer.

I en uttalelse fra ledelsen ved ILP er det forslag om å beholde en ordning med studieprogramledelse samt å opprette programutvalg for å ivareta samordning mellom campus. Jeg mener dette gode forslag.

110520

Henning M. Sollid

Studieleder GLU Tromsø

Fakultetsstyret HSL

Innspill til behandling av gjennomgang av ILP, rapport fra arbeidsgruppe

I april fikk vi tilgang på rapporten som har gjennomgått organisering av ledelse og organisering ved ILP. Vi har notert oss at administrasjonen vil gjennomgå på et senere tidspunkt. Likevel mener vi at den øvrige organiseringen har stor påvirkning på administrasjonen, og mener oss derfor berettiget til å uttale oss om den rapporten som nå er lagt frem.

Vi har forståelse for at dagens organisering ikke fungerer godt for enkelte av utdanningene, men ser også at det fungerer godt for andre. Det er heller ikke vanskelig å forstå at det er utfordrende å finne en ny organisering som kan fungere godt for alle. I vår tilbakemelding velger vi å fokusere på noen områder vi ser på som utfordrende – fra vårt ståsted. Her vil vi også prøve å peke på forutsetninger for å lykkes.

Helhetlig faglig ledelse av studieprogram

Det foreslås at studieprogram skal ledes av programstyrer. Vi vil rette en bekymring for fleksibiliteten i avgjørelser som må tas fra dag til dag på den enkelte studieprogram. Om det er programstyret og programstyreleder som skal ha denne funksjonen med det helhetlige ansvaret for hver enkelt utdanning er det mange viktige avklaringer som må på plass.

Fordelingen av ansvar og myndighet er noe vi er spesielt opptatt av fordi det har stor betydning for vår arbeidshverdag. Om programstyret har sjeldne møter legger det begrensninger for hvilke saker som kan/skal besluttes kun av styret. Vi opplever at det omtrent daglig kommer ulike saker knyttet til eksempelvis studieprogresjon, undervisning, studiemiljø, praksis, skikkethet, ressurser, arrangement m.m. Vi mener at fagseksjonsledere på ingen måte vil kunne erstatte en daglig leder slik studielederne har vært. Utdanningene har tverrfaglige emner og tverrfaglig praksis hvor det vil bli krevende å få til en rask beslutning og/eller oppfølging av sak/student med flere involverte og likestilte (?) fagseksjonsledere og hvor kanskje kun en av dem kjenner utdanningen saken angår. Et eksempel er et emne på barnehagelærerutdanningen hvor 5 fag inngår. Om det kommer inn en sak knyttet til praksis i dette emnet; hvem har ansvar for faglig oppfølging? Man vil kanskje fort tenke at det vil løse seg ved at dette legges til emneansvarlig (om vi fortsatt skal ha det?). Det er kanskje en ok kortsiktig løsning men da mister vi en svært viktig del av det som har vært studieledernes funksjon: likebehandling. Likebehandling er et prinsipp

som administrasjonen er pålagt å følge gjennom å saksbehandle saker med grunnlag i gjeldende forskrifter, lover og regelverk ved UiT. I mange saker har studielederne hatt åpning for skjønnsmessig vurdering og det har vært viktig i saker hvor UiT ikke har felles rammeverk å forholde seg til (f.eks. praksis). I utdanningenes studieplaner er flere områder underlagt studieleders vurdering for å sikre likebehandling av studenter i viktige spørsmål. Hvem skal fylle denne funksjonen i foreslått organisering? I de fleste saker vil det ikke kunne legges til programstyret da det ofte er saker som krever snarlige avgjørelser med hensyn til studenters studieprogresjon.

Med uklare ansvarslinjer (som foreslått modell gir oss inntrykk av) frykter vi en ansvarspulverisering som gjør administrasjonens arbeid veldig vanskelig. Vi er klar over at det fungerer på andre institutt, men kan ikke se at disse har like stor grad av eksempelvis tverrfaglige emner og praksisopplæring som ILP.

Vi regner med det vil bli administrasjonen som får ansvar for saksforberedelser til programstyret. Det må da knyttes ansvarlige i administrasjonen til hvert studieprogram som har kjennskap til utdanningen. Det gir føringer for administrasjonsgjennomgangen som er annonsert.

Faglig ledelse av praksisopplæring

Praksisopplæring inngår i de fleste av utdanningene ved ILP og i nasjonale rammeverk er det gitt tydelige føringer for faglig ledelse og oppfølging av praksisopplæringen. Studielederne har tatt mye ansvar. Administrasjonen erfarer at en del fagansatte ikke anser praksisopplæringen som deres ansvar, eller de mener de ikke har tilstrekkelig med ressurser til å bruke kapasiteten sin på praksis. Dersom studielederne forsvinner er vi derfor, med god grunn, bekymret for fremtidig praksisopplæring. Et programstyre vil kunne ta overordnede avgjørelser, men hvem skal ta ansvar i det daglige?

Rapporten adresserer ikke det faglige ansvaret i praksisopplæring og oppfølging. Det bekymrer oss at praksis oppfattes som et administrativt ansvar, da dette skal være en faglig læringsplattform på lik linje med undervisning på campus. Den ønskede tilknytningen mellom fag og praksis er en utfordring (også nasjonalt) å få til på en best mulig måte. Kanskje vil en organisering av fagseksjoner for grunnskolelærerutdanningen kunne gi et bedre samarbeid knyttet til praksis i enkeltfag (og hvor universitetsskoleprosjektet får et utvidet ansvar). Kanskje vil det bli store utfordringer for barnehagelærerutdanningen som har tverrfaglig praksis. Kanskje vil det gå bra, men kanskje vil det også her skje en ansvarspulverisering og ingen vil ta ansvar for praksis. Praksis er tross alt svært krevende, både administrativt og faglig. Med mindre praksisopplæringen blir grundig integrert i en ny organisering, hvor både faglig ansvar og roller er tydelig avklart, vil kvalitet på praksis svekkes betydelig. Tydelig faglig ledelse av praksis er påkrevd.

Som beskrevet i høringsrunden, er arbeidsbyrden for praksiskonsulenter både på grunnskolelærerutdanningen og barnehagelærerutdanningen krevende. Vi har blitt forespeilet at administrasjonsressursen skal økes med 50% på grunnskolelærerutdanningen, men har ikke fått mer klarhet i dette. I en tid med innsparinger på instituttet er det enda større usikkerhet om forbedringer i arbeidsforholdene i administrasjonen kan forventes.

Ledelse av studieadministrasjonen

I rapporten fremgår det ikke hva som er tenkt om ledelse av administrasjonen i sammenheng med ledelse av instituttet.

Etter fusjonen med campus Alta ble administrativ ledelse utvidet til en felles kontorsjef for begge campus, med assisterende kontorsjef på hver campus i Tromsø og Alta. Assisterende kontorsjefer har ansvar for

oppfølging og ledelse av studieadministrasjonens arbeid. Dersom en slik leder fjernes fra organisasjonen vil det få betydelige konsekvenser for oss. Også denne funksjonen er viktig med hensyn til likebehandling av studenter i utfordrende saker. I tillegg er stillingen, slik den er i dag, avgjørende for sammensetning og opplæring i studieadministrativt arbeid, kontinuitet, oversikt, sammenbinding, forbedring og effektivisering av en samlet administrasjon.

Felles kontorsjef har øvrig personalansvar og økonomiansvar, og vil ikke ha kapasitet til å følge opp studieadministrasjon på en tilfredsstillende måte i tillegg.

Vi ser ingen annen løsning enn at dagens løsning med kontorsjef med to assisterende kontorsjefer fortsetter.

Ansvar for ressursoversikt

I rapporten leser vi at «Ressursene antas i all hovedsak å være stabilt fordelt mellom studieprogrammene fra år til år slik at dette er forhold som i praksis vil håndteres av administrasjonen» (s.29). Her er vi veldig usikre på om det er dette også er tenkt inn i kontorsjefens ansvarsfelt, eller om det skal fordeles på annet administrativt personell ut fra studieprogramtilhørighet.

For de få i administrasjonen som har vært involvert i ressursarbeidet ved ILP vet vi at dette er et krevende og kontinuerlig arbeid. I tillegg er dette arbeidet noe som er nødt til å ses i sammenheng med ulike behov ettersom fagansatte søker permisjon/forskningstermin, utlysninger, interne/eksterne prosjekt, ReKomp, DeKomp, andre EVU-tilbud osv. Hvis personalansvaret blir lagt til fagseksjonsledere vil det måtte gis administrativ oppfølging til disse. Dette er ikke en arbeidsoppgave som er dekket av administrasjonen i dag.

Dersom dette også skal legges til studieadministrasjon vil det måtte tilføres ekstra kapasitet gjennom ekstra stilling.

Mistet vi målet på veien?

Etter vår forståelse var målet med gjennomgangen at ILP skulle få en mer synlig ledelse. Videre at beslutninger/beslutningsprosesser skal bli mer tydelig og transparente. Vi frykter at forslag på ny modell fører til et større kaos med mange mellomledere hvor ansvar lettere flyter ut og pulveriseres, og hvor seksjonene kan utvikle egne «øyer» som kan gjøre ting på ulike måter.

Ny modell skal ikke koste mer enn dagens organisering. Dette er løst med flere 50 % mellomlederstillinger som i sin andre 50 % stilling skal forske eller undervise. Dette medfører en mer **utilgjengelig** ledelse. Hvordan alle foreslåtte oppgaver for disse mellomlederne skal løses innenfor 50 % stilling stiller vi også spørsmål ved. Det er videre god grunn til å sette spørsmålstegn ved effektiviteten og kompetansen i det administrative ledelsesarbeidet når det fragmenteres delstillinger over flere ansatte.

Dersom foreslått modell skulle vedtas gjør vi oppmerksom på at det må forutsettes en tilføring av ressurser til administrasjonen da en slik modell vil gi administrasjonen betydelig merarbeid.

Økt arbeidsbelastning for administrasjonen, utydelig ledelsesstruktur og pulverisering av ansvar er de tre største inntrykkene vi dessverre sitter igjen med.

Vennlig hilsen

Nadia Tvette

Silje Sivertsvik

Nina Borch Johansen

Lena Hustad

Gjertrud Kalseth

Jørn Ottem

Frank Otto Olsen

Renate Walberg

Brynjar Sollid

Ole Martin Kanck

Marita Ernstsén

Andreas Galåen

Torstein Estensen

Ømur Caglar-Ryeng

Enika M. Grødahl

Silje Rossvoll Kvande

May Jensen

Høring: Gjennomgang av Institutt for lærerutdanning og pedagogikk

I høringsrunden ønsker fakultetet tilbakemelding på anbefalingene arbeidsgruppa legger fram i rapporten, og hvorvidt det er fordeler eller ulemper ved disse anbefalingene som er særlig framtreddende eller som ikke er beskrevet i rapporten. Fakultetet ønsker også tilbakemelding på om det er andre forhold som vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet som fakultetsledelsen bør hensynta i sin videre behandling av saken. Spesielt ønskes det tilbakemeldinger på muligheter og utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger.

Som arbeidsgruppa selv skriver er «valg av organisasjonsprinsipp valg av policy» (s. 10), og dermed må valg av ledelsesstrukturen tas på bakgrunn av de hensyn som instituttet skal ivareta. Slik jeg forstår rapporten er hovedargumentet for ny ledelsesstruktur at «instituttet i liten grad prioriterer forskning» (s. 16). Fra mitt ståsted i GLU 1-7 og 5-10 er det nesten mer tydelig at vi ikke har prioritert å utvikle helhet og sammenheng i lærerutdanningene, noe som ikke er merkelig når man ser alle arbeidsoppgaver som studieleder for GLU og EVU har, faglig og ikke minst administrativt.

Hammerness (2012) trekker frem fellestrekk ved sterke lærerutdanningsprogram: de har en sterk forankring i praksis, de er koherente og de har en klar visjon. Slik forslaget foreligger, opplever jeg at det i svært liten grad tar hensyn til lærerutdanningene som integrerte og sammenhengende profesjonsutdanninger, og til hvordan vi kan utvikle en sterk lærerutdanning. Det står for eksempel lite eller ingenting om forholdet til praksisopplæring og universitetsskolene, noe som er merkelig når arbeidsgruppa selv viser til «Lærerutdanning 2025».

Jeg er redd for at en organisering i fagseksjoner vil føre til fragmentering av helheten i utdanningen som gis studentene. For å lede den utviklingen som er nødvendig for å få en god og koherent lærerutdanning, mener jeg at programstyrelederen, som ikke har personalansvar eller disponerer eget personale, i for liten grad har makt og mandat til det tverrfaglige utviklingsarbeidet som er nødvendig. Jeg har selv erfaring fra programstyret på lektorutdanninga 8-13 som ekstern representant (før det ble lagt ned), og mandatet for et slikt styre og for styreleder må endres vesentlig om det skal klare å lede noe som helst.

