

Innspill til høringsutkast av 23.4.10 – Strategisk plan 2010 for Det utdanningsvitenskapelige fakultet.

Utkastet har blitt diskutert i studieadministrasjonen på seksjonsmøter, et studiekonsulentmøte og et studieledermøte. Vi har følgende innspill:

Generelt:

Proessen rundt utarbeidelse av Strategisk plan har vært veldig åpen og inkluderende, positivt at alle har hatt mulighet til å komme med innspill under utarbeidelsen av utkastet.

Vi oppfordrer til at man tydeliggjør hvordan man ser for seg å gjennomføre planen, ved å tidfeste hvilke perioder man kommer til å satse på de ulike satsningsområdene gjennom tiårsperioden. For å kunne utnytte ressursene man har til rådighet, er det viktig at man ikke bare sier noe om hva man vil prioritere, men også noe om hva man da for en periode ikke prioriterer.

Vi savner HMS i planen. Dette må inn, det passer muligens best inn under punkt 7 Organisasjon og infrastruktur. Strategier som bør inn under dette: Profesjonalisering av HMS-arbeidet. Det bør gjennomføres regelmessige arbeidsmiljøundersøkelser som følges opp (f.eks to i løpet av tiårsperioden). Fysisk arbeidsmiljø nevnes ikke i særlig grad i planen. Vi foreslår følgende strategi: "Det fysiske arbeidsmiljøet følges opp, særlig med tanke på kontorsituasjonen og samlokalisering".

Punkt 4.2

s 7, siste setning før Risikobetraktninger. "UV skal i strategiperioden legge til rette for videre internasjonalisering av forskningen ved fakultetet, noe som også fordrer satsing på administrative ressurser og kompetanse". Vi kan ikke se at dette reflekteres i 4.2.2 (Strategier), dette bør man se nærmere på.

Punkt 6.1

s 10, teksten under målet. Her bør det inn noe om at det skal gå en rød tråd gjennom studiene, fra bachelor fram til Ph.d. Under forskningsdelen blir internasjonal rekruttering vektlagt, men det er også viktig å rekruttere våre egne studenter fra bachelor til master og fra master til Ph.d. Her kan profileringen av forskergruppene for masterstudentene være et viktig grep.

Under 6.1.1 Risikobetraktninger, siste bombepunkt. Foreslår at setningen endres til: "Begrensninger – i økonomisk handlingsrom, i teknisk-administrative ressurser, i våre lærekrefters omstillingsevne..."

Under 6.1.2 Strategier, bombepunkt tre. Her står det om økt tilførsel av ressurser. Her er det viktig at man også tenker gjennom hvilke ressurser man trenger, både menneskelige og utstyr.

Det bør også tydelig framgå at flere av våre studier er svært sterkt knyttet opp til praksisfeltet, slik at man også legger vekt på dette.

Under 6.2.2 Strategier, bombepunkt 4. Foreslår at det endres til "Sikre at alle ledige forsknings- og undervisningsstillinger publiseres på norsk og engelsk, der det er relevant" (Det finnes fagområder der det vil være vesentlig at den som underviser behersker norsk fullt ut).

Et nytt bombepunkt om å sette av penger til å kunne sette bort oversettelse (for å sikre god kvalitet på vår engelskspråklige informasjon), samt til kompetanseheving i språk både for den vitenskapelige og teknisk-administrative staben.

Et nytt bombepunkt om å opprette en gruppe/et nettverk som jobber med internasjonalisering, samt at man setter av dedikerte ressurser til internasjonalisering.

7 Organisasjon og infrastruktur.

Under 7.1.2 foreslår vi følgende bombepunkt:

"Se nærmere på fakultetets organisering med det mål for øyet å finne den mest hensiktsmessige organiseringen"

Og "Minimere antall midlertidige tilsetninger, for å skape trygghet og kontinuitet".

Det bør også inn noe om oppfølgingen av nyansatte.

Under bombepunkt sju foreslår vi å fjerne teksten inne i parantesen (studenter og ansatte som reiser ut og inn), da det å være et internasjonalt universitet gjelder mer enn bare mobilitet.

Vi foreslår at bombepunkt åtte endres til "Utvikle planer for, og sette av ressurser til, individuell kompetanse- og karriereutvikling for faste og midlertidige ansatte."

Under 7.2.1 Risikobetraktninger vil vi tro at "problemet" i forhold til administrativ stab ikke nødvendigvis er at en betydelig andel går av for aldersgrensen i løpet av ti år, men heller at det i denne gruppen kan være større gjennomtrekk (så konklusjonen blir vel den samme) .

Under 7.7.2 strategier savner vi strategi i forhold til rekruttering av teknisk-administrative ansatte.