



Kunnskapsdepartementet

Avdeling for analyse, internasjonalt arbeid
og kompetansepolitikk

Kartlegging av lærerutdanneres kompetanse

Sluttrapport

Juni 2008

Kunnskapsdepartementet

Kartlegging av lærerutdanneres kompetanse

Juni 2008

Rambøll Management AS
Postboks 427
Hoffsveien 21-23
0213 Oslo, Norge

Telefon (+47) 2252 5903
www.ramboll-management.no

Innholdsfortegnelse

1.	Innledning	1
1.1	Bakgrunn	1
1.2	Formål med undersøkelsen	2
1.3	Institusjoner	2
1.4	Metodisk gjennomføring av undersøkelsen	4
1.5	Leseveiledning	4
2.	Sammendrag	5
2.1	Utdannelse og arbeidsforhold	5
2.2	Arbeidserfaring	5
2.3	Kompetanseutvikling	6
2.4	Forskning og utvikling	6
2.5	Sammenligning med NOKUTs standarder og kriterier	6
2.6	Internasjonal sammenlikning	7
3.	Resultater fordelt på fagområde	8
3.1	Kjønn, alder og undervisningsfag	9
3.2	Utdanning, stillingskategori og stillingsstørrelse	11
3.3	Arbeidserfaring	22
3.4	Kompetanseutvikling	28
3.5	Forskning og utvikling	35
3.6	Fastholdelse av arbeid	48
3.7	Respondenter som ikke underviser	50
4.	Resultater fordelt på institusjon	56
4.1	NOKUTs kriterier for akkreditering av høyere utdanning	56
4.2	Stillingsstørrelse	59
4.3	Stillingskategori	60
4.4	Høyeste fullførte utdanning	62
4.5	Arbeidserfaring	64
4.6	Forskning og publisering	66
4.7	Kompetanseutvikling	69
5.	Internasjonal sammenligning	72
5.1	Universitetet i Helsinki, Finland	74
5.2	Universitetet i Alberta, Canada	75
5.3	Universitetet i Utrecht, Nederland	76
5.4	Sammenliknende betraktninger	79
6.	Executive Summary	81
6.1	Education and employment	81
6.2	Work experience	81
6.3	Competence development	82
6.4	Research and development	82
6.5	Comparison with NOKUT's standards and criteria	82
6.6	International benchmark	82

Tabeller og figurer

Tabell 1-1: Institusjoner i undersøkelsen	3
Tabell 3-1: Kjønn per fagområde. N=298.	9
Figur 3-1: Fordeling på alder per fagområde. N=298.	9
Figur 3-2: Hvilke fagområde(r) underviser du i på PPU, yrkesfaglærerutdanning eller et integrert adjunkt-/ lektor program studieåret 2007-2008? Du kan sette flere kryss. N=298.	10
Figur 3-3: Hva er din høyeste fullførte utdanning? N=298.	15
Figur 3-4: Hva er din formelle praktisk-pedagogiske kompetanse? Du kan sette flere kryss. N=298.	16
Figur 3-5: Hva er din nåværende stillingskategori? N=298.	17
Figur 3-6: Hvilket tilsettingsforhold har du? N=298	19
Tabell 3-2: I hvilken stillingsprosent er du tilsatt? N=298.	19
Tabell 3-3: Om lag hvor stor del av din stilling er avsatt til undervisning/ utviklingsarbeid/ forskning studieåret 2007-2008? N=298.	20
Tabell 3-4: Om lag hvor stor del av din stilling er avsatt til administrasjon studieåret 2007-2008? N=298.	20
Tabell 3-5: Har du arbeidserfaring fra skoleverket? N=298.	22
Figur 3-7: Vennligst kryss av for et eller flere av alternativene nedenfor, som best angir din erfaring fra skoleverket. N=267.	23
Figur 3-8: Hvor mange års erfaring fra skoleverket har du? N=267.	25
Figur 3-9: Hvor lenge er det siden du arbeidet i skoleverket? N=267.	26
Figur 3-10: Deltar du i noen form for kompetanseutviklingsprogram ved den institusjonen du nå er ansatt? N=298.	29
Tabell 3-6: Hvilket år startet du i programmet? N=73.	29
Tabell 3-7: Hvilket år respondentene forventer å fullføre kompetanseutviklingsprogrammet. N=86. N=73.	30
Figur 3-11: Vennligst ta stilling til påstandene om kompetanseutviklingsprogrammet nedenfor "Jeg er tilfreds med den veiledning og oppfølging jeg får". N=73.	31
Figur 3-12: Vennligst ta stilling til påstandene om kompetanseutviklingsprogrammet nedenfor - Kompetanseutviklingsprogrammet har gjort meg til en bedre lærerutdanner. N=73.	31
Figur 3-13: Hvis du ikke deltar i førstelektorprogram eller doktorgradsprogram, hva er grunnen til dette? N=225.	33
Figur 3-14: Ønsker du å delta i et kompetanseutviklingsprogram? N=225.	34
Figur 3-15: Gjennomfører du/ har du gjennomført noen forskningsprosjekter de siste ti år? N=298.	37
Figur 3-16: Hvorfor har du ikke gjennomført noen forskningsprosjekter de siste ti år? Vennligst kryss av for det alternativet som passer best. N=81. (Kategorien "jeg har ikke hatt tid til å forske" er lagt til etter en opptelling av kategorien "annet, vennligst spesifiser".)	38
Figur 3-17: Hvilke av beskrivelsene under passer best for det utviklingsarbeidet du gjennomfører/ har gjennomført de tre siste år (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=298.	39
Figur 3-18: Hvilke typer forskningsformidling har du foretatt de siste tre år (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=298. (Kategorien "Foredrag/ paper/ konferanser" er lagt til etter opptelling av kategorien "annet, vennligst spesifiser".)	40