Det synes også merkelig at ILP skal gå fra et profesjonsfokus til et tradisjonelt disiplindefagfokus i en tid hvor det tverrfaglige perspektivet understrekes i utdanningssammenheng. Fagfornyelsen i grunnopplæringa understreker profesjonsutvikling og tverrfaglighet, den siste endringen av barnehagelærerutdanningen og utviklingen av en tverrfaglig master i begynneropplæring gjør det samme.

Med den foreslåtte modellen er det flere som vil få personalansvar, men rapporten ikke sier noe om lederkompetanse utover at det er «ønskelig med minimum førstestillingskompetanse». Man må kunne styrke forskningen ved ILP uten å demontere profesjonsutdanningene. I så måte er det et godt forslag med en egen assisterende instituttleder for forskning.

Med hilsen

Kari-Anne Sæther

Innspill til rapport – gjennomgang av institutt for lærerutdanning og pedagogikk - Fra ledelsen ved ILP

Innledning

Ledelsen ved ILP kommer ikke med et samlet høringssvar. Studieleder i pedagogikk, spesialpedagogikk og logopedi Ellen Dahl leverer eget innspill. Kontorsjef Trude Steingård er heller ikke med siden hun sitter i fakultetsstyret.

Denne uttalelsen kommer derfor fra:

Instituttleder Odd Arne Thunberg

Ass. Instituttleder/ studieleder, barnehagelærerutdanningen Tromsø, Helge Habbestad

Ass. Instituttleder, Alta, Gøril Figenschou

Ass. Kontorsjef, Alta, Camilla Brækken

Studieleder Praktisk pedagogisk utdanning, Geir Gabrielsen

Studieleder ved grunnskolelærerutdanningen 1-7, 5-10, Tromsø, Henning Marius Sollid

Studieleder grunnskolelærerutdanningen 1-7, 5-10, Alta, Yngve Engkvist

Studieleder barnehagelærerutdanningen og spesialpedagogikk, Alta, Beathe Sætveit

(Det gjøres oppmerksom på at begge de assisterende instituttlederne og studieleder Beathe Sætveit også er med på høringsuttalelsen til barnehagelærerutdanningen.)

Når vi i det videre bruker **ledelsen ved ILP** er det gruppa over det vises til.

Vi ønsker å komme med en høringsuttalelse på rapporten «gjennomgang av institutt for lærerutdanning og pedagogikk».

Arbeidsgruppa oppsummerer kort de utfordringene de har avdekket ved ILP på følgende måte:

«Kort oppsummert kan de utfordringene arbeidsutvalget har avdekket gjennom skriftlige innspill og intervjuer, primært forstås som et resultat av:

- *En formell struktur som fremmer utdanning i større grad enn forskning.*
- *En uformell struktur som skaper en uklar linje- og rapporteringsstruktur.*
- *Geografiske atskilte enheter som i liten grad er integrert og ser ressursene i sammenheng.»*

I vår høringsuttalelse og i forslaget til modell som ledelsen ved ILP har skissert (se vedlegg), prøver vi å dekke de behovene som etterlyses her, både de som arbeidsgruppa har løftet fram og det som vi opplever ikke er ivarettatt i modellen foreslått av arbeidsgruppa.

Vi har innspill til rapporten og hvordan vi tenker modellen for organisering som arbeidsgruppen foreslår ivaretar hensyn som:

- Geografi – et geografisk spredt campus og stedlig ledelse Alta
- Forsknings-, utviklings- og utdanningsprogramledelse
- Profesjonsutdanninger, praksis og skikkethetsvurdering
- Etter- og videreutdanninger, spesielt oppfølging av de regionale og desentraliserte kompetanseordningene (rekom og dekom)

Vi kommer også med forslag til endringer og organisering. Våre forslag markeres med fet tekst og forslag til organisering ligger bakerst som vedlegg.

En samlet overordnet strategisk ledelse

Vi gir her noen tilbakemeldinger på gjennomgangen som er gjort, basert på oppsummeringene og vurderingene i rapporten.

«Instituttet skal ha en samlet overordnet strategisk ledelse. Ledelsen består av instituttleder og tre assisterende instituttledere: en for forskning og ph.d.-utdanningen, en for undervisning og en for etter- og videreutdanning. Ansvarsområdene skal være campusovergripende. Minst en av de assisterende instituttlederne lokaliseres ved campus Alta, hvor stedlig ledelse utøves av en assisterende instituttleder.»

Dette virker som en god måte å få en samlet ledelse der virksomheten ved instituttet kan ses under ett. Utfordringen for lederne vil være å få en god oversikt over aktiviteten ved fagmiljøene, og det er en fare for at distansen mellom det operative nivået (undervisning/forskning) kan bli stor. En egen instituttleder for etter- og videreutdanning er ikke nødvendigvis hensiktsmessig da det fra sentralt hold (Kunnskapsdepartementet) forventes en tettere organisasjon mellom arbeidet som skal foregå der og grunnutdanningene, grunnskolelærer- og barnehagelærerutdanningene. Det fremkommer tvetydig i teksten for øvrig om man faktisk skal ha en leder ved campus Alta.

Ledelsen ved ILP foreslår en felles strategisk ledelse med en instituttleder og tre ass. instituttledere; en for campus Alta, en for campus Tromsø og en for FOU. Vårt forslag er at instituttleder har overordnet ansvar for forskning, undervisning (og praksis) og etter- og videreutdanning, ass. instituttleder for FOU har forskningslederansvaret og at de to stedlige ass. instituttlederne ivaretar undervisning/praksis og EVU ut mot programlederne¹. De stedlige ass. instituttlederne skal lede/inngå i programutvalgene som er campusovergripende for å sikre samhandlingen mellom campusene.

Fagseksjoner og programstyrer

I kap. 7: forslag til ny organisasjonsmodell, står det i andre avsnitt:

«Enkelte av de utfordringene som arbeidsgruppen har avdekket, kan åpenbart løses ved å justere dagens formelle organisering, som en mer synlig instituttledelse, mer transparente beslutningsprosesser, og ønsket om et sterkere fokus på og prioritering av forskning. Andre utfordringer lar seg ikke i samme grad løse innenfor dagens organisering. Dette gjelder spesielt behovet for sterkere faglig og sosial integrasjon av fagmiljøene og utdanningsprogrammene – det være seg mellom de ulike campusene, mellom fagpersonell med samme faglige bakgrunn som er knyttet til de ulike programmene, eller mellom lærerutdanningen og det disiplinpedagogiske fagmiljøet.»

Arbeidsgruppen foreslår derfor å organisere instituttet i fagseksjoner:

«Kjernevirksomheten organiseres i fagseksjoner der faglig ansatte plasseres i seksjoner etter faglig tilhørighet. Fagseksjonene er campusovergripende. Seksjonene ledes av en fagseksjonsleder med ansvar for både utdanning og forskning, og med personalansvar for

¹ Hvorvidt navnet skal være programleder, studieleder eller studieprogramleder er ikke avgjørende, men det er funksjonene og hvor stor del av stillingen som kan utnyttes til ledelse som er viktig.

seksjonens ansatte. Det kan vurderes at barnehagelærerutdanningen i en overgangsfase blir en egen fagseksjon.»

Fagseksjoner kan være hensiktsmessig for å styrke de ulike fagene i noen av programmene, samt forskning i fagene. Samtidig må det reflekteres over hvordan profesjonsfokuset i alle lærerutdanningene (knyttet både til forskning og undervisning), kunnskapsområdene i barnehagelærerutdanningen, ansvar for praksis og skikkethetsvurdering skal ivaretas. Hvordan fagseksjonene skal organiseres kan bli en utfordring. Verden er ikke en-faglig. Vi ser også at en del av fagene på hver av campusene blir små i omfang, særlig de praktisk-estetiske fagene. Tettere samarbeid på tvers av campusene kan forhåpentligvis være med på å styrke disse. Utfordringen kan bli å finne fornuftige løsninger og ikke bruke for store ressurser på administrasjon og ledelse.

Ledelsen ved ILP klarer ikke å se at fagseksjoner skal bidra til sterkere faglig og sosial integrasjon av fagmiljøene og utdanningsprogrammene, og synes heller ikke det argumenteres godt for dette. Tvert imot mener vi en oppdeling i fagseksjoner kan redusere profesjonsfokuset, ansvar for de nasjonale kompetansehevingsordningene, praksis og skikkethetsvurdering.

Ledelsen ved ILP foreslår derfor en fortsatt programorganisering (se eget vedlegg), men at det opprettes programutvalg for å ivareta en helhetlig tenking knyttet til faglig fokus, forskning og utdanning, samt bedre utnyttelse av ressurser på tvers av campusene. Programutvalg kan forhåpentlig bidra til et større eierskap for de ulike studieprogrammene, bidra til mer transparente prosesser og føre til en større medvirkning blant de fagansatte. Utfordringen vil være å få satt av tilstrekkelig med tid og ressurser for de som skal være med i et slikt utvalg. Et programutvalg vil også være i tråd med det arbeidsgruppen skriver:

«Det etableres programstyrer, ett for hvert program. Programstyrene ledes av en programstyreleder utpekt av instituttleder. Programstyrene skal være campusoverskridende.»

Forskningsledelse på programmene

En av kritikkene som fremmes i rapporten er manglende forskningsledelse:

«Ordningen med studieledere fremstår dessuten som et tveegget sverd. På den ene siden ble det hevdet at en slik funksjon er nødvendig for å sikre helhetlig utvikling og oppfølging av programmene. På den andre siden ble det pekt på at funksjonen i seg selv favoriserer undervisning foran forskning. Dette forsterkes ved at ingen av studielederne har forskningskompetanse, og derfor verken har «kunnskap om eller legitimitet til å utøve forskningsledelse», som det ble sagt. Denne utfordringen ble også understreket av enkelte av studielederne selv.»

Ledelsen ved ILP ser at det er et behov for å styrke fokuset på forskning. Vi foreslår at det er et krav om minimum førstekompetanse hos instituttleder. Når det gjelder spørsmålet om hvilke krav som skal stilles til assisterende instituttleders kompetanse vil vi bemerke at assisterende instituttleder med ansvar for FoU må ha minimum førstestillingskompetanse, likeledes for assisterende instituttleder med personalansvar for vitenskapelig ansatte. For øvrig vil førstestillingskompetanse være ønskelig. Dette vil styrke forskningsfokus på undervisningsfagene. Det er ønskelig med minimum førstekompetanse hos programlederne, som har et delegert personalansvar.

Ass. instituttleder skal være leder av FOU-utvalget. I tillegg foreslås det at instituttleder deltar i møtene med forskningsgruppene, sentrene og FOU-utvalget, og at det sendes referat til programutvalgene. I tillegg deltar lederne av programutvalgene i både FOU- og

utdanningsutvalget. Dette for å ivareta kommunikasjon mellom de ulike nivåene og mellom campus.

Oppfølging av de regionale og desentraliserte kompetanseordningene

Uavhengig av fremtidig organisering så er det mye som tyder på at en av de største utfordringene for grunnutdanningene ved instituttet vil være å få en god oppfølging av de forventningene som stilles fra regjeringen i dokumentet lærerutdanningene 2025 – det er her en klar forventning om et tettere samarbeid om profesjonen lærer – noe som også gjenspeiles i satsingene regional kompetanseutvikling for barnehage (rekomp) og desentralisert kompetanseutvikling for skole (dekomp). Det er forventet en gjensidig utvikling av barnehage, skole og lærerutdanninger som skal foregå i et tett samarbeid med regionene. Vi stiller spørsmål ved hvordan dette kan ivaretas ved en organisering i fagseksjoner.

Ledelsen ved ILP foreslår at det ikke blir en egen assisterende instituttleder for etter- og videreutdanning, men at ass. instituttleder i Alta og Tromsø har et todelt ansvar; utdanning (og praksis) og EVU².

De velfungerende 'lommene'

Rapporten viser til at det også er områder som fungerer godt på ILP:

«Til tross for det generelle inntrykket av at ILP oppleves som en nokså kaotisk organisasjon, oppfatter deler av instituttet seg som velfungerende lommer. Dette gjelder spesielt barnehagelærerutdanningen og til dels også miljøet ved campus Alta. Ved barnehagelærerutdanningen beskrev informantene seg mer som profesjonsutdannere enn som forskere. Samtidig syntes forskningsfokuset å være til stede, uten at denne arbeidsgruppen har undersøkt om faktisk forskningsaktivitet er noe større her enn ved andre miljøer ved ILP. De vitenskapelige ansatte opplever også å bli både sett og hørt, samt at forutsigbarheten i forhold til undervisningen er stor. Det samme inntrykket formidles av en av ph.d.-studentene som er knyttet til dette fagmiljøet.»

