

MØTEREFERAT – SPP arbeidsgruppe Drammen, møte 3 – 5.6.2020

Til stede: Anne Grethe Mjøberg, Anne Liv Kaarstad Lie, Hein Lindquist, Aud Kjæret, Tone Strøm, Øyvind Hennum

Fraværende: Audun Toft, Kristin Gregers Eriksen, Oddvar Hjulstad

Referent: Tone Strøm/ Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Innledning:

Etter forrige møte i arbeidsgruppen ble det stilt spørsmål via e-post om hvor studieplassene til ITEPS blir fordelt etter nedleggelse av programmet. HIU tar opp flere studenter enn vi får finansiering til, midlene for studieplassene som tidligere ble benyttet til ITEPS går nå til å dekke bl.a. årlig opptak ved HRMC, økt antall studenter i GLU, master i pedagogikk, karriereveiledning osv.

Det ble stilt spørsmål om det er et system for å holde oversikt over kompetansen vi har tilgjengelig. Arbeides det med femårskalkyler for bemanning? Tone påpeker at det er enkelt å ha oversikt over alderssammensetningen i et fagmiljø, men det er alle endringene som kommer med kort varsel i løpet av et studieår som skaper utfordringer for langsiktig bemanningsplanlegging og stabilitet i faggrupper: sykmeldinger, permisjoner, oppsigelser, kompetansehevingstiltak, nye oppdrag, tilslag på søknader om eksterne midler, endringer i studieportefølje, endringer i andre rammeforhold m.m.

Bestilling fra prosjektgruppen

Prosjektgruppen har utarbeidet et notat med fire spørsmål som alle arbeidsgruppene skal diskutere og gi innspill på:

1) Søkertall

Arbeidsgruppen hadde gjennomgang av søkertallene ved studiested Drammen på forrige møte, 25.5.2020.

2) Kompetanseprofil

Vurderes i lys av studietilsyns forskriften

3) Vurdering av porteføljen i tilknytning til strategien og campusprofil.

Det er ikke noe overordnet strategi for profilering av studiestedene p.t. Arbeidsgruppene bes gi innspill til hvilken profil HIU kan ha på sine respektive studiesteder.

4) Økonomisk bærekraft på programnivå.

Arbeidsgruppene bes gi en vurdering av studieprogram sett i relasjon til antall studenter i løp (tallet er 20), uteksaminerte studenter (kandidatproduksjon), og evt. kompleksiteten i programmet (antall emner) som studentene fordeles på.

Gjennomgang av USNs strategi og profil

HIU har en smal studieportefølje i Drammen, det er BLU og GLU pluss tre mastergrader. Studiestedet er plassert i sentrum av en av landets største kommuner og burde hatt kapasitet til å utnytte mulighetene for utvikling av studiene i samarbeid med praksisfeltet. Antall studieplasser er en utfordring, og selvsagt infrastrukturen ved studiestedet.

USNs strategi p.t. kan kort oppsummeres ved den overordnede visjonen om et universitet som er *regionalt forankret* og *internasjonalt anerkjent*. Visjonen hviler på tre søyler:

1. Samfunns- og arbeidslivsintegrert
2. Bærekraftig samfunnsutvikling
3. Entreprenørielt universitet

Gruppen er enig i at studietilbudet i Drammen er i samsvar med strategiens første søyle. Studiene er i høy grad samfunns- og arbeidslivsintegrert. De fleste er også regionalt forankret, mens HRMC er internasjonalt anerkjent.

Gruppen diskuterte hvordan man i de enkelte studietilbudene kan operasjonalisere flere av FNs 17 bærekraftsmål og vi har ansvaret for at studietilbudene har en helhetlig tilnærming til bærekraft, slik at studentene tar ansvaret for alle i sitt arbeid med barn/elever.

Det er også viktig å finne balansen mellom å være en kritisk akademisk institusjon som fremmer forskningsbaserte perspektiver på verdiforankring og å være ideologisk forankret som verktøy for statens politikk. Det normative og verdibaserte er ikke nok for å håndtere problemstillinger, studietilbudene må legge til rette for at studentene tilegner seg kritisk refleksiv kompetanse og et analytisk blikk.

Kompetanseoversikt

Oversiktene over kompetanse på det enkelte studiested gir et samlet bilde av hvordan den formelle kompetanse innenfor de forskjellige fagområdene er distribuert. Oversikten er ikke helt nøyaktig siden den 1) teller hoder i stedet for årsverk, og 2) ikke synliggjør faglige bidrag på tvers av studiesteder. Eks. Professor innenfor samfunnsvitenskap i Vestfold har halve stillingen knyttet mot HRMC i Drammen.