Figur 3-19: Har du publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng i løpet av de siste tre år (2005-2008)? N=299.	41
Tabell 3-8: Vekter for beregning av publikasjonspoeng for rapporteringsårene 2004-2006.	42
Figur 3-20: Om lag hvor mange vitenskaplige publikasjonspoeng har du bidratt til de siste tre år (2005-2008)? N=124.	42
Figur 3-21: I hvilke type publikasjoner som gir publikasjonspoeng har du publisert de siste tre år (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=124.	43
Figur 3-22: Vennligst plasser din forskning innenfor en eller flere av de følgende tematiske kategorier. N=208.	44
Figur 3-23: På hvilken måte har forskningsprosjektet (-ene) som du gjennomfører/ har gjennomført de siste tre år blitt finansiert (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=208.	46
Figur 3-24: Hvilke av beskrivelsene under passer best for de forskningsprosjekter du gjennomfører/ har gjennomført de tre siste år (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=208.	47
Figur 3-25: Hvor lenge ser du for deg at du kommer til å være ved din nåværende arbeidsplass? N=298.	48
Figur 3-26: Dersom du ønsker/planlegger å slutte ved din nåværende arbeidsplass, hva er de viktigste årsakene til dette? Du kan sette flere kryss. N=298.	49
Tabell 3-9: Hva er din nåværende stillingskategori? N=25. Det er kun kategorier som respondentene har oppgitt som er gjengitt i tabellen.	50
Tabell 3-10: Om lag hvor stor del av din stilling er avsatt til undervisning/ utviklingsarbeid/ forskning studieåret 2007-2008? N=25.	51
Tabell 3-11: Om lag hvor stor del av din stilling er avsatt til administrasjon studieåret 2007-2008? N=25.	51
Tabell 3-12: Hva er din høyeste fullførte utdanning? N=25.	52
Tabell 3-13: Har du arbeidserfaring fra skoleverket? N=25.	52
Tabell 3-14: Gjennomfører du/ har du gjennomført noen forskningsprosjekter de siste ti år? N=25.	53
Tabell 3-15: Har du publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng i løpet av de siste tre år (2005-2008)? N=25.	53
Tabell 3-16: Hvilke typer forskningsformidling har du foretatt de siste tre år (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=25. (Kategoriene "foredrag/ paper/ konferanser" og "rapporter" er lagt til etter en opptelling av kategorien "annet, vennligst spesifiser".)	53
Tabell 3-17: Deltar du i noen form for kompetanseutviklingsprogram ved den institusjonen du nå er ansatt? N=25.	54
Tabell 3-18: Hvor lenge ser du for deg at du kommer til å være ved din nåværende arbeidsplass? N=25.	54
Tabell 3-19: Dersom du ønsker/planlegger å slutte ved din nåværende arbeidsplass, hva er de viktigste årsakene til dette? Du kan sette flere kryss. N=25.	55
Figur 4-1: I hvilken stillingsprosent er du tilsatt? N=323.	59
Figur 4-2: Hva er din nåværende stillingskategori? N=323.	61
Figur 4-3: Hva er din høyeste fullførte utdanning? N=323.	63
Figur 4-4: Har du arbeidserfaring fra skoleverket? N=323.	65
Figur 4-5: Gjennomfører du/ har du gjennomført noen forskningsprosjekter de siste ti år? N=323.	67
Figur 4-6: Har du publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng i løpet av de siste tre år (2005-2008)? N=323.	68

Figur 4-7: Deltar du i noen form for kompetanseutviklingsprogram ved den institusjonen du nå er ansatt? N=323.	70
Tabell 5-1: Sammenligning av lærerutdanning, akkrediteringskrav og lærerutdanneres kompetanse i Norge, og utvalgte institusjoner i Finland, Canada og Nederland	73

1. Innledning

På oppdrag for Kunnskapsdepartementet har Rambøll Management gjennomført en kartlegging av lærerutdanneres kompetanse. Kartleggingen er gjennomført i tidsrommet april – juni 2008, og formålet med oppdraget er å skaffe en oversikt over kompetansen til lærere i lærerutdanningen i Norge. Med lærerutdanning menes i dette tilfellet avdelinger og institutter ved offentlige og private universiteter og høyskoler som driver integrert adjunkt-/lektor program, samt praktisk-pedagogisk utdanning (PPU). Undersøkelsen omfatter ikke allmennlærerutdanninger. Resultatene fra kartleggingen ses opp mot standarder og kriterier for akkreditering av studietilbud, gitt av NOKUT.

1.1 Bakgrunn

Kvaliteten i lærerutdanningene er et stadig tilbakevendende tema i norsk skoledebatt, og det er foretatt ulike undersøkelser og evalueringer for å få mer kunnskap om utdanningene. Fagkompetanse og undervisningskompetanse er avgjørende for kvalitet på all opplæring. I Strategi for kompetanseutvikling i grunnopplæringen 2005-2008 angis det at universiteter og høyskoler blant annet har som oppgave

- å tilby en relevant grunnutdanning som motiverer lærere for livslang læring
- å sørge for at eget fagpersonale har nødvendig faglig kompetanse og innsikt i reformen og de utfordringer den representerer for grunnskole og videregående opplæring
- å utføre forskning og utviklingsarbeid i samarbeid med skoleeiere¹

I *Evaluering av allmennlærerutdanningen i Norge 2006* ble det blant annet gjennomført en kartlegging av kompetansen til lærerutdannerne i denne utdanningen.² Denne evalueringen så blant annet på førstestillingskompetanse, kompetansefordeling, formell pedagogisk kompetanse og praksiserfaring. Det er imidlertid ikke foretatt noen tilsvarende undersøkelser rettet mot lærerutdannere ved avdelinger og institutter som tilbyr PPU eller integrerte adjunkt- og lektorprogram. Mens allmennlærerutdanningen gir undervisningskompetanse for 1.-10.trinn, gir PPU og i integrerte adjunkt- og lektorprogram undervisningskompetanse for 5.-10.trinn i grunnskolen, i videregående skole og i voksenopplæring. Både PPU og integrerte adjunkt- og lektorprogram tar utgangspunkt i "Rammeplan for praktisk-pedagogisk utdanning."³ I rammeplanen fremgår det at søkere til PPU må ha fullført minst en

¹ Utdannings- og forskningsdepartementet (2005). *Kompetanse for utvikling – Strategi for kompetanseutvikling i grunnopplæringen 2005-2008*.