I rapporten er «de velfungerende lommene» barnehagelærerutdanningen og til dels også miljøet i Alta, beskrevet uten at det er undersøkt/beskrevet nærmere hva det er som gjør at det fungerer bra. Rapporten og konklusjonen ville ha vært styrket ved at dette hadde vært tydeliggjort, og kanskje kunne de erfaringene som er gjort og det som gjøres i disse «lommene» ha blitt brukt på flere områder på instituttet. I forslaget arbeidsgruppen presenterer til alternativ organisering er ikke erfaringene fra disse lommene tatt hensyn til.

Organisering etter et geografisk prinsipp

ILP har to campus, Alta og Tromsø, og for ledelsen ved ILP er det viktig med fortsatt stedlig ledelse på begge campus. Under prinsipper for organisering i rapporten står det:

«Organisering med bakgrunn i et geografisk prinsipp innebærer på sin side å legge alle funksjoner som er nødvendige for å betjene brukere innenfor et bestemt geografisk område i samme enhet.»

² EVU må utredes spesielt. Hvem skal ha ansvar for videreutdanningene og de tilbud som skal håndteres. Hvem skal være koordinator i Region Nord sammen med Nord og Samisk Høgskole (dette er fokus på samisk språk)?

Både innledningsvis i beskrivelse av organisasjonsprinsipper og under kapitlet «de velfungerende lommene» beskrives det fordeler ved en organisering ut fra et geografisk prinsipp. Hvordan organiseringen av ledelse ut fra et geografisk perspektiv er tenkt løst blir ikke tydelig i resten av rapporten utover det som står i kap.7.1 og i kap. 7.5, kulepunkt en:

«Den foreslåtte modellen legger til grunn at ILP er ett institutt som ledes av en felles ledelse, men med stedlig ledelse ved campusene [...] For å sikre stedlig ledelse, foreslår arbeidsgruppen at minst en av de assisterende instituttlederne lokaliseres ved det campus der instituttleder ikke er lokalisert.»

«Instituttet skal ha en samlet overordnet strategisk ledelse. Ledelsen består av instituttleder og tre assisterende instituttledere: en for forskning og ph.d.-utdanningen, en for undervisning og en for etter- og videreutdanning. Ansvarsområdene skal være campusovergripende. Minst en av de assisterende instituttlederne lokaliseres ved campus Alta, hvor stedlig ledelse utøves av en assisterende instituttleder (sic.).»

Ledelsen ved ILP mener det er viktig å ha en stedlig ledelse i Alta, og har i vårt forslag til modell skissert hvordan vi tenker at dette løses ved å ha ass. instituttleder og programledere ved begge campus. Vi har også tidligere beskrevet hvordan vi gjennom campusovergripende programutvalg vil ivareta en helhetstenking på ILP.

Innspill i rapporten til hvordan instituttet kan organiseres

Arbeidsgruppen har spurt de som er intervjuet hva de tenker om organisering, og oppsummerer på følgende måte:

«Mange ønsket med andre ord å beholde dagens organisering, men med justeringer. Et forslag var at studielederfunksjonen primært burde tilskrives ansvaret for den langsiktige utviklingen av programmene. Et annet var at den enkelte studieleder burde ha ansvaret for en overkommelig program- og personalportefølje – rett å slett å redusere kontrollspennet. Et tredje var at studielederne burde ha forskningskompetanse, samt muligheten for forskningstid (en viss prosentandel av stillingen burde gå til forskning). Et fjerde forslag var å supplere instituttledelsen med en forskningslederstilling, samt rydde i forskningsgruppestrukturen og integrere den bedre i linjen. Forslagene var ikke gjensidig utelukkende.»

Ledelsen på ILP mener at det i denne oppsummeringen kommer fram konstruktive innspill til hvordan instituttet kan forbedre sin organisering, uten at dette blir tatt hensyn til i forslag til ny modell. Hvorfor tas disse ikke med videre i modellen som konkrete forslag? Her er et forslag å beholde dagens organisering, men med justeringer. Det foreslås å redusere kontrollspennet til studielederne, det kommer innspill på at studieledere burde ha forskningskompetanse og det foreslås å supplere instituttledelsen med forskningslederstilling. Vi har spesifisert forskningslederstilling gjennom ass. instituttleder for FOU, og i tillegg har ILP forskningsgruppelederne som nå mottar honorar for denne lederfunksjonen. I ledelsens forslag til ny organisering har vi forsøkt å ivareta de fleste av disse forslagene.

Økonomi

Inntektene til ILP er i hovedsak fra basisfinansiering, lukket og åpen ramme og eventuelle supplerende tildelinger. Noe er også fra prosjekter og eksterne tildelinger men hoveddelen kommer fra basisfinansiering. ILP har i noen år hatt et årlig merforbruk. Vi har derfor jobbet mye med

økonomien på instituttet og laget prognoser for 5 år fremover for å kunne få et bilde av den økonomiske utviklingen som instituttet står overfor.

Vi har tatt utgangspunkt i den studieprogramporteføljen vi har pr i dag samt behovet for vitenskapelig ansatte for å kunne håndtere dette. Vi har gjort beregninger med bakgrunn i forventede høye og lave studiepoengs produksjoner samt prøvd å estimere refusjoner fra etter – og videreutdanning og sykelønn. Beregningene viser at vi kommer til å ligge på et akkumulert merforbruk ved utgangen av 2020 på over 40 millioner. Instituttet jobber nå mye med å få ned merforbruket, hvis dette arbeidet ikke hadde vært igangsatt ville vi hatt et årlig merforbruk på mellom 14 og opp mot 20 millioner pr år. Det er nedsatt flere grupper som skal jobbe med blant annet studieprogram og emneporteføljen, mulighet for å bruke vitenskapelige mellom studieprogram og campus og hvordan vi fordeler arbeidstid. Med bakgrunn i arbeidet som gjøres ved ILP, ser vi at vi har en økonomisk situasjon som forutsetter at endring av organisasjonsstrukturen, ikke bør medføre økte kostander. Vi har derfor sett litt på hvilke økonomiske konsekvenser en slik omorganisering som rapporten foreslår vil ha for oss.

Vi har pr i dag:	Ny organisering
<ul style="list-style-type: none">• 1 instituttleder• 1,5 assisterende instituttledere• 5,5 studieledere <p>Totalt 8 stillinger</p> <p>- Disse vil beholde sin lønn slik den er i dag</p>	<ul style="list-style-type: none">• 1 instituttleder• 3 assisterende instituttledere (Utgjør 1,5 stillinger)• 7 fagseksjonsledere (man regner 2 på PED på grunn av omfanget) (Utgjør 3,5 stillinger)• 4 programstyreledere (utgjør 0,5 stillinger) <p>På papiret vil dette utgjøre 6,5 stillinger</p> <p>I realiteten er det mulig at både de assisterende instituttlederne og fagseksjonslederen må erstattes helt, vi snakker da om 11,5 stillinger</p>

Vi har gjort flere simuleringer for å beregne dette. Vi har tatt utgangspunkt i alt fra 4 til 11 nye stillinger, for å se hvilken effekt dette vil ha på økonomien. Merkostnadene vil ligge på mellom 3.6 og opp mot 8,7 millioner, avhengig av hvor mange nye vi vil måtte tilsette.

Sett i lys av den økonomiske situasjonen som ILP i dag befinner seg i, er ikke dette kostander som instituttet har mulighet for å kunne ta på seg.

Generelle innspill

Feil i rapporten:

På side 23 står det:

«Også uformelt kommer det geografiske prinsippet til uttrykk ved at man ved de to campusene oppfatter å rå over egne økonomiske ressurser. Til tross for at instituttet formelt har ett budsjett, er dette i praksis splittet mellom de to campusene.»

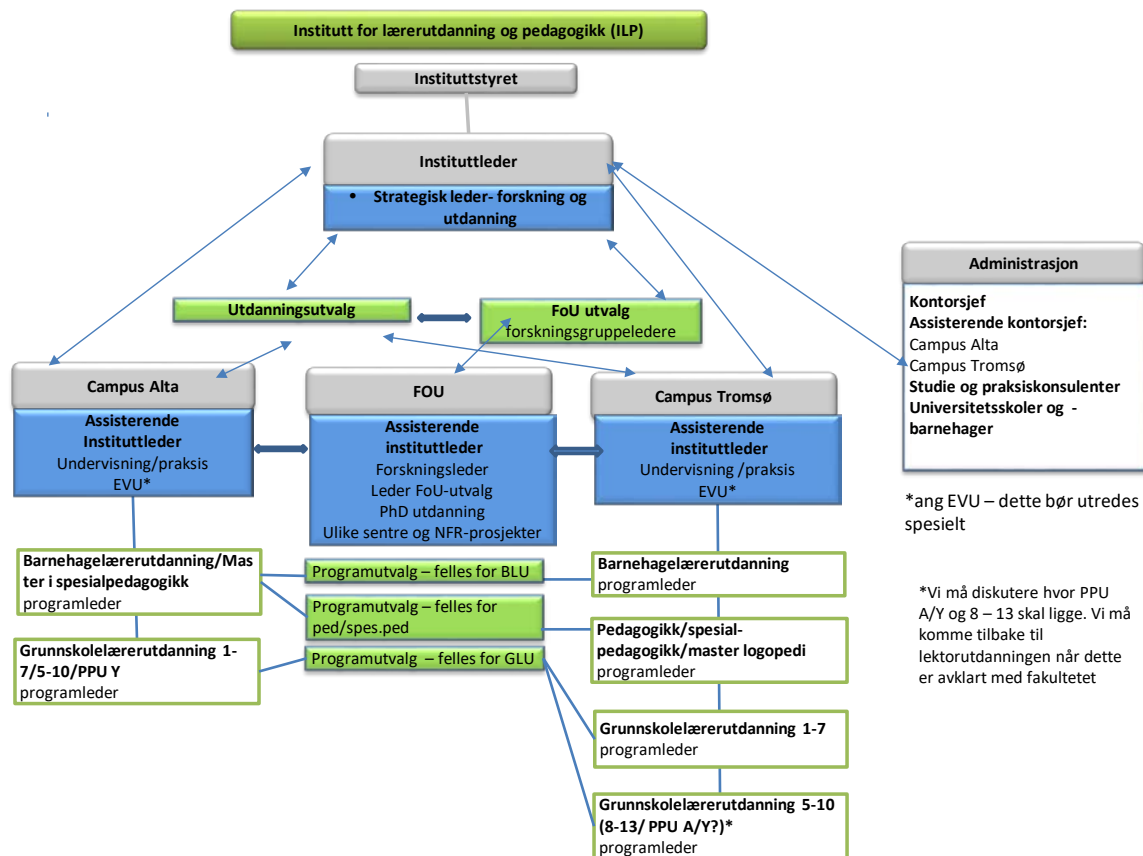
Dette er ikke riktig, instituttet har felles budsjett.