Andel toppkompetanse i pedagogikk i Drammen er utfordring, IPED har ingen professorer ved studiestedet, men 5 i Porsgrunn hvor det er relativt få studenter. Arbeidsgruppen ser at det er behov for fortsatt å holde fokus på intern kompetanseheving. Det vil fortsatt være nødvendig med systematiske tiltak for ansatte som ønsker opprykk til professor/dosent og førstestillinger.

Arbeidsgruppen påpeker også at det er lettere å rekruttere riktig kompetanse i de fleste fag til studiested Drammen pga reiseavstand til Oslo/Gardermoen. Dette burde benyttes strategisk til å øke første- og toppkompetanse for lærerutdanningene.

Det er veldig få tilsatte i Drammen innenfor kunst og håndverk og idrett. Det er altså ikke fagmiljøer i praktiske og estetiske fag ved studiestedet, kun noen få hoder. Og det bare fordi disse inngår i enkelte kunnskapsområder i BLU. Arbeidsgruppen mener at å satse utelukkende på teoretiske fag ikke er holdbart for lærerutdanning og barnehagelærerutdanning. Det foreslås å tenke bredere, ved tilsetting se ikke bare på fagbakgrunn, men hvilken faglige innretning og eventuell tilleggskompetanse søkerne har. Vi kan i noen grad kompensere for den manglende bredden i fag ved å satse aktivitetsbasert læring basert på forståelse av estetiske læringsprosesser/estetisk teori. Det kan f.eks. samarbeides med kulturskole, museet etc.

Siden studiestedet har god søkning, men er trangbodd, påpekes det at vi trenger faste undervisningsrom som kan være dedikert til digital læring, og bruke digitale verktøy. Læringsverkstedet flytter til Pb2, kompetansesenteret flytter til PB3, det er kulturskole på Union. Dette legger til rette for et partnerskap rundt Torget som er godt tilpasset HIUs portefølje i Drammen.

Arbeidsgruppen ser at de fysiske rammene i Drammen er en hemsko, men lar man det være styrende, blir det ingen utvikling ved studiestedet. Det oppleves ellers at det er svake koblinger mellom studieportefølje og

studiestedsutvikling i Drammen. Kommunikasjon mellom administrasjon, campusdrift og fakultet fungerer ikke godt; det er vanskelig å få ting gjort, og det tar lang tid. USNs studier er ikke synlig nok på Papirbredden, og det oppleves at den administrative forståelsen av å drifte campus er mangelfull mht å profilere studietilbudet.

Hein har ut fra utsendte oversikter beregnet hvor mange studenter det er per faglig tilsatt (hode) på hvert studiested:

	Antall studenter	Antall faglig tilsatte	Studenter per faglig tilsatt
Ringerike	122	3	40,7
Drammen	1360	111	12,3
Drm/Ringerike	1482	114	13
Bø	883	75	11,8
Notodden	1648	146	11,3
Porsgrunn	474	55	8,6
Vestfold	1464	171	8,6
Rauland	142	27	5,3
TOTALT	6093	588	10,4

Arbeidsgruppen mener at bemanningen er skjevfordelt mellom studiesteder sett ut fra antall studenter. Det hevdes at man ikke får kapasitet til å drive FOU-arbeid når ressurser er skjevfordelt. Ville noe av skjevheten vil forsvinne hvis bidrag i EVU og BOA hadde vært inkludert, eller hvis vi så på årsverk i stedet for hoder?

Det oppleves ellers at studiestedene får forskjellige vilkår i f.eks. GLU: Vestfold deler kullene i klasser på 30 studenter (i PEL). Drammen har opptil 70 studenter per kull i samme klasse.

Det ble ellers diskutert hvordan man kan arbeide for å få nye fullfinansierte studietilbud (eks. master i karriereveiledning) og hvordan man gjennom EVU/prosjektportefølje kan generere nye studietilbud som kan bidra til fou-satsin og kompetanseheving, og kanskje kan bli en del av den bevilgningsfinansierte studieporteføljen på lengre sikt.

Neste møte

Mandag 22. juni, også på Zoom

Hovedtema: Finansieringsmodell og økonomisk bærekraft i studieporteføljen