² NOKUT (2006) *Evaluering av allmennlærerutdanningen i Norge 2006, Del 1: Hovedrapport*

³ Utdannings- og forskningsdepartementet (2003). *Rammeplan for praktisk-pedagogisk utdanning*.

treårig allmennfaglig utdanning fra universitet eller høyskole, et treårig profesjonsrettet studium fra universitet eller høyskole, eller ha fag/svennebrev eller annen treårig yrkesutdanning på videregående nivå. I de integrerte adjunkt-/lektorprogrammene, er de praktisk-pedagogiske studiene integrert i øvrige fag- eller yrkesstudier, slik det fremgår av navnet.

Den praktisk-pedagogiske opplæringen omfatter 60 studiepoeng, i tillegg til en integrert praksisopplæring tilsvarende 12-14 uker. Av de samlede 60 studiepoengene utgjør pedagogikk 30 studiepoeng, mens de resterende 30 studiepoengene utgjøres av fag- eller yrkesdidaktikk i de allmenn- eller yrkesfag som studentene bygger den praktisk-pedagogiske utdanningen på. I rammeplanen heter det at "det praktisk-pedagogiske studiet skal være yrkesrettet, praksisbasert og tilpasset den faglige eller yrkesfaglige bakgrunnen hos den enkelte student."⁴ Studiet tilbys av både høyskoler og universiteter.

1.2 Formål med undersøkelsen

Formålet med undersøkelsen er å kartlegge lærerutdanneres kompetanse, og se disse i forhold til de kompetansekrav som er satt av NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) for akkreditering av utdanningsprogram. Undersøkelsen skal avdekke lærerutdanneres formelle kompetanse, videreutdanning og arbeidserfaring fra skoleverket. I tillegg skal resultatene fra undersøkelsen sammenliknes med kompetansen og kompetansekravene til tilsvarende lærerutdannere i Finland, Canada og Nederland.

Undersøkelsen skal avdekke en rekke forhold knyttet til den enkeltes stilling, utdanning, relevant yrkeserfaring, motivasjon, kompetanseheving og kvalifisering. Grovt sett kan undersøkelsesområdene deles inn i fire deler, i tillegg til at det ble samlet inn data på bakgrunnsvariabler:

- o Stillingskategori, stillingsinnhold og høyeste utdanningsnivå
- o Arbeidserfaring
- o Motivasjon, kompetanseutvikling og kvalifiseringsprogrammer
- o Forskningsprosjekter

1.3 Institusjoner

Totalt var det 27 høyskoler og universitet som deltok i undersøkelsen. Tabell 1.1 gir en oversikt over institusjonene, hvilken status de har, hvor mange respondenter som fikk tilsendt undersøkelsen, og svarprosent.

⁴ Utdannings- og forskningsdepartementet (2003). *Rammeplan for praktisk-pedagogisk utdanning*.

Tabell 1-1: Institusjoner i undersøkelsen

Institusjon	Forkortelse	Type akkreditering	Totalt antall respondenter	Svarprosent
Norges teknisk-naturvitenskapelig universitet	NTNU	U	65	75%
Universitetet i Bergen	UiB	U	35	66%
Universitetet i Oslo	UiO	U	37	68%
Universitetet i Tromsø	UiT	U	13	85%
Universitetet i Stavanger	UiS	U	15	47%
Universitet for miljø og biovitenskap	UMB	U	15	80%
Universitetet i Agder	UiA	U	23	52%
Norges idrettshøgskole	HIH	Vit H	12	58%
Norges musikkhøgskole	NMH	Vit H	16	69%
Høgskolen i Akershus	HiAk	Akk H	17	82%
Høgskolen i Bergen	HiB	Akk H	4	50%
Høgskolen i Bodø	HiBO	Akk H	6	67%
Høgskolen i Buskerud	HiBu	Akk H	10	100%
Høgskolen i Finnmark	HiFm	Akk H	10	80%
Høgskolen i Hedmark	HiHm	Akk H	24	58%
Høgskolen i Narvik	HiN	Akk H	8	88%
Høgskolen i Nesna	HiNesna	Akk H	9	67%
Høgskolen i Nord-Trøndelag	HiNT	Akk H	10	80%
Høgskolen i Oslo	HiO	Akk H	6	67%
Høgskolen i Sogn og Fjordane	HiSF	Akk H	12	83%
Høgskolen i Stord/Haugesund	HSB	Akk H	5	100%
Høgskolen i Telemark	HiT	Akk H	15	87%
Høgskolen i Vestfold	Hive	Akk H	9	56%
Høgskolen i Volda	HiVolda	Akk H	19	79%
Høgskolen i Østfold	HiOF	Akk H	25	72%
Kunsthøgskolen i Oslo	KHiO	Akk H	25	72%
Barratt Due Musikk institutt	BD	H	8	63%
Totalt			453	71%

U = Universitet, Vit H = vitenskapelig høgskole, Akk H = akkreditert høgskole, H = høgskole.

1.4 **Metodisk gjennomføring av undersøkelsen**

Kartleggingen ble foretatt som en kvantitativ spørreundersøkelse, og sendt elektronisk til alle faglig ansatte ved alle avdelinger og institutter som tilbyr integrert adjunkt-/lektorprogram og PPU, hvilket utgjør totalt 27 institusjoner.