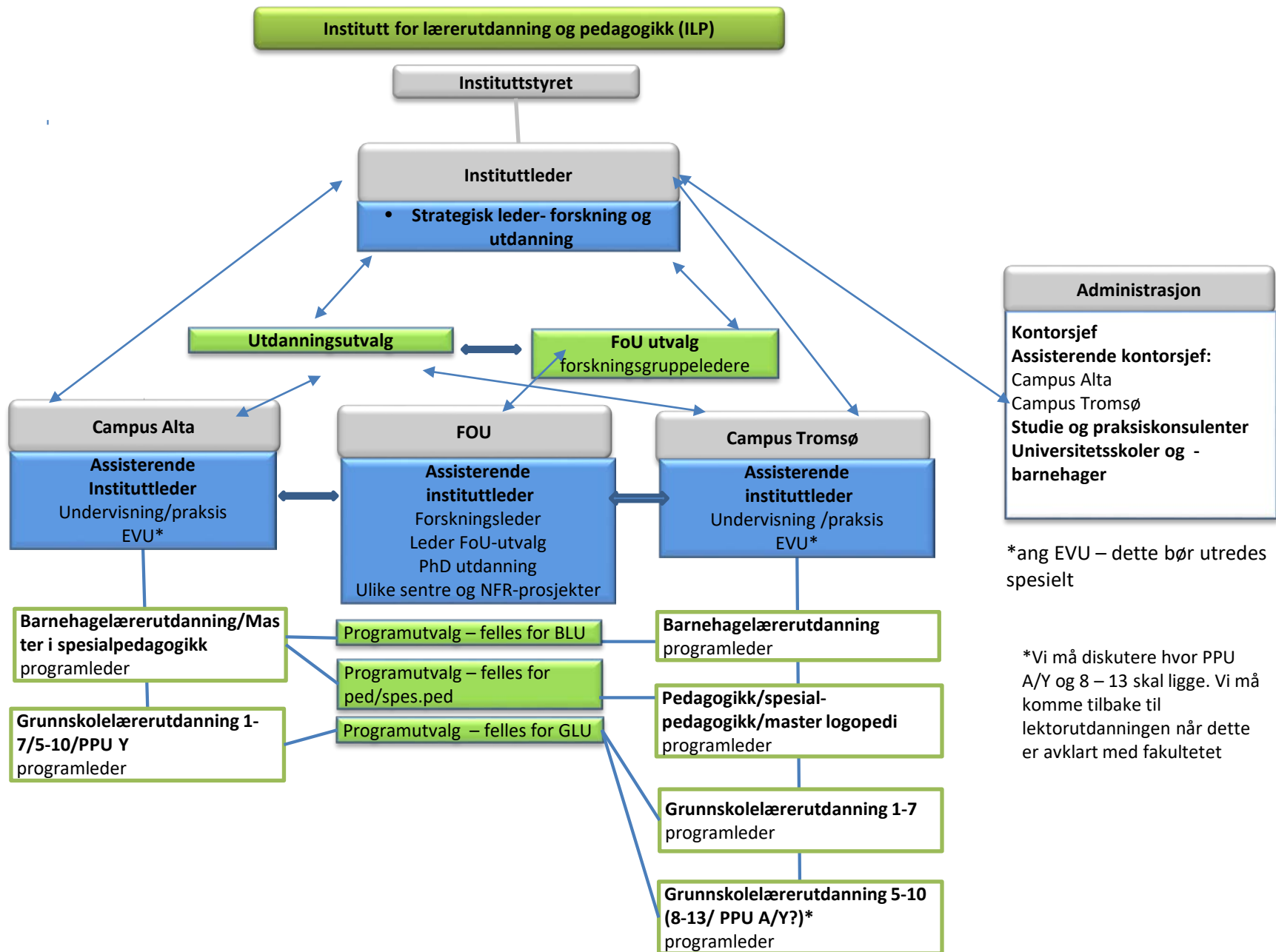
Begrepsbruk i rapporten:

I rapporten brukes begreper som «mange», «en del», «enkelte», «andre», uten at det defineres en klar størrelse, det gjør det vanskelig å forholde seg til konklusjonene. Innledningsvis beskrives det at 99 har svart på undersøkelsen, men det blir ikke referert til svarene derfra utover at de er brukt til å utforme intervjuguide. I tillegg oppgis det at 54 personer er invitert til intervjuer. Det burde derfor ha vært mulig å være mer presis enn «mange» og «en del».

Vedlegg:

Forslag til organisering av institutt for lærerutdanning og pedagogikk





Høringsuttalelse fra RITE knyttet til rapporten «Gjennomgang av Institutt for lærerutdanning og pedagogikk»

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Dette høringssvaret representerer forskningsgruppa RITE. Vi er enige i at ILP over tid har hatt ledelsesstrukturer som ikke har fungert, og rapporten redegjør grundig for noen problematiske sider ved ILP. Særlig gjelder dette utdanning og utdanningenes plass ved instituttet. Rapporten synliggjør i liten grad det positive som skjer ved ILP, særlig når det kommer til aktiviteter knyttet til forsknings- og utviklingsarbeid (FoU). Når rapporten samtidig legger hoveddelen av sine konklusjoner mot FoU stiller vi spørsmål ved de løsningene rapporten anbefaler, spesielt når det kommer til fagseksjoner. Vi kan ikke se at det som er lagt fram fungerer som argumentasjon for forslagene. Rapporten bidrar til at vi er bekymret for hvordan ILP i fremtiden, dersom de foreslåtte fagseksjonene blir en realitet, skal kunne ivareta tverrfagligheten som er en forutsetning for integrerte lærerutdanninger. Som en tverrfaglig forskningsgruppe ønsker vi å gi et høringssvar til rapporten knyttet til våre behov og vår oppfatning av hva som er av betydning for å få sterk lærerutdanningsforskning. Det er mye vi kunne ha tatt tak i, men vi har valgt å bygge vårt høringssvar langs to linjer: 1) forskning/forskningsledelse/-resultater/-strategi og 2) fagseksjoner/fagseksjonsledere med personalansvar/HMS.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Om forskning, forskningsledelse og forskningsresultater og behov for å kunne styrke forskningen. Samtlige lærerutdanninger i Norge sliter med organiseringen. Det samme gjelder internasjonalt. Rapporten om ILP framstiller fagseksjoner som en av flere dårlige modeller, noe som i seg selv ikke gir motivasjon for å skifte modell. Lærerutdanningsforskning, forstått som forskning i spenningsfeltet mellom teoretiske perspektiv og praktiske behov, er aktualisert gjennom regjeringens strategi for lærerutdanning og fokuset på partnerskap mellom universitet og skole (Kunnskapsdepartementet, 2017). Stadige lærerutdanningsreformer, både nasjonalt og internasjonalt, aktualiserer utvikling av kontinuitet i lærerutdanningsforskningen. I strategiene for UiT og HSL er det et mål å ha nasjonalt ledende lærerutdanninger. Innovative lærerutdanninger forutsetter en kontinuerlig utvikling av utdanningenes kunnskapsgrunnlag. Forskningsgrupper som er i stand til å ta på seg dette ansvaret er av stor betydning for ILP. Vi trenger strukturer og ledelse som legger til rette for at slik grupper kan fungere godt.

Fusjonene ved UiT har hatt som mål å øke forskningen. Hva det innebærer å fusjonere på tvers av høyskole og universitet er i liten grad problematisert i rapporten. Hva det å kreves bygge opp forskning og velfungerende forskningsmiljøer under slike forhold er det ikke tatt høyde for. Lite synes gjort fra Universitetets tre nivåer for å gi forhold for å utvikle forskningen, og da spesielt lærerutdanningsforskningen, i en slik utfordrende situasjon som fagmiljøene har stått i og fortsatt står i.

Rapporten skriver om forskningsorganisering, men hvordan forskningen fungerer og hvilke resultater den gir er i mindre grad synliggjort. Det er i dag mye god forskning som gjøres på ILP, både innenfor fag, fagdidaktikk, lærerutdanningsforskning, pedagogisk forskning, profesjonsforskning osv. Eksempler på dette burde ha framkommet i rapporten. Mye av denne forskningen er tverrfaglig. ILP synes i dag å være i sterk utvikling når det gjelder forskning og utvikling. Våre forskere har fått gjennomslag og finansiering for flere forsknings- og utviklingsprosjekt både fra NFR, DIKU, Horisont 2020 og flere. Vi har de siste årene hatt et økende antall PhD-kandidater og også økt gjennomstrømmingen. Vi kan også vise til en økt forskningsproduksjon, og stadig flere publiserer også på nivå 2. Da HSL satte en frist høsten 2019 for å utvikle forskningsgrupper var det mange miljø som virkelig tok tak og jobbet fram nye og mer strategisk orienterte forskningsgrupper. RITE er en av disse. Forskningsgruppestrukturen er ikke synliggjort i rapporten, men nevnes så vidt på s. 20. De siste årene har et større antall ansatte søkt og fått opprykk, også til toppstillinger. Dette er heller ikke synliggjort. Med et økende antall ansatte i toppstillinger må vi kunne vente at forskningsinnsatsen øker ved ILP.

Når mandatet har som utgangspunkt at det er «ingen forskningsledelse på ILP» reagerer vi på det. Vi finner utstrakt selvledelse, kollektiv forskningsgruppeledelse, nettverksledelse (nasjonalt og internasjonalt) og ledelse av

forskningsprosjekter. Hva vi trenger er en overordnet strategisk ledelse av forskning og en forskningsstrategi å jobbe mot. Vi trenger en forskningsledelse som kobler de mange gode prosjektene og legger til rette for synliggjøring av forskningen, ut over disputaser. Vi trenger å faste interne forskningsdager hvor vi kan vise hverandre hva som foregår, synliggjøre og dele stipendiatenes og andre forskeres resultater. For å få fram forskningen trenger vi støttestrukturer som for eksempel såkornmidler, støtte til søknadsskriving og faste skrivekurs/-seminarer.

Fagseksjonsledere med personalansvar og HMS. Å opprette fagseksjoner ses som en omkamp. Ved tidligere Høyskolen i Tromsø var avdeling for lærerutdanning organisert etter dette prinsippet, noe som viste seg lite funksjonelt. Vi er redd for at en slik silotenkning kan bli lite hensiktsmessig i en organisasjon som må jobbe tverrfaglig og profesjonsorientert. At seksjonsledere skal ha personalansvar er vi særlig kritiske til. Vi stiller spørsmål ved både kompetanse og grunnlag for å ta lederansvar for ansatte på nivå 5. Det er ingen god løsning at «en kollega» uten kompetanse på feltet personalledelse plutselig skal fungere som leder. Vi har inntrykk av at det tas for lett på denne typen kompetanse ved ILP. Instituttleder + tre assisterende instituttledere uten ansvar ovenfor seksjonslederne er vi redd vil bidra til for lite og for uklar ledelse. Vi stiller også spørsmål ved attraktiviteten i disse stillingene.

En fagseksjonsmodell vil gi en pedagogisk fagseksjon med mer enn 50 ansatte med ulike ansvar. Fagseksjonene knyttet til pedagogikk vil uansett måtte organiseres i mindre enheter. Hvordan dette skal se ut er ikke diskutert i rapporten. Det er kjent at det over år har vært avstand mellom lærerutdanningene og det fagpedagogiske miljøet ved ILP. Mye tilsier at dette er under endring. Prosjekter som kan vise til samarbeid og undervisning på tvers av fagmiljøene er positivt og tegn på at noe skjer. Samtidig har det syntes umulig å løse opp i denne situasjonen så langt, og vi kan ikke se hvordan en uklar fagseksjonsmodell skal kunne bidra til at gamle motsetninger finner sin løsning.

Forslaget om programstyre og –leder omtales i rapporten, men det gis ingen nærmere beskrivelse av hvordan det skal se ut og hva det innebærer. Vi ser det som fordelaktig at de ulike programmene på ILP har samme organisering, men er redd for at den foreslåtte organiseringen i programstyrer kan bli for tungrodd og lite handlingsorientert. Vi ser for oss at et programstyre må fungere mest mulig strategisk.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Med sine medlemmer fra ulike fagmiljøer er RITE et godt eksempel på hva det betyr å ha nærhet mellom fagmiljø i lærerutdanningen med ulike oppgaver/fagbakgrunner. Denne tverrfaglige forskningsgruppa ([Research in Teacher Education practices](#)) har 9 medlemmer med tilhørighet i engelskdidaktikk, matematikdidaktikk, yrkespedagogikk, pedagogikk og utdanningsledelse. Gruppas medlemmer er tilknyttet grunnskolelærerutdanningene, lektorutdanningen, master i utdanningsledelse og PPUy. Vårt felles fokus er forskning i og på lærerutdanningene og spørsmål knyttet til hvordan profesjonsforståelsen og -kunnskapen dannes hos studenten, blir tatt videre inn i yrket og bidrar til en fortsettende profesjonsutvikling for den enkelte profesjonsutøver og for kollegiet. Gjennom undervisning og forskning har vi løpende samarbeid med aktuelle praksisfelt. Gruppa vil videreføre ProTEds arbeid med utvikling av kunnskap knyttet til kvalitet i integrerte lærerutdanninger og innta et metaperspektiv på lærerutdanningenes kunnskapsbase. Gruppa fokuser også på samspillet mellom UH og skole for utvikling av utdanningskvalitet, kvalitet i overgangen mellom studier og yrke og i partnerskapsdesign. Gruppa vektlegger praksisteorier.

Vi er bekymret for at strukturene som er beskrevet i rapporten ikke vil gi vårt samarbeid og vår forskning de rammene vi trenger. Vi ser ikke at rapportens forslag til løsning svarer på problembeskrivelsene og behovene som framkommer i rapporten. Vi trenger at de som jobber i lag på et program gis mulighet for å utvikle forskning sammen og ofte i dialog med et praksisfelt. Vi trenger først og fremst tydelig, synlig og velfungerende ledelse som kan ivareta ansattes behov i arbeidshverdagen og som på et *faglig* grunnlag, både disiplinilnknyttet og profesjonsrettet, kan tilrettelegge for forsknings- og utviklingsarbeid med høy kvalitet.

Høringsuttalelse fra Forskningsgruppa for utdanningsledelse knyttet til rapporten «Gjennomgang av Institutt for lærerutdanning og pedagogikk»

Forskningsgruppa for utdanningsledelse er en tverrfaglig forskningsgruppe med medlemmer som har forsknings- og undervisningsinteresser i ledelse og organisasjonsutvikling i utdanningssektoren både i eget masterutdanningsprogram og i form av ekstern virksomhet på ulike nivåer, skoler, fylke og nasjonalt.

Vi velger å strukturere vår uttalelse knyttet til rapporten «Gjennomgang av Institutt for lærerutdanning og pedagogikk» ut fra de tre spørsmålene som er sendt ut.

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Transparente prosesser og tydelig beslutningsstruktur:

Rapporten peker på behovet for mer transparente prosesser og tydeliggjøring av beslutningsstrukturene ved instituttet. Dette behovet er velkjent i vår gruppe. For eksempel har det vært flere diskusjoner omkring oppfølgingen av Phd.-studentene uten at det er utviklet en tydelig og klar strategi for forbedring av dette arbeidet. Det er oppnevnt en ny ph.d. koordinator uten noen transparens i prosessen og diskusjoner om hva stillingen skal bidra med. Den plutselige nedleggelsen av det oppstartete masterprogrammet i Ledelse og profesjonell utvikling i utdanningssektoren som det var brukt svært mye ressurser på å utvikle var også uten transparens.

Et annet problem er beslutninger og koordinering knyttet til Desentralisert ordning, DeKomp og ReKomp (barnehager og Fylkesmannen). Et eksempel på det er beslutningsprosesser som går i loop; ILP mottar forespørsel fra en region om fagsamarbeid i begynneropplæring. Fagsamarbeidet vil involvere inntil fire fagpersoner, to i norsk og to i matematikk over en periode på 2 år. Faggruppeleder DeKomp henvender seg med forespørselen til fagpersoner. Fagpersoner forsøker å få avklaringer med sine fagseksjonsledere om ressursbruk og forankring i arbeidsplan. Fagseksjonsledere forsøker å få avklaringer med studieleder om ressursituasjonen i fagseksjonen når fagpersoner skal bistå i kompetanseutvikling eksternt og samtidig opprettholde et stabilt utdanningstilbud internt. Studieleder forsøker å få avklaringer med faggruppeleder DeKomp som verken har økonomi- eller personalansvar. Beslutningene tar i overkant lang tid, tilbakemeldingene til kontaktperson i regionen tar tid og sjansene for at regionen søker kompetansestøtte ved andre universiteter/høgskoler har derfor vist seg å bli et bedre alternativ enn å samarbeide med UiT. Etter vår mening bidrar dette i betydelig til å svekke UiTs renommé.

En intensjon i ordningen desentralisert kompetanseutvikling er en ivaretagelse av det doble formålet for ordningen – styrke kompetansen i skolene i kommuner/fylkeskommuner samtidig som ordningen skal føre til kompetansebygging i lærerutdanningen. For å møte behovet som ligger i dagens politikkutforming bør en tydelig strategi ligge i bunnen for arbeidet. Strategien for å ivareta det doble hensynet i den desentraliserte ordningen fremstår svært uklar i dagens organisasjon.

Fagseksjoner:

Av anbefalingene i rapporten, er vi særlig skeptiske til forslaget om fagseksjoner, i alle fall slik de framstår i rapporten. Det er ingenting som tilsier at en organisering i fagseksjoner vil styrke nasjonale føringer om lærerutdanningen. Tvert imot vil denne type organisering heller minske muligheten til at

lærerutdanningen møter krav i nasjonale planer om sterkere integrasjon mellom pedagogikk, fagdidaktikk og praksis. Lærerutdanningen skal også speile trender i nasjonale føringer i skolesektoren. Fagfornyelsen som legger føringer på innholdet i skolen, fremhever nettopp de tverrfaglige perspektiver og samhandling med ulike profesjoner. Lærere som skal arbeide tverrfaglig i skolen må lære dette i utdanningen. Vi foreslår at lærerutdanningen fremhever de tverrfaglige perspektivene ved at man organiserer virksomheten rundt de enkelte programmene.

Uklar lederstruktur og kompetansestrid

Det er også uklart hva slags beslutningsmyndighet lederne av studieprogrammene skal ha i forhold til seksjonslederne – som har retten til å disponere de faglig tilsattes arbeidsressurser. Det kan ligge en mulighet for kompetansestrid mellom disse to typene mellomledere. De som skal fungere som ledere bør ha fullt personalansvar for å gi anledning til å gi god ledelse. Seksjonsledernes deltakelse i møtearenaer for strategisk ledelse bør avklares. Ved et stort institutt som ILP bør alle seksjonslederne involveres i strategisk ledelse. Slik kan en sikre at mellomledere fra både profesjonsutdanningene og disiplinutdanningene knyttes direkte til strategisk ledelse.

Det tredje forslaget vi vil omtale er, er innføring av tre assisterende instituttledere uten direkte myndighet i organisasjonen. Innføringen av mellomledere uten direkte konkretiserte arbeidsoppgaver eller plassering i linjen framstår utydelig. Slik forslaget er beskrevet i dag vil dette kunne resultere i et nivå som mer hindrer enn fremmer utvikling. Spesielt forholdet mellom assisterende og seksjonsledere kan bli problematisk. Skal ILP ha assisterende instituttledere, må de også ha et konkret ansvar og myndighet, i motsatt fall bør disse stillingene tas ut og strategisk ledelse organiseres på annen måte. Vi stiller også spørsmål med hvordan tre assistent ledere skal finansieres, spesielt innenfor forskning hvor vi allerede har anstrengt økonomi.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Rapportens manglende beskrivelse av forskning ved ILP

Det foregår mye forskningsledelse ved ILP, men det er ikke noe strategisk forskningsledelse. Forskningsgruppa for utdanningsledelse er et eksempel på tverrfaglig virksomhet, både når det gjelder forskning og utdanning. Vi vil nevne at bare i vår forskningsgruppe er vi deltakere i store tverrfaglige forskningsprosjekt som LABTEd (NFR), forskningsprogrammet BarnKUNNE (et av to nasjonale senter for barnehageforskning) og RELEMAST (Internt finansiert).

Vi savner at rapporten viser til det som allerede skjer og som har betydning, særlig i skjæringspunktet mellom intern og ekstern virksomhet og mellom ulike fag og praksis. Ved ILP var det for eksempel registrert i Cristin for 2019 deltakelse i skriving av 1 bok, 56 bokkapitler og 62 vitenskapelige artikler.

Betydningen av tverrfaglighet

Betydningen av tverrfaglighet i dagens og morgendagens skole: Fagfornyelsen (reform LK20) består av en ny overordnet del av læreplanen, vedtatt som en forskrift, og fornyede læreplaner for fag. I omtalen av fagene er fagets relevans og sentrale verdier, kjerneelementer, tverrfaglige tema og grunnleggende ferdigheter sentrale elementer. Et av prinsippene for læring, utvikling og dannelse er tverrfaglighet. I utdanning av fremtidige lærere er det av betydning at organisasjonen selv signaliserer i holdning og handling at tverrfaglighet er av verdi. Organisasjonsmessig kan en tverrfaglig organisering styrke lærerutdanningen sin integritet. Fagområdene i barnehagen har

samme fundamentering som fagfornyelsen i grunnskolen. For utdanningene betyr dette at en organisering i fagseksjoner ikke er hensiktsmessig

Administrasjonens betydning

I rapporten savnes en beskrivelse av det administrative støtteapparatet, som vil ha betydning for virksomheten framover. Vi er klar over at dette ikke inngikk i mandatet, men som fagansatte som over tid har sett at de administrative støttefunksjonene er flyttet vekk fra primærvirksomheten og over til mer sentrale enheter, er vi bekymret for utviklingen og ønsker at større deler av administrasjonen knyttet direkte til de pågående programmene/utdanningene, slik at administrasjonen i større grad får en støttefunksjon framfor en kontrollfunksjon.

3.Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Vi har omtalt tverrfagligheten under punkt 2.

Med hilsen Forskningsgruppa for utdanningsledelse

Lena Abrahamsen

Svein Erik Andreassen

Yngve Antonsen

Anne Lise Bakke

Morten Brattvoll

Torbjørn Isaksen

Torbjørn Lund

Siri Sollied Madsen

Siw Skrøvset

Åse Slettbakk

Betty Steinsvik

Vegard Olsen Yttergård

Respondent



Respondent 1



16:49



Tid til å fullføre

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Det er en stor fordel at det legges opp til felles fagseksjoner på hele ILP. På denne måten får vi benyttet undervisningsressursene bedre og det blir lettere å få til forskningssamarbeid på tvers av campusene. Jeg anser det også som en stor styrke at vi får fagseksjonsledere. Det vil gjøre det lettere å få kontakt med sin nærmeste leder. Men det bør ikke bli for store fagseksjoner med for mange fag. Jeg tror realfagseksjonen kan bli litt for stor og uoversiktlig å lede. Den foreslåtte modellen med assisterende instituttleder som har ansvaret for forskning er en god ide, dette sikrer at forskningen får mer fokus på ILP.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Jeg synes rapporten godt belyser dagens situasjon.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Jeg tror den foreslåtte organiseringen med fagseksjoner vil kunne styrke det tverrfaglige samarbeidet på grunnskolelærerutdanningen. Med en slik løsning kan lederne for fagseksjonene møtes og planlegge samarbeid. I dagens system er det ikke noe samarbeid, så det kan bare bli bedre.

4. Avsender (frivillig):

Respondent



Respondent 2



06:53



Tid til å fullføre

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Jeg tror / håper at en omorganisering kan få oss til å bli et institutt. Jeg tror / håper at en omorganisering kan gi oss tydeligere ledelse. Jeg tror / håper at en omorganisering kan gi positivitet både faglig og for forskning

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Jeg mener at underbemanning burde blitt sett på som side ved saken Jeg mener den omstilling ansatte har stått i i alle år burde vært side ved saken

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Den tror jeg er overvurdert!

4. Avsender (frivillig):

Respondent



Respondent 3



29:01

Tid til å fullføre



1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Fordel: grundig gjennomgang i rapporten av historikk og faktiske forhold (gjenkjenbart)
Ulempe: Det legger opp til litt mange kokker i ledelsen og uklart hvem som bestemmer, rapporterer og beslutter hva. Hvilke oppgaver og hvor ligger personalledelse? Spesielt er det med programstyrelederene som skal UTPEKES av instituttleder uklart. Jeg tenker at kriterier for utvelgelse av disse lederne bør ligge til grunn. F.eks. at ledergruppen i det hele bør ha lik vekt av begge kjønn og være representative for faggruppen.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Ledelse er personavhengig både med hensyn på faglig bakgrunn/kompetanse/kapasitet/relasjonskompetanse. En leder må kunne vite hvem og hva hun/han leder, samt hvilke ansvar og beslutninger som ligger i stillingen. Årsakene til at ledelsen ved ILP har varierende kvalitet kan både være organisatorisk betinget og personavhengig. De nodene som "fungerer" har en årsak. Hvorfor fungerer disse? Jo, de ansatte i disse velfungerende lungene opplever å bli sett og hørt. Jeg er usikker på om den nye modellen vil "fungere" bedre, da personene i disse stillingene må ha kompetanse i å både se og høre (f.eks. svare på epost og/eller være tilgjengelig på kontoret). Hvis den nye modellen ikke ansetter de rette folkene, så er vi akkurat like langt. Ledelsen vil fungere like dårlig. Ansettelsen av disse kandidatene bør ha en god faglig bedømming og tildeles etter personlig egnethet. Det at instituttleder skal "peke ut" programstyrelederene kan bli problematisk hvis ingen kriterier for denne utvelgelsen ligger til grunn. Det er likevel positivt at instituttet nå får en annen organisatorisk form, der både forskning og undervisning ivaretas, og at disse stillingene likevel beholder forskningstiden sin. Det vil gjøre at det blir mer attraktivt å søke disse stillingene. Jeg håper igjen at likestillingsprinsippet også vil gjøre seg gjeldene i ledelsen - at vi får en ledelse med representanter fra begge kjønn.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Vi ansatte på ILP har god kultur for å finne sammen til tverrfaglige/flerfaglige prosjekter uavhengig ledelsesstrukturen. Forskningsbasert undervisning krever gjerne tverrfaglige koblinger. Forskningsdelen bør styrkes på ILP gjennom tydelig forskningsledelse - tverrfaglig eller ikke.