Respondentdatabasen ble opprettet ved at opplæringsinstitusjonene ble kontaktet direkte og bedt om å oversende kontaktdata til de ansatte. Undersøkelsen ble deretter sendt via e-post til alle respondentene den 28. april. E-posten inkluderte en link til hver respondents individuelle skjema, som skulle besvares via internett. Det ble purret via e-post en gang den 2. mai, deretter ble det purret per telefon på de respondentene som fortsatt ikke hadde svart. Telefonpurringen ble foretatt 6.-8. mai. Undersøkelsen ble lukket 9. mai.

Undersøkelsen ble sendt til totalt 453 respondenter, og det ble samlet inn 323 kvalitetssikrede besvarelser, hvilket gir en svarprosent på 71,3. Undersøkelsen kan dermed sies å ha høy validitet, og representere målgruppen.

Ved purring på telefon var det 12 respondenter som ikke ville delta videre i undersøkelsen. 4 stykker opplyste at de ikke ønsket å delta, mens 8 respondenter oppga at de ikke var del av målgruppen for undersøkelsen, eksempelvis fordi de ikke var ansatt ved institusjonen.

Det har også blitt foretatt dokumentstudier av lærerutdanningens sammensetning, akkrediteringskravene og akkrediteringsstrukturen i Finland (ved Universitetet i Helsinki), Canada (ved Universitetet i Alberta) og Nederland (ved Universitetet i Utrecht). I tillegg har det blitt foretatt telefonintervju med et medlem av administrasjonen ved fakultetet som er ansvarlig for lærerutdanning ved hvert av universitetene. Disse intervjuene har tatt for seg tema som kompetansekrav til lærerutdannere (både i forhold til utdanning og yrkeserfaring), sammensetningen av fagpersonell, samt en vurdering av hvorvidt de føler at lærerutdannernes kompetanse er tilstrekkelig for å gi tilfredsstillende opplæring.

1.5 **Leseveiledning**

Rapporten er strukturert på følgende måte:

- Kapittel 2: Sammendrag
- Kapittel 3: Kartleggingens resultater fordelt på fagområde
- Kapittel 4: Kartleggingens resultater fordelt på institusjon
- Kapittel 5: Internasjonal sammenlikning
- Kapittel 6: Executive summary

2. Sammendrag

Formålet med undersøkelsen har vært å kartlegge lærerutdanneres kompetanse, og se disse i forhold til de kompetansekrav som er satt av NOKUT for akkreditering av studietilbud. Undersøkelsen skulle avdekke lærerutdanneres formelle kompetanse, videreutdanning og arbeidserfaring fra skoleverket. I tillegg skal resultatene fra undersøkelsen sammenliknes med kompetansen og kompetansekravene til lærerutdannere i Finland, Canada og Nederland.

Undersøkelsen ble gjennomført som en elektronisk, kvantitativ spørreundersøkelse, sendt til totalt 453 respondenter ved 27 høyskoler og universiteter som tilbyr integrerte adjunkt-/lektor program og/eller praktisk pedagogisk utdanning. Det ble samlet inn totalt 323 kvalitetssikrede besvarelser, hvilket gir en svarprosent på 71,3. Det ble i tillegg foretatt dokumentstudier samt intervjuer med informanter fra tre benchmark-institusjoner, Universitetet i Helsinki (Finland), Universitetet i Alberta (Canada), samt Universitetet i Utrecht (Nederland).

2.1 Utdannelse og arbeidsforhold

Resultatene viser at med unntak av et lite mindretall, har de ansatte på avdelinger og institutter som tilbyr PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogrammer høyere grads utdanning. Knappt en femtedel oppgir å ha doktorgrad. Med unntak av et lite mindretall, oppgir de aller fleste å ha formell praktisk-pedagogisk kompetanse. Størsteparten har dette gjennom PPU/praktisk pedagogisk seminar, men en del har også tilegnet seg denne kompetansen gjennom allmennlærer- eller faglærerutdanning.

I underkant av halvparten har stilling som universitets- eller høyskolelektor, mens over en tredjedel oppgir å ha førstestillingskompetanse. De fleste som er ansatt som førstelektor har mastergrad/hovedfag eller tilsvarende som høyeste fullførte utdanning, men dette gjelder også en del av de som er ansatt som førsteamanuensis. Etter gjeldende regelverk er det imidlertid et krav om doktorgrad for å bli ansatt som førsteamanuensis.

Rundt tre fjerdedeler av de ansatte har fast stilling, og over 80 prosent har full stilling. Det kan tyde på at personalet er stabilt.

2.2 Arbeidserfaring

Undersøkelsens resultater indikerer at lærerutdannerne i svært stor grad både har formell praktisk-pedagogisk utdanning og lang og variert arbeidserfaring fra skoleverket. Totalt sett har over halvparten av respondentene oppgitt å ha arbeidserfaringen fra undervisning på 8.-10.trinn og i teoretiske fag i videregående opplæring. Videre oppgir over en fjerdedel å ha undervist på lavere trinn i grunnskolen og i yrkesfag i videregående opplæring. Over halvparten oppgir å ha minst 11 års erfaring fra skoleverket. Totalt sett oppgir over 40 prosent at det er 11 år eller mer siden de arbeidet i skoleverket, og det vil si at de ikke har arbeidet siden

Reform 97 ble innført i grunnskolen. Videre oppgir over en fjerdedel at det er 16 år eller mer siden de arbeidet i skoleverket, og det vil si at de ikke har arbeidet siden Reform 94 ble innført i videregående skole.

Analysen på institusjonsnivå viser at ved så nær som ett universitet har over 70 prosent av de ansatte arbeidserfaring fra skoleverket.

2.3 **Kompetanseutvikling**

I tillegg til at knapt en femtedel av respondentene har doktorgrad, er det også en femtedel som deltar i førstelektor- eller doktorgradsprogram. Dette kan tyde på at kompetansen blant lærerutdannerne er i ferd med å heves, fordi antallet respondenter som forventer å avslutte førstelektor- eller doktorgradsprogrammet innen år 2010 er høyere enn antallet respondenter over 60 år som har doktorgrad. Dersom sektoren greier å holde på de ansatte som har, og som er i ferd med, å tilegne seg førstekompetanse, er det derfor rimelig å tro at fagkompetansen hos lærerutdannerne er i ferd med å øke. I den sammenheng er det også positivt at et flertall av deltakerne i programmene er fornøyde med veiledning og oppfølging, og at de mener at kompetansehevingen gjør dem til bedre lærerutdannere. En femtedel av respondentene som ikke deltar i kompetansehevingsprogram oppgir at de ønsker å gjøre det.