4. Avsender (frivillig):

Veronica Bergan

Respondent



Respondent 4



03:17



Tid til å fullføre

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

se epost sendt 06.05.2020 til Lars Aage Rotvold og Sonni Olsen fra barnehagelærerutdanninga v/ Betty Steinsvik

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

se epost sendt 06.05.2020 til Lars Aage Rotvold og Sonni Olsen fra barnehagelærerutdanninga v/ Betty Steinsvik

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

se epost sendt 06.05.2020 til Lars Aage Rotvold og Sonni Olsen fra barnehagelærerutdanninga v/ Betty Steinsvik

4. Avsender (frivillig):

se epost sendt 06.05.2020 til Lars Aage Rotvold og Sonni Olsen fra barnehagelærerutdanninga v/ Betty Steinsvik

Respondent



Respondent 5



09:32



Tid til å fullføre

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Vi mener det er et misforhold mellom mandatet fra ledelsen ved HSL- fakultetet og arbeidsgruppas tolking av mandatet. Ledelsen ved HSL-fakultetet har ønsket at det skal foretas en helhetlig gjennomgang av ledelse, administrasjon og organisering ved ILP. Arbeidsgruppa har tolket sitt mandat til å gi en beskrivelse av og bakgrunn for dagens organisering, samt å komme med forslag til hvordan instituttet bør organiseres. Lærerutdanningens oppdrag er å levere utdanningsprogram som oppleves som integrert av ansatte og studenter. Det er ikke mulig å gjøre en helhetlig vurdering dersom en ikke ser sammenhengen mellom ledelse, administrasjon og organisering. Vi som jobber med praksisfeltet ser at det må være en tett kobling mellom administrasjon og ledelse for å utvikle bærekraftige partnerskap – jfr. Lærerutdanning 2025.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Rapporten mangler en helhetlig analyse, spesielt i forhold til hva som fungerer godt og hvorfor det gjør det. Det gis overfladiske beskrivelser av «velfungerende lommer» og beskrivelser av enkeltpersoners roller som lite flatterende. Det hører ikke hjemme i en rapport på dette nivået. I rapporten henvises det til «Lærerutdanning 2025» og behovet for større vektlegging av forskning. Det som ikke nevnes fra strategidokumentet er at integrasjon er en forutsetning for kvalitet, som vi vet også påvirker antall søkere og gjennomføringsgrad. Det er med andre ord en dreining fra å forske på til å forske med, noe som bør ha betydning for vår organisering. Kjernevirksomheten – forskning og utdanning, fremstilles i rapporten som likeverdig. Ut fra ressursbruken er dette ikke riktig. Utdanning er et betydelig større område, som også innbefatter praksissamarbeid, EVU og felles FOU- arbeid knyttet til alle studieår. Dette bør gjenspeiles i organisasjonsstrukturen. Ledelse handler også om å delta i prosesser. Vi kan ikke se at leder av fagseksjoner eller programstyrer vil ha tidsressurs til dette.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

I rapporten pekes det på at «beslutningsprosessene er uklare og svært lite transparente». I lys av dette blir det merkelig at man viderefører ordningen med at «instituttleder utpeker programstyreleder». Dette er en etterlevning offentlig sektor har avskaffet for mange år siden og som ikke underbygger tanken om en «felles organisatorisk identitet». Vi som jobber med utvikling av praksis er opptatt av at kvaliteten i denne delen av utdanninga styrkes og får en sterkere faglig forankring inne på campus. Vi håper instituttledelsen vil ta en grundigere gjennomgang med oss om praksisopplæringas rolle i utdanninga og hva dere tenker om faglige og administrative ressurser til dette arbeidet videre. Grunnskolelærerutdanninga er ei kompleks utdanning som krever tydelig ledelse for å skape sammenheng og gode samarbeidsrelasjoner. Det er derfor behov for å utvikle integrasjon og et sterkere profesjonsfellesskap på ILP, spesielt i grunnskolelærerutdanninga.

4. Avsender (frivillig):

Jan Fredrik Skogdal og Gjertrud Kalseth

Respondent



Respondent 6



12:35



Tid til å fullføre

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

En fagseksjonsorganisering har klare svakheter i arbeid med koherens og felles visjon for programmene. En fagsesjonsorganisering fremmer ikke automatisk samarbeid, selv om gruppa later til å tro det. Samarbeid og samhandling er et resultat av et langvarig og strategisk arbeid, ikke en omorganisering. Det framholdes i rapporten at "alle" er fornøyde med det arbeidet som administrasjonen gjør. Det er jeg også, men jeg tror bestemt at arbeidsvilkårene for de administrative blir vanskeligere når de må forholde seg til flere fagseksjonsledere og ikke en eller to studieledere.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Rapporten bruker lite, om noe, tid på praksis. Praksis er en av de aller viktigste bestanddelene i en profesjonsutdanning. En organisering som nærmest overlater praksis til administrasjonene og et fragmentert programansvar, som fagseksjonene vil være, er uholdbart. Programstyrene vil ikke kunne gjøre daglige vurderinger og justeringer, noe som vil føre til en situasjon med uklare svar og usikkerhet for studentene.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Faglig samarbeid er et resultat av strategi og ikke organisering. Det er ytterst få organisasjoner som er organisert på en slik måte at samarbeid gjøres umulig. Forslaget til organisering vil neppe utgjøre noen forskjell på faglig samarbeid på tvers av program.

4. Avsender (frivillig):

Respondent



Respondent 7



04:44



Tid til å fullføre

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Transparente prosesser og tydelig beslutningsstruktur(vi sender resten som vedlegg)
Rapporten peker på behovet for mer transparente prosesser og tydeliggjøring av beslutningsstrukturene ved instituttet. Dette behovet er velkjent i vår gruppe. For eksempel har det vært flere diskusjoner omkring oppfølgingen av Phd.-studentene uten at det er utviklet en tydelig og klar strategi for forbedring av dette arbeidet. Det er oppnevnt en ny ph.d. koordinator uten noen transparens i prosessen og diskusjoner om hva stillingen skal bidra med. Den plutselige nedleggingen av det oppstartete masterprogrammet i Ledelse og profesjonell utvikling i utdanningssektoren som det var brukt svært mye ressurser på å utvikle var også uten transparens. Et annet problem er beslutninger og koordinering knyttet til Desentralisert ordning, DeKomp og ReKomp (barnehager og Fylkesmannen). Et eksempel på det er beslutningsprosesser som går i loop; ILP mottar forespørsel fra en region om fagsamarbeid i begynneropplæring. Fagsamarbeidet vil involvere inntil fire fagpersoner, to i norsk og to i matematikk over en periode på 2 år. Faggruppeleder DeKomp henvender seg med forespørselen til fagpersoner. Fagpersoner forsøker å få avklaringer med sine fagseksjonsledere om ressursbruk og forankring i arbeidsplan. Fagseksjonsledere forsøker å få avklaringer med studieleder om ressursituasjonen i fagseksjonen når fagpersoner skal bistå i kompetanseutvikling eksternt og samtidig opprettholde et stabilt utdanningstilbud internt. Studieleder forsøker å få avklaringer med faggruppeleder DeKomp som verken har økonomi- eller personalansvar. Beslutningene tar i overkant lang tid, tilbakemeldingene til kontaktperson i regionen tar tid og sjansene for at regionen søker kompetansestøtte ved andre universiteter/høgskoler har derfor vist seg å bli et bedre alternativ enn å samarbeide med UiT. Etter vår mening bidrar dette i betydelig til å svekke UiTs renommé. En intensjon i ordningen desentralisert kompetanseutvikling er en ivaretagelse av det doble formålet for ordningen – styrke kompetansen i skolene i kommuner/fylkeskommuner samtidig som ordningen skal føre til kompetansebygging i lærerutdanningen. For å møte behovet som ligger i dagens politikkutforming bør en tydelig strategi ligge i bunnen for arbeidet. Strategien for å ivareta det doble hensynet i den desentraliserte ordningen fremstår svært uklar i dagens organisasjon. Fagseksjoner: Av anbefalingene i rapporten, er vi særlig skeptiske til forslaget om fagseksjoner, i alle fall slik de framstår i rapporten. Det er ingenting som tilsier at en organisering i fagseksjoner vil styrke nasjonale føringer om lærerutdanningen. Tvert imot vil denne type organisering heller minske muligheten til at lærerutdanningen møter krav i nasjonale planer om sterkere integrasjon mellom pedagogikk, fagdidaktikk og praksis. Lærerutdanningen skal også speile trender i nasjonale føringer i skolesektoren. Fagfornyelsen som legger føringer på innholdet i skolen, fremhever nettopp de tverrfaglige perspektiver og samhandling med ulike profesjoner. Lærere som skal arbeide tverrfaglig i skolen må lære dette i utdanningen. Vi foreslår at lærerutdanningen fremhever de tverrfaglige

perspektivene ved at man organiserer virksomheten rundt de enkelte programmene. Uklar lederstruktur og kompetansestrid Det er også uklart hva slags beslutningsmyndighet lederne av studieprogrammene skal ha i forhold til seksjonslederne – som har retten til å disponere de faglig tilsattes arbeidsressurser. Det kan ligge en mulighet for kompetansestrid mellom disse to typene mellomledere. De som skal fungere som ledere bør ha fullt personalansvar for å gi anledning til å gi god ledelse. Seksjonsledernes deltakelse i møtearenaer for strategisk ledelse bør avklares. Ved et stort institutt som ILP bør alle seksjonslederne involveres i strategisk ledelse. Slik kan en sikre at mellomledere fra både profesjonsutdanningene og disiplinutdanningene knyttes direkte til strategisk ledelse.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Rapportens manglende beskrivelse av forskning ved ILP Det foregår mye forskningsledelse ved ILP, men det er ikke noe strategisk forskningsledelse. Forskningsgruppa for utdanningsledelse er et eksempel på tverrfaglig virksomhet, både når det gjelder forskning og utdanning. Vi vil nevne at bare i vår forskningsgruppe er vi deltakere i store tverrfaglige forskningsprosjekt som LABTEd (NFR), forskningsprogrammet BarnKUNNE (et av to nasjonale senter for barnehageforskning) og RELEMAST (Internt finansiert). Vi savner at rapporten viser til det som allerede skjer og som har betydning, særlig i skjæringspunktet mellom intern og ekstern virksomhet og mellom ulike fag og praksis. Ved ILP var det for eksempel registrert i Cristin for 2019 deltakelse i skriving av 1 bok, 56 bokkapitler og 62 vitenskapelige artikler. Betydningen av tverrfaglighet Betydningen av tverrfaglighet i dagens og morgendagens skole: Fagfornyelsen (reform LK20) består av en ny overordnet del av læreplanen, vedtatt som en forskrift, og fornyede læreplaner for fag. I omtalen av fagene er fagets relevans og sentrale verdier, kjerneelementer, tverrfaglige tema og grunnleggende ferdigheter sentrale elementer. Et av prinsippene for læring, utvikling og dannelse er tverrfaglighet. I utdanning av fremtidige lærere er det av betydning at organisasjonen selv signaliserer i holdning og handling at tverrfaglighet er av verdi. Organisasjonsmessig kan en tverrfaglig organisering styrke lærerutdanningen sin integritet. Fagområdene i barnehagen har samme fundamentering som fagfornyelsen i grunnskolen. For utdanningene betyr dette at en organisering i fagseksjoner ikke er hensiktsmessig. Administrasjonens betydning I rapporten savnes en beskrivelse av det administrative støtteapparatet, som vil ha betydning for virksomheten framover. Vi er klar over at dette ikke inngikk i mandatet, men som fagansatte som over tid har sett at de administrative støttefunksjonene er flyttet vekk fra primærvirksomheten og over til mer sentrale enheter, er vi bekymret for utviklingen og ønsker at større deler av administrasjonen knyttet direkte til de pågående programmene/utdanningene, slik at administrasjonen i større grad får en støttefunksjon framfor en kontrollfunksjon.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Vi har omtalt tverrfagligheten under punkt 2.

4. Avsender (frivillig):

Forskningsgruppa for utdanningsledelse ved Lena Abrahamsen Svein Erik Andreassen
Yngve Antonsen Anne Lise Bakke Morten Brattvoll Torbjørn Isaksen Torbjørn Lund Siri
Sollied Madsen Siw Skrøvset Åse Slettbakk Betty Steinsvik Vegard Olsen Yttergård

Respondent



Respondent 8



01:43

Tid til å fullføre



1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Fagmiljøet i samfunnsfag i lærerutdanningen ønsker rapporten velkommen, og synes det er på tide at en uhensiktsmessig organisering av grunnskolelærerutdanningen blir adressert. Vi er enige i hovedkonklusjonene i rapporten, og ønsker å kommentere forslag til ny organisasjonsmodell. - En ny organisering må til, og gjerne i større fagseksjoner. Det er unaturlig at det er vanntett skott mellom de ulike utdanninger og de ulike campuser, når vi gir undervisning i samme tema. Mange av oss har emner vi er spesialiserte på, og kan gjerne dele denne kunnskapen i andre studieprogram. - Vi ønsker en ledelse som forstår vårt fag, og som kan bidra til utvikling av faget både når det gjelder undervisning og forskning. - Forskningsfokuset i den faglige ledelsen har så langt vært alt for svakt, og vi støtter tanken på at en fagseksjonsleder også skal ha dette ansvaret. Dette må bety at kompetansekravet til stillingen som fagseksjonsleder må være på minimum førstestillingsnivå.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

- Vi er opptatt av at tverrfagligheten i lærerutdanningen også opprettholdes, både når det gjelder undervisning og forskning. Det må utvikles gode modeller for dette, men vi tror at for å kunne være gode bidragsytere inn i tverrfaglighet, må fagligheten styrkes.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

- Angående sammensetningen av fagseksjoner: Dersom fagmiljø skal slås sammen, må man ta hensyn til størrelsen på fagmiljøene, og unngå for stor størrelsesforskjell mellom fagene. For samfunnsfags vedkommende vil det være naturlig å ha kobling til KRLE.