2.4 **Forskning og utvikling**

Over 70 prosent av respondentene oppgir å gjennomføre eller ha gjennomført forskningsprosjekt(er) i løpet av de siste ti år, og 43 prosent oppgir å ha publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng i løpet av de siste tre årene. Forskningstemaene som hyppigst blir oppgitt, er "didaktikk og klasseromsforskning" og "fagdidaktikk".

Analysen på institusjonsnivå viser at det forskes og publiseres generelt mer på universiteter enn på høyskoler, men at det også foregår betydelig forsknings- og publiseringsvirksomhet på en del høyskoler.

2.5 **Sammenligning med NOKUTs standarder og kriterier**

Kartleggingens resultater på institusjonsnivå indikerer at mange av fagmiljøene ved avdelinger og institutter som tilbyr PPU og/eller integrerte adjunkt-/lektorprogrammer oppfyller NOKUTs standarder og kriterier for studier av lavere grad. Dette innebærer blant annet at minst halvparten av personalet har hovedstilling på institusjonen, og at minst 20 prosent av de ansatte har førstekompetanse. Imidlertid gjelder det ikke alle. Videre er det kun ett universitet som oppfyller kravene for å tilby høyere grads utdanning, det vil si at minst 50 prosent av de ansatte skal ha førstestillingskompetanse og at 25 prosent skal være professorer.

Sammenligningen på institusjonsnivå viser som forventet noen forskjeller mellom universiteter og høyskoler, i tråd med universitetenes særskilte mandat om å drive forskning. De nyeste universitetene kommer likevel ikke like godt ut på alle indikatorer som de øvrige universitetene. Det er også interessant at det er så store

variasjoner mellom høgskolene når det gjelder hvor stor andel av de ansatte som forsker og som deltar i kompetanseutviklingsprogrammer som gir førstekompetanse. Mens noen høgskoler på flere indikatorer fremstår likt med universitetene, er det andre som i mindre grad skårer høyt, særlig på indikatorer som for gjelder forskning og kompetanseutvikling.

2.6 **Internasjonal sammenlikning**

Kartleggingens funn indikerer at kompetansekravene til lærerutdannere er tydelig forskjellig fra kravene i Finland, Canada og Nederland. I Finland er det et krav for lærerutdannere at de må ha doktorgrad, og det vektlegges i mindre grad at de skal ha yrkeserfaring. I Canada er undervisningsstaben delt i to, med en gruppe fast ansatte med høy faglig kompetanse og en gruppe ansatt på kontraktsbasis med lavere faglig kompetanse, men med tettere tilknytning til skoleverket. I Nederland vektlegges det at lærerutdannere må ha nyere yrkeserfaring fra skoleverket, mens kravet om faglig kompetanse er lavere; mastergrad og pedagogisk videreutdanning er et absolutt krav. Krav om nyere yrkeserfaring begrunnes delvis med at lærerutdannere må være oppdatert i forhold til de reformene som har blitt implementert innenfor skolesystemet i løpet av de siste årene.

3. Resultater fordelt på fagområde

I dette kapittelet presenteres undersøkelsens resultater fordelt på besvarelser fra ansatte som underviser i hvert av de to fagområdene pedagogikk og fag-/yrkesdidaktikk. Der resultatene er fremstilt på andre måter fremgår det av teksten. Fagområdene er ikke intuitivt enkle å skille fra hverandre, men Gunn Imsen omtaler pedagogikk og didaktikk i sin lærebok *Lærers verden* slik: "Pedagogikk handler om opplæring, oppdragelse og sosialisering i vid forstand, i hjemmet, blant venner og gjennom massemedia. Didaktikk handler om den opplæring, oppdragelse og sosialisering som skjer i skoler og i utdanningsinstitusjoner med et nærmere bestemt pedagogisk mandat."⁵ Pedagogikk kan således sies å handle om lære- og dannelsesprosesser mer generelt, mens didaktiske fag i større grad er rettet mot det praktiske arbeidet i skolen enn pedagogikken.

Resultatene i dette kapittelet rapporteres per fagområde, det vil si pedagogikk og fag-/yrkesdidaktikk. Rapporteringen baserer seg således på en tredeling av respondentgruppen. Den første gruppen er respondenter som oppgir at de underviser i pedagogikk i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogram, den andre gruppen er respondenter som oppgir at de underviser i fag- eller yrkesdidaktikk i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogram, mens den tredje gruppen er respondenter som oppgir at de ikke har undervist i PPU eller integrerte lektor-/adjunktprogram i studieåret 2007/2008. De to første respondentgruppene er noe overlappende, det vil si at noen respondenter oppgir å undervise i både pedagogikk og i fag- eller yrkesdidaktikk. Det betyr at noen besvarelser inngår i begge disse gruppene. Respondentene fordeler seg slik i de tre gruppene:

- 115 respondenter oppgir å undervise i pedagogikk i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogrammer studieåret 2007-2008, og av disse oppgir
 - o 36 at de også underviser i yrkesdidaktikk
 - o 17 at de også underviser i fagdidaktikk
 - o 16 at de også underviser i "annet"
- 209 respondenter oppgir å undervise i fag- eller yrkesdidaktikk i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogrammer studieåret 2007-2008, og av disse oppgir
 - o 48 at de også underviser i pedagogikk
 - o 27 at de også underviser i "annet"
- 25 respondenter oppgir at de ikke underviser i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogrammer studieåret 2007-2008

Den siste gruppen respondenter, som oppgir at de ikke underviser i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogram studieåret 2007-2008, utgjør 8 prosent av

⁵ Imsen, Gunn (2006). *Lærers verden – Innføring i generell didaktikk*. Oslo: Universitetsforlaget, side 37-38.

respondentene. Resultatene for disse respondentene kommenteres til slutt i kapittelet.

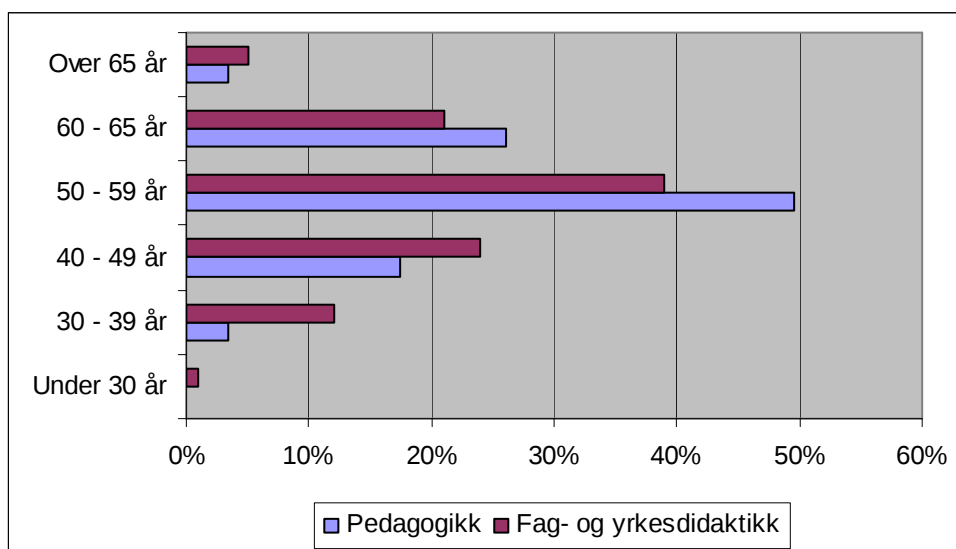
3.1 Kjønn, alder og undervisningsfag

Innledningsvis presenteres respondentenes bakgrunnsvariabler som kjønn, alder og undervisningsfag. Tabell 3.1 fremstiller fordeling mellom kjønn i de to fagområdene, mens figur 3.1 fremstiller alder.

Tabell 3-1: Kjønn per fagområde. N=298.

	Pedagogikk	Fag- og yrkesdidaktikk
Menn	47%	57%
Kvinner	53%	44%
Antall respondenter	115	209

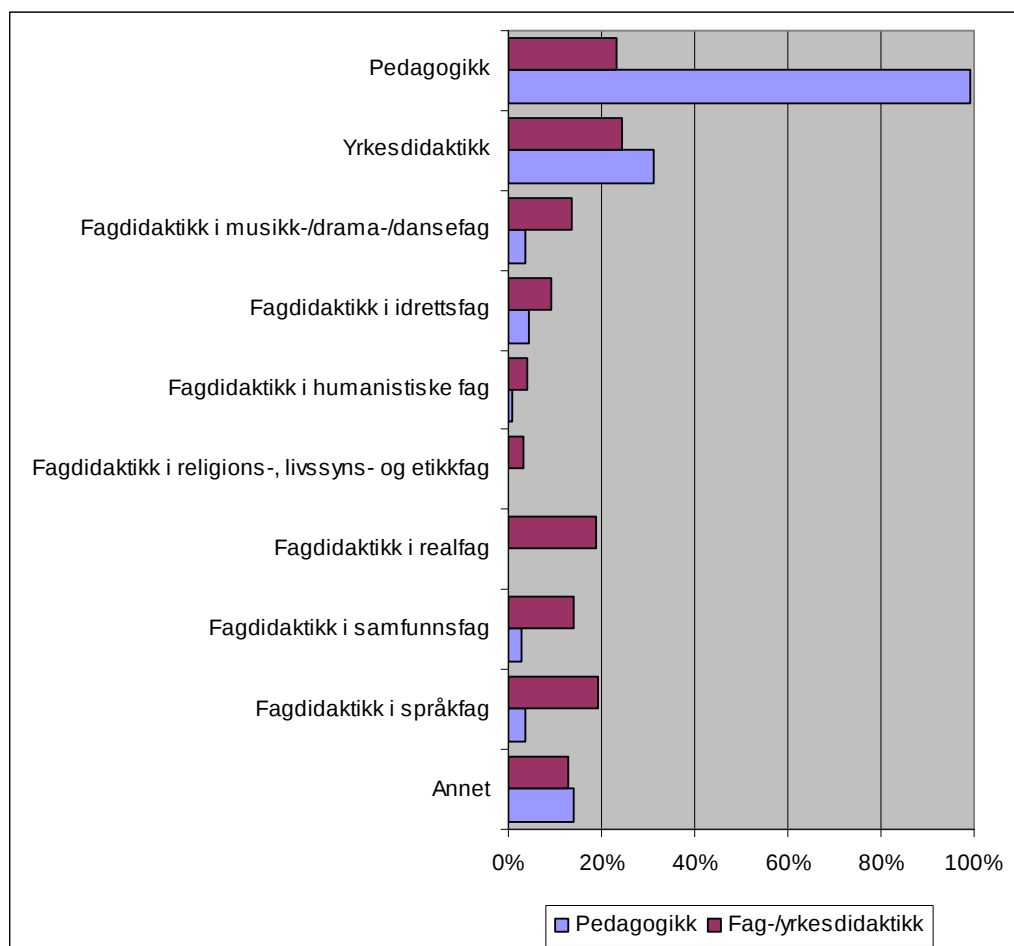
Figur 3-1: Fordeling på alder per fagområde. N=298.