4. Avsender (frivillig):

Samfunnsfaggruppa GLU Campus Tromsø

Respondent



Respondent 9



03:07

Tid til å fullføre



1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Pedagogene ved grunnskolelærerutdanningene, GLU 1-7 og 5-10 (PED-GLU), opplever den beskrivelsen rapporten gir av utfordringer med noen av studieprogrammene og med ledelsen ved ILP som reell. Vi synes det er godt at det blir dokumentert, selv om vi er kritiske til de detaljerte beskrivelsene med tanke på etiske hensyn til informantene og de som omtales i rapporten forøvrig. Dette burde vært formidlet til dem det gjelder på en annen måte, og så kunne rapporten formidlet utfordringene i mer nøytrale vendinger når det gjelder enkeltpersoner og utsagn. Når rapporten i all hovedsak vektlegger kritikkverdige forhold og i liten grad trekker fram det som fungerer godt, vil rapporten også være uheldig for ILPs omdømme. Det ensidige negative fokuset vil også kunne påvirke den videre prosessen ved at en ny struktur ikke klarer å ivareta alt det som fungerer godt på ILP. I verste fall tar også rapporten fra oss vår stolthet i arbeidet, og det vil være svært uheldig! Vi opplever lite samsvar mellom det materialet som presenteres i rapporten og den modellen som foreslås. Modellen er svært lik den som ble presentert under gruppeintervjuene, og vi opplever i liten grad at man har tatt innover seg de innspillene som kom fram i disse samtalerne. Modellene som er foreslått vil kreve grundige diskusjoner og tilpasninger for å kunne fungere i forhold til lærerutdanningenes særlige behov for tverrfaglighet.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Lærerutdannerne utdanner studenter som gjennom utdanningen skal utvikle en sammensatt kunnskapsbase basert på både teoretisk og erfaringsbasert kunnskap. Lærerutdanningene er, parallelt med den lokale universitetspolitikken, også sterkt berørt av nasjonale reformer, uttrykt gjennom rammeplaner (forskrifter), og internasjonale trender. Rapporten synes i mindre grad å bygge på kunnskap om lærerutdanninger og hvilke særlige utfordringer som følger av det å også være et forskningsbasert profesjonsinstitutt med ansvar for utvikling og drift av grunnskolelærerutdanninger på masternivå i samarbeid med partnerskoler i praksisfeltet. Vi mener at lærerutdanningenes spesielle behov som profesjonsutdanninger, ikke kommer fram i rapporten. For oss som er pedagoger og lærerutdannere innebærer det både at vi må forholde oss til skolen, til ulike skolefag, samtidig som vi skal ivareta et bredt spekter av pedagogiske spørsmål og forskning i dette feltet. Et mål i strategiene for UiT og HSL er å ha nasjonalt ledende

lærerutdanninger. Innovative lærerutdanninger forutsetter en kontinuerlig utviklingen av utdanningenes kunnskapsgrunnlag. Stadige lærerutdanningsreformer, både nasjonalt og internasjonalt, aktualiserer utvikling av kontinuitet i lærerutdanningsforskning. Denne forskningen fungerer i et spenningsfelt mellom teoretiske perspektiv og praktiske behov, og er ofte generert av aktuell politikk. Rapporten viser hvordan ILP er et resultat av en rekke fusjoner med omfattende målsetninger. Et argument for fusjonen i 2009 var å «forene det beste fra ulike pedagogiske fagtradisjoner». Å få til å utvikle et samlet og sterkt pedagogisk fagmiljø har vært et mål for samtlige fusjoner. Om en ny struktur skal fungere og resultere i sterkere forskning, slik rapporten peker på, må den ta høyde for at vi er en stor og sammensatt gruppe som representerer ulike fagretninger. Skal utfordringene som har fulgt de pedagogiske fagmiljøene ved UiT løses, må alle stemmer høres og alle gis påvirkningsmulighet i endringsprosessene.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Ved GLU/ILP foregår det i dag mye godt tverrfaglig samarbeid mellom de ulike lærerutdanningsfagene, inkludert PEL (Pedagogikk og elevkunnskap, pedagogikkfaget i GLU), og med praksisfeltet. Dette samarbeidet og betydningen av det framkommer ikke i rapporten. Vi ser det som svært utfordrende om vi får en ny modell som setter oss tilbake i forhold til tverrfaglighet og partnerskap med skolene som vi har brukt år på å utvikle. I dag finnes det flere forskningsgrupper, forskningsprosjekter og pågående undervisningsprosjekter og -samarbeid som er tverrfaglige og som involverer også partnerskoler. Disse tverrfaglige samarbeidene bidrar til at studentene får nødvendig støtte til å utvikle integrert kunnskap for sitt kommende yrke. De bidrar også til at det leveres aktuell forskning for lærerutdanningene og skolene fra fagmiljøet ved GLU. I følge rapporten (s. 28) vil sterke fagmiljøer gjennom dybdekunnskap kunne danne et godt utgangspunkt for tverrfaglig samarbeid. Dette er en fin visjon, men vil kreve en samlet innsats fra et stort og sprikende fagmiljø, og det vil kreve tid. Forholdet mellom pedagogene i lærerutdanningene og det fagpedagogiske miljøet ved ILP har vært preget av avstand. En fagseksjonsmodell vil gi en pedagogisk fagseksjon med mer enn 50 ansatte med ulike fagbakgrunner (disiplinpedagogikk, lærerutdanning, spesialpedagogikk, barnehagelærerutdanning mfl.). Ulikhet i faglig sammenheng er ikke nødvendigvis en ulempe. Når det gjelder forskning vil et større fagmiljø gi en større kritisk masse, et økt empirisk grunnlag og flere teoretiske perspektiv. Det eksisterer allerede forskningsprosjekter og undervisning som kan vise til samarbeid på tvers av de pedagogiske fagmiljøene og som må ses som tegn på at fagmiljøene er åpne for mer kontakt. Skal vi kunne styrke den pedagogiske forskningen i en ny organisasjon med fagseksjoner, må den historiske bakgrunnen tas på alvor. En måte å gjøre dette på er å tilgodese prosjekter hvor ansatte ved lærerutdanningene og disiplinpedagoger samarbeider. En annen mulighet er at de ulike fagmiljøene pålegges et nærmere samarbeid gjennom undervisnings-, forsknings- og utviklingsoppgaver. Det siste kan lett få uheldige følger om det ikke ledes godt. En eventuell fagseksjon knyttet til pedagogikk må, på grunn av omfanget, uansett organiseres i mindre enheter. Hvordan dette kan organiseres er ikke diskutert i rapporten. Å utvikle gode strukturer vil ikke være tilstrekkelig for å utvikle det pedagogiske fagmiljøet som en velfungerende fagseksjon i forhold til undervisning. Det vil de nærmest årene være behov for tid og rom for at samtlige pedagoger kan inngå i en løpende fagsamtale om pedagogikkens innhold og

rolle på ILP og UiT, for utvikling av samarbeid, nytenkning og en felles faglig strategi. Denne fagsamtalen vil også i noen grad måtte involvere andre fagansatte ved instituttet og skoler. Uavhengig av hvilken modell som rapporten og høringen resulterer i, vil en systematisk utprøving og fortløpende justeringer være påkrevd. Dersom man skal implementere en ny modell, krever det en grundig og langsiktig prosess som involverer alle. En ny modell må ikke bare implementeres, men følges over tid, gjerne av forskning, men først og fremst av en kontinuerlige refleksjon blant de ansatte som blir hørt og tatt imot av ledelsen. I forkant av dette bør vi få en ny ledelse, som kan lede prosessen og være med å bidra til å utvikle gode og langvarige strukturer for kvalitetsutvikling av undervisning og forskning ved ILP.

4. Avsender (frivillig):

Fagansatte på pedagogikk ved Grunnskolelærerutdanningen, Campus Tromsø

Respondent



Respondent 10



60:34



Tid til å fullføre

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Jeg mener at forslaget til ny ledelsesstruktur vil medføre et tilbakeskritt for ledelsen av lærerutdanningen, i forhold til den ordningen vi har i dag med studieleder. Vi har hatt studieleder ved grunnskole- og barnehagelærerutdanningene så lenge jeg kan huske, og trenger fortsatt det hvis vi skal fortsatt ha sterke fagmiljø som vil noe med utdanningene og opplever seg som tverrfaglig team. Forslaget med programstyrer og fagseksjoner vil kunne føre til ytterligere fragmentering av fagmiljøet i lærerutdanningene, som jeg tilhører.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Jeg stusser over at det historiske tilbakeblikket ikke omfatter de fusjonerende institusjonene, men kun UiT, og at ikke fusjonene i seg selv blir sterkere vektlagt som . Dette gir, etter min mening, et for snevert bilde av den tradisjonen som ligger til grunn for dagens situasjon. Rapporten nevner ikke at store deler (den største delen) av lærerutdanningsmiljøet kommer fra Høgskolen i Tromsø og Høgskolen i Finnmark, som naturlig nok er bærere av andre organisasjonskulturer enn UiT. Da vi ble fusjonert med UiT i 2009, opplevde jeg at det var store kulturforskjeller mellom fagmiljøet hos oss fra gamle høgskolen og miljøet fra UiT. Det er også mitt inntrykk av det samme gjelder Høgskolen i Finnmark. Som fagansatt har jeg opplevd at fusjonene har medført ekstra arbeid og innsats som har gått ut over karrieredrivende virksomhet, og jeg mener at også organisasjonen som sådann har vært utsatt for særlige påkjenninger knyttet til de samme fusjonene. Det er umulig å vurdere instituttets funksjon og framtid uten å ta disse i betraktning. En skal ikke se bort fra at nettopp denne situasjonen, med ulike kulturer som har møttes, som ledelsen ved ILP har hatt hendene fulle med å håndtere gjennom år nå, har hatt stor betydning for at dagens vanskeligheter. Det har ikke vært tilstrekkelige ressurser for å drive organisasjonen godt gjennom krevende fusjoner, og det virker urettferdig overfor dagens ledelse at dette ikke er reflektert bedre. Jeg savner også fokus på hva nivåene over instituttet har gjort for å bidra til å løse de utfordringene som rapporten omtaler, og som jeg antar har vært kjent i etter hvert en hel del år.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Vi har, gjennom både den organisasjonsmessige og kulturelle ballasten fra det gamle høyskolemiljøet, vært vant til å arbeide tverrfaglig i barnehage- og grunnskolelærerutdanningene. Denne tverrfagligheten, som var en del av ryggmargsrefleksen før fusjonen, er nok blitt svekket av en mer og mer fragmentert organisering der utdanningsløp og fag er blitt splittet opp og der møtesteder vi hadde før, ikke lenger er tilstede. Jeg tror likevel at det er denne tverrfagligheten vi bør tilstrebe, ikke en disiplinordning der fagene leverer kompetanse til de ulike utdanningene, i motsetning til å arbeide i team med de andre fagene på sine utdanninger. Forslaget om programstyrer vil svekke den faglige ledelsen av utdanningsprogrammene, og ordningen med fagseksjoner vil gjøre det ytterligere vanskelig å styrke tverrfagligheten. Jeg stiller derfor store spørsmålstegn ved hvordan den foreslåtte strukturen skal kunne bidra til å styrke kvaliteten i lærerutdanningene og gjøre den robust og omstillingsdyktig for framtida.

4. Avsender (frivillig):

Lisbet Rønningsbakk

Respondent



Respondent 11



384:57

Tid til å fullføre



1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Vi mener at arbeidsgruppa har gjort en svært god jobb og levert en grundig og systematisk rapport. Rapporten har fanget opp mange av utfordringene ved dagens organisering av ILP, og forslag til ny organisasjonsmodell vil kunne få bukt med mange utfordringer. Det er flere av anbefalingene som fremmes i rapporten som vi mener er særlig viktige for å kunne løse de utfordringene ILP står overfor. Generelt mener vi at det er helt nødvendig at ILP får mer transparente beslutningsprosesser, en sterkere prioritering av forskning og et større fokus på faglige problemstillinger i utdanningene. I dagens modell har studieledere uten førstestillings- og spesifikk faglig kompetanse stort ansvar for både forskning og faglige prioriteringer i utdanningene. Dette har medført at mye av den daglige driften ved instituttet har vært styrt ut fra utdannings-administrative prioriteringer fremfor faglige eller forsknings-relaterte prioriteringer. Slik vi ser det, og slik arbeidsgruppa konkluderer, er det ikke mulig å løse disse utfordringene eller langsiktige strategiske mål for lærerutdanningene innenfor dagens modell. Vi mener det vil være helt nødvendig å 1) organisere kjernevirksomheten i fagseksjoner for å ivareta spesifikke faglige utfordringer knyttet til lærerutdanningene, 2) opprette en egen stilling i ledelsesgruppa som er rettet mot forskning og ph.d.-utdanningen, og 3) utvikle rutiner og prosedyrer for å få mer transparente beslutningsprosesser.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Rapporten er grundig og systematisk, men dens mandat er stort sett knyttet til administrative og strukturelle forhold ved ILP. Vi mener det er også andre forhold ved ILP som bør påvirke hvordan instituttet organiseres fremover. Som arbeidsgruppen påpeker er ILP et svært stort institutt med stor spredning i fag, utdanninger og vitenskapelige tradisjoner. Dette skaper til tider store utfordringer og faglig forvirring for studentene når ulike fagtradisjoner møtes i utdanningene. Ved å organisere ILPs kjernevirksomhet i fagseksjoner vil de enkelte fagseksjonene i sterkere grad kunne koordinere, ivareta og synliggjøre fagenes egenart på tvers av de forskjellige utdanningene ved ILP. Dette vil kunne gjøre det lettere for studenter å erkjenne og forstå forskjeller (og likheter) i fagenes lærings- og vitenskapsteoretiske premisser. En organisering i fagseksjoner kan også bidra til at ansatte innen ulike fag får bedre innsikt i instituttets samlede kompetanse innen sitt fagområde. Dette kan igjen bidra til at de som har høyest

kompetanse innenfor ulike emner/tema blir satt til å undervise det de kan best, noe som vil komme studentene til gode. Vi mener også at fagseksjonsledere bør som minimum ha doktorgrad (eller tilsvarende) ettersom de har også ansvar for forskning innen sine fagseksjoner.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

For å bygge opp robuste fagmiljø på tvers av campusene i Tromsø og Alta, kan det være konstruktivt å organisere de faglig ansatte ut fra deres respektive fagfelt. Det at de faglig ansatte har en trygg faglig identitet kan dessuten utgjøre et godt grunnlag for initiering av nye tverrfaglige FOU-prosjekter. Også i de femårige lærerutdanningene er det viktig å styrke forskningsfokuset. Når studenter ønsker å skrive tverrfaglige/flerfaglige masteroppgaver, så er det viktig at de kan få innsikt i hvem som har spisskompetanse innenfor ulike sider av fagfeltene. Dette kan bidra til bedre kvalitet på masteroppgavene. Av særlige utfordringer mener vi at det er fremdeles uklart hvordan daglig ledelse av programmene skal foregå. Vi antar at programstyreleder får et visst ansvar her, men rolle og ansvar for både programstyreleder og programstyre må avklares. Programstyreleder kan ikke bli en videreføring av dagens studielederstilling. Vi er også usikre på om personalansvar bør ligge hos fagseksjonsleder. På den ene siden kan det medføre at det bli vanskelig å rekruttere kompetente seksjonsledere. På den andre siden kan det være hensiktsmessig å fordele personalansvaret på flere stillinger på et såpass stort institutt som ILP.

4. Avsender (frivillig):

Deler av Matematikkmiljøet v/ Per Øystein Haavold, Anne Birgitte Fyhn, Jan Roksvold, Alv Birkeland

Respondent



Respondent 12



181:05



Tid til å fullføre

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Vi deler behovet for omorganisering av ledelse ved ILP og etablering av forskningsledelse på instituttet. Vi er derfor tilfreds med at fakultetet har satt fokus på dette. Stillingene bør utlyses, i det minste internt, slik at det blir en åpen, demokratisk og transparent tilsettingsprosess. Kritikken som kommer fram i rapporten peker på lukkede beslutningsprosesser i tillegg til forfordeling av ressurser. Dette bør unngås i fortsettelsen for å skape et bedre og mer tillitsvekkende arbeidsmiljø. Vi gir sterk støtte til rapportens anbefaling om å erstatte studielederfunksjon med fagseksjoner og programstyrer! Det er avgjørende at stillingene bør besettes av fagpersoner med forskningskompetanse i form av minimum førstestilling. Stillingene som fagseksjonsledere bør også utlyses internt, av samme grunn som ovenfor. Organisering av undervisning, fordeling av emner til de faglig ansatte, bør skje i en diskusjon i fagteamene, hvor emner i størst mulig grad fordeles ut fra de faglige kompetanser og styrker den enkelte innehar. Det samme gjelder utvikling av nye emner, og endringer og oppbygging av studieretninger i disiplin-fagene. Dette bør kvalitetssikres gjennom at fagkompetanse involveres på alle nivåer. Personalansvar bør legges til fagseksjonsledernivået, med ansvar for både utdanning og forskning, da det nettopp er disse to funksjoner som skal balansere i en førstestilling eller et professorat. Organisering i fagseksjoner kan bidra til at de som jobber innenfor samme fagområde blir bedre kjent med forskning innenfor eget fagområde, og med hverandre, også på tvers av campuser. En styrking av egen faglig identitet kan bidra til faglig trygghet når vi skal samarbeide på tvers av fag. Et bedre kjennskap til forskning innenfor eget fagområde kan øke vår innsikt i muligheter for forskningsbasert undervisning i de femårige lærerutdanningene.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Det er uklart hvilket utdanningsnivå som bør kreves for en programstyreledelse, i denne tilrådningsen. Det bør være krav om minimum førstestillingskompetanse også på dette nivået, fordi vurderingen av sammensettingen av emnenes faglige fordypning, deres innebygde progresjon fra 1000 til 3000 nivå, utvikling og endring av emner, gjør krav på høg faglig kompetanse og kunnskap om forskning som grunnlag for beslutningene som tas. Programstyreleder kan gjerne utpekes av instituttleder, men instituttleder bør ta denne beslutningen på bakgrunn av et samarbeide med de faglig ansatte, hvor ulike

synspunkter og behov blir tatt hensyn til. Det er viktig i en prosess hvor kameraderi er pekt på som et problem. Det er et forslag om tre assisterende instituttledere: en for forskning og ph.d.-utdanningen. Det står imidlertid ikke noe i rapporten om krav til kompetanse for disse stillingene. Vedkommende bør ha bred vitenskapelig publisering etter doktorgrad pluss erfaring med forskningsledelse og internasjonalt samarbeid.

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

Vi ser mulighet for økt samarbeid mellom disiplinfag og profesjonsutdanningene. Disiplinfagenes fordypninger er en del av kunnskapsgrunnlaget til profesjonsutdanningenes innhold. Det er imidlertid liten overlap eller formalisert samarbeid på tvers, og utvikling av en plan og en strategi for samarbeid bør tillegges fagseksjonslederne. I all hovedsak støtter vi arbeidsgruppas innstilling og påpeking av at det er behov for en ny organisering av ILP. Utfordringer vi ser er knyttet til bekymringer for at etableringen av en ny organisering ikke i tilstrekkelig grad inndrar de ansatte i prosessen, i en åpen, demokratisk og transparent omorganiseringsprosess, slik at vi ikke ender opp med en variant av den organisering vi har i dag.

4. Avsender (frivillig):

Forskningsgruppen ICred's medlemmer ansatt på ILP: Tatjana Wara, Annfrid Rosøy Steele, Tove Leming, Merete Saus, Vidar Vambheim, Gunnar Rekvig, Anne Birgitte Fyhn, Sissel Sollied, Siv Ingrid Nordkild, Anna Loppacher, Gry Paulgaard

Respondent



Respondent 13



15:00



Tid til å fullføre

1. Er det fordeler eller ulemper ved anbefalingene som fremmes i rapporten du/dere oppfatter som særlig viktige?

Jeg støtter forslaget som er lagt frem, og det er svært viktig at vi ikke faller tilbake på modeller som ligner på dagens modell. Forslaget om fagseksjoner støttes, og det er viktig at fagseksjonslederne har ansvar for både forskning og utdanning. Det er avgjørende at ledere for de nye fagseksjonene har forskningskompetanse, at de helst er meritterte forskere, og at de organisatorisk har direkte samvirke med og innflytelse inn i ledergruppen. Jeg tror fagseksjoner kan være et godt grep for å balansere de to delene av virksomheten, i hele organisasjonen. Men rekruttering og utvelgelse til disse stillingene blir avgjørende for hvilken funksjon de vil kunne få. De må ha en utvilsom faglig legitimitet mht til det som fremfor noe er valutaen i den type organisasjon universitetene er: forskning. Fagseksjonslederne har ikke direkte innflytelse i ledergruppen etter rapportens anbefalinger. Dersom det ikke er direkte samvirke mellom ledergruppen og fagmiljøene ved fagseksjonsleder risikerer vi fortsatt usynlig ledelse for de ansatte, fortsatt mangel på informasjonsflyt og fortsatt mangel på muligheter for fagmiljøenes raske og jevnlig innflytelse. Og mulig fortsatt mangel på samvirke på forskningssiden på tvers av organisasjonen / fagseksjonene. Utdanningsfokuset ligger allerede i kulturen, og det er mindre grunn til å frykte manglende samvirke på denne siden. Det er per i dag mangel på strategisk forskningsledelse, og mangel på interesse for forskning i ledergruppen. Ledergruppen må i en fremtidig struktur bestå av flere enn en ansatt (flere enn kun en ass. instituttleder for forskning og ph.d.-utdanning) med interesse for forskning, og med kvalifikasjoner og gode forskningsmeritter. Ellers er det grunn til å anta at forskningen ikke vil være i fokus internt i ledergruppen. I et institutt med et så tungt samfunnsansvar som lærerutdanning er vil opplevelsen av ansvar i en ledergruppe (naturlig nok) i større grad helle mot utdanningssiden av virksomheten. Dersom ikke dette motvirkes organisatorisk er det grunn til å forvente mer av det samme som vi har sett med nåværende ledergruppe: Bortimot fravær av et utad (for de ansatte) synlig opplevd ansvar for å sikre forskningens vilkår og utvikling i instituttet.

2. Er det spesielle forhold som ikke kommer fram i rapportens forslag, men som likevel vil kunne påvirke framtidig organisering av instituttet, og som bør tas med i den videre behandlingen av saken?

Per i dag deltar forskningsgruppelederne i FoU-utvalget, men dette organet benyttes i liten grad til drøfting av tyngre forskningsstrategiske saker, og har kun rådgivende funksjon. Dette medfører at det ofte er dårlig oppmøte. Hvilken rolle skal

forskningsgruppene og forskningsgruppelederne spille i den nye organiseringen? Det må legges ned mye arbeid for å bygge en utviklingsorientert kultur med hensyn på den fagspesifikke delen av ph.d.-utdanningen og med hensyn på kvalitativt god forskningsveiledning på instituttet. Det er et langt lerret å bleke før ILP er et godt miljø for å utdanne ph.d.-studenter med et jevnt over / kvalitetssikret høyt faglig nivå. Det er fint med en ass. instituttleder for forskning og ph.d.-utdanning (i 50% stilling?), og det er fint med en relativt nyutdannet ph.d.-koordinator i 20% stilling, men dette er langt fra nok til å drive fram den form for utviklingsarbeid og jevn innsats som må til for å løfte et så stort institutt med så lite utviklet forskningskultur til et akseptabelt nivå. Det kreves tung innsats, tung kompetanse og større kapasitet enn det disse to stillingene tilsier. Kan man gjøre noen organisatoriske grep her?

3. Ser du/dere særlige muligheter og/eller utfordringer med flerfaglig og tverrfaglig samarbeid som følge av arbeidsgruppas anbefalinger?

For at man skal kunne samarbeide godt, og oppleve seg som en seksjon i en ny fagseksjon for pedagogikk er det viktig at man er samlokalisert i det nye bygget. Det er det ikke lagt opp til med nåværende kontorfordeling. En samlokalisering vil være et nødvendig grep for å sikre daglig omgang og for bygge felles identitet. Vi (disiplinpedagogikkmiljøet) vil kunne nyte godt av et tettere samarbeid med profesjonspedagogene, særlig på forskningssiden. Dette har med dels med «kritisk masse» å gjøre, vi blir flere forskere på omtrent samme område. Dels har det å gjøre med mulige synergieffekter som kan følge av at disiplinpedagogikken per i dag, enkelt sagt, kan antas å ha et bredere utbud av teoretiske orienteringer å trekke på enn det profesjonspedagogikken har i dag, mens lærerutdanningene kan antas å ha et bredere utbud av relevante forskningsproblemstillinger fra praksisfeltet å trekke inn i forskningen.

4. Avsender (frivillig):

mariann.solberg@uit.no