Resultatene i tabell 3.1 viser at det er litt flere kvinner som underviser i pedagogikk, mens det er et lite overtall av menn som underviser i fag- og yrkesdidaktikk. Videre viser figur 3.1 at 30 prosent og 25 prosent av respondentene som underviser i hhv. pedagogikk og fag- og yrkesdidaktikk er over 60 år. Dette betyr at universitetene og høyskolene må regne med at i overkant av en fjerdedel av de ansatte kommer til å slutte i løpet av en tiårsperiode. Inkluderer vi aldersgruppen 50-59 år, omfatter det hele 79 prosent av respondentene som underviser i pedagogikk, og 65 prosent av de som underviser i fag- og yrkesdidaktikk. Det kan tyde på at universitetene og høyskolene vil måtte fokusere på rekruttering de neste årene for å ha tilstrekkelig med personale i årene som kommer.

Videre presenterer figur 3.2 hvilke fag de ansatte underviser i. Som nevnt er fremstillingen i dette kapittelet basert på en deling av datamaterialet mellom ansatte som underviser i pedagogikk og fag-/yrkesdidaktikk. Tabellen fremstiller dette, men viser også hvilke typer fag- og yrkesdidaktikk de ansatte underviser i.

Figur 3-2: Hvilke fagområde(r) underviser du i på PPU, yrkesfaglærerutdanning eller et integrert adjunkt-/ lektor program studieåret 2007-2008? Du kan sette flere kryss. N=298.



Resultatene viser at en betydelig andel av de ansatte underviser både i pedagogikk og i fag-/yrkesdidaktikk. Den største didaktiske varianten ser ut til å være yrkesdidaktikk, og deretter fagdidaktikk i språkfag og realfag. Mer spesifikt viser resultatene at

- 31 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk underviser også i yrkesdidaktikk
- 23 prosent av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk underviser også i pedagogikk

- Blant de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir 24 prosent å undervise i yrkesdidaktikk, og 19 prosent oppgir å undervise fagdidaktikk i språkfag eller realfag

3.2 **Utdanning, stillingskategori og stillingsstørrelse**

Stillingskategoriene i høyere utdanning har vært i stadig endring, men et viktig skille er at det med høgskolereformen i 1995 ble innført felles stillingsstruktur for undervisnings- og forskerstillinger ved høgskoler og universitet. Tidligere var for eksempel høgskoledosent den høyeste undervisnings- og forskningsstillingen ved de tidligere regionale høgskolene (sivilingeniør- og siviløkonomutdanningene var unntak). Videre var opprykk til førstestilling ved de regionale høgskolene omfattet av et annet regelverk enn det opprykk til førstestillinger var ved universitetene, til tross for at opprykket ble gitt samme tittel. I tilknytning til reformen ble det fastsatt at det ikke kunne gjøres nyansettelser i stillingskategorien "amanuensis", men de som allerede hadde stillingen fikk beholde den. Doktorgrad ble et absolutt kvalifikasjonskrav for å få tilbudt stilling som førsteamanuensis, og for å kunne få stilling som førstelektor skulle kvalifikasjonene være på nivå med førsteamanuensis, men med et bredere kvalifikasjonsgrunnlag.⁶

Gjeldende regelverk er imidlertid Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger fra 20.februar 2006. Denne forskriften fastsetter hvilke stillingskategorier det kan ansettes og gjøres opprykk til, og hvilke kvalifikasjonskrav som stilles til disse stillingskategoriene. Det skilles mellom stillinger som krever førstekompetanse og de som ikke gjør det. Førstestillinger, som enten krever doktorgrad eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid i omfang og på nivå med doktorgrad er førstelektor og førsteamanuensis, mens dosent og professor er over førstestillingene. Det er rimelig å tro at en del ansatte har tiltrådt i sine stillinger etter tidligere regelverk, og derfor også være ansatt etter andre kriterier enn de som nå gjelder.

Boks 3.1 fremstiller kriteriene for ansettelse i stillingskategorier som etter forskriften fra 2006 ikke er førstestillinger, mens boks 3.2 fremstiller kriteriene for ansettelser i førstestillingene og stillingene over. Siden det kreves dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning for alle disse stillingskategoriene, er dette utelatt fra beskrivelsen av den enkelte stillingskategori. Vi bemerker at i undersøkelsen er respondentene gitt et bredere utvalg av stillingskategorier å plassere seg i enn de som er gjengitt i forskriften, på grunn av at en del ansatte har stillingskategorier som gjeldende regelverket ikke lenger gir mulighet til å ansette i. Dette gjelder for eksempel stillingen "amanuensis".

⁶ Kunnskapsdepartementet (1995). "Felles stillingsstruktur for undervisnings- og forskningsstillinger ved høgskoler og universiteter Reglementer for opprykk til førsteamanuensis, førstelektor og førstebibliotekar". Rundskriv F-14-95.

Boks 3.1: Stillingskategorier i høyere utdanning som ikke krever førstekompetanse. Hentet fra *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* fra 20.februar 2006.

Kriterier for ansettelse i stilling som høyskolelærer

(1)

- a) Fire års høyere utdanning, av disse minst to år innenfor det fagområdet vedkommende skal undervise
- b) Relevant yrkespraksis

eller

(2) Tre-fire års høyere utdanning med en viss spesialisering på kunstområdet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaper

Kriterier for ansettelse i stilling som høyskolelektor eller universitetslektor

(1)

- a) Høyere grads eksamen ved universitet, høyskole eller tilsvarende
- b) Relevante forskningskvalifikasjoner utover mastergrads- eller hovedfagsnivå og/eller relevant yrkespraksis

eller

(2)

- a) Dokumentert anerkjent kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid av et visst omfang
- b) Utdanning på høyeste nivå på kunstområdet fra Norge eller likeverdig utdanning fra utlandet eller tilsvarende dokumenterte kunnskaper

Boks 3.2: Stillingskategorier i høyere utdanning som krever førstekompetanse

Kriterier for ansettelse i stilling som professor

(1) Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder

eller

(2) Omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard og relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå

Kriterier for ansettelse i stilling som dosent

- a) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid på høyt nivå rettet mot yrkesfeltet
- b) Dokumentert omfattende pedagogisk utviklingsarbeid og annen pedagogisk virksomhet av høy kvalitet
- c) I tillegg høye kvalifikasjoner innenfor ett eller flere av følgende områder:
 - Ledelse av forsknings- og utviklingsprosjekt
 - Tverrfaglig samarbeid og nettverksbygging
 - Omfattende samarbeid med nærings- og samfunnsliv for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
 - Omfattende samarbeid med kulturlivet for utvikling av studietilbud og forsknings- og utviklingsvirksomhet
 - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra nærings- og samfunnsliv
 - Yrkeserfaring av særskilt karakter og relevans fra kulturlivet
 - Oppbygging av vitenskapelige samlinger

Kriterier for ansettelse i stilling som førsteamanuensis

(1) Norsk doktorgrad på aktuelt fagområde eller tilsvarende utenlandsk doktorgrad godkjent som likeverdig med norsk doktorgrad eller kompetanse på tilsvarende nivå dokumentert ved vitenskapelig arbeid av samme omfang og kvalitet

eller

(2) Gjennomført godkjent stipendprogram for kunstnerisk utviklingsarbeid på aktuelt fagområde eller dokumentert kunstnerisk virksomhet eller utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå og med en særlig fordypning som er relevant for fagområdet eller disiplinen

Kriterier for ansettelse i stilling som førstelektor

(1) Dokumentert omfattende forsknings- og utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling

eller

(2) Dokumentert omfattende kunstnerisk utviklingsarbeid som i kvalitet og omfang tilsvarer arbeidsmengde og nivå for en doktorgradsavhandling

og

(3) Spesielle kvalifikasjoner innenfor undervisning eller annen pedagogisk virksomhet skal tillegges stor vekt

En sentral forskjell mellom stillingskategoriene førstelektor og førsteamanuensis er at det er et krav om avlagt doktorgrad for å bli førsteamanuensis, mens stilling som førstelektor skal bygge på dokumenterte pedagogiske og vitenskapelige/faglige kvalifikasjoner i omfang og nivå med doktorgrad, uten at det kreves avlagt doktorgrad. Finansieringsmodellen fra departementet, der blant annet antall førstestillinger vektlegges, gjør imidlertid ikke forskjell på disse stillingskategoriene. For undervisning av mastergradsstudenter er stillingskategoriene også likeverdige, mens det kun er førsteamanuenser og professorer som kan undervise doktorgradsstudenter.⁷ Førstelektor og førsteamanuensis er således likeverdige, men de representerer to ulike karriereveier for de ansatte. Undersøkelsens resultater når det gjelder stillingskategori blir presentert under punkt 3.2.2, men først presenteres resultatene når det gjelder utdanning.

3.2.1 Utdanning

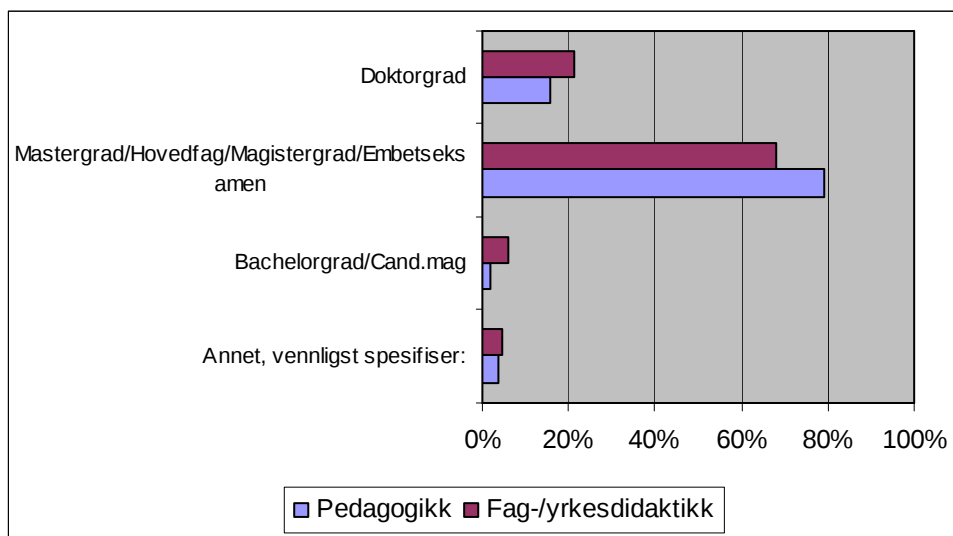
Det fremgår at det er ulike krav til utdanning for de ulike stillingskategoriene, og det er derfor interessant å se undersøkelsens resultater på disse variablene i sammenheng. For det første er det ønskelig at høyere grad skal være et minstekrav for ansettelse. Dette fremgår for eksempel ved at dette er et krav for samtlige stillinger med unntak av høyskolelærer, som ikke krever høyere grads utdanning. Av departementets kommentar til forskriften, fremgår det at denne stillingskategorien bør avvikles på sikt.⁸ Kravet om praktisk-pedagogisk kompetanse er også likt for ansettelse i alle undervisnings- og forskerstillinger ved høyskoler og universitet.

I forbindelse med kravet om høyere grads utdanning for de aller fleste stillingskategoriene, er det interessant å se undersøkelsens resultater når det gjelder høyeste fullførte utdanning. Figur 3.3 fremstiller fordelingen av besvarelsene på dette spørsmålet.

⁷ Samtale med seniorrådgiver hos NOKUT.

⁸ Kommentaren er publisert og tilgjengelig på Kunnskapsdepartementets nettsider på følgende adresse: http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/lover_regler/forskrifter/2006/Forskrift-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings-og-forskerstillinger.html?id=92640. Sist besøkt 28.05.08.

Figur 3-3: Hva er din høyeste fullførte utdanning? N=298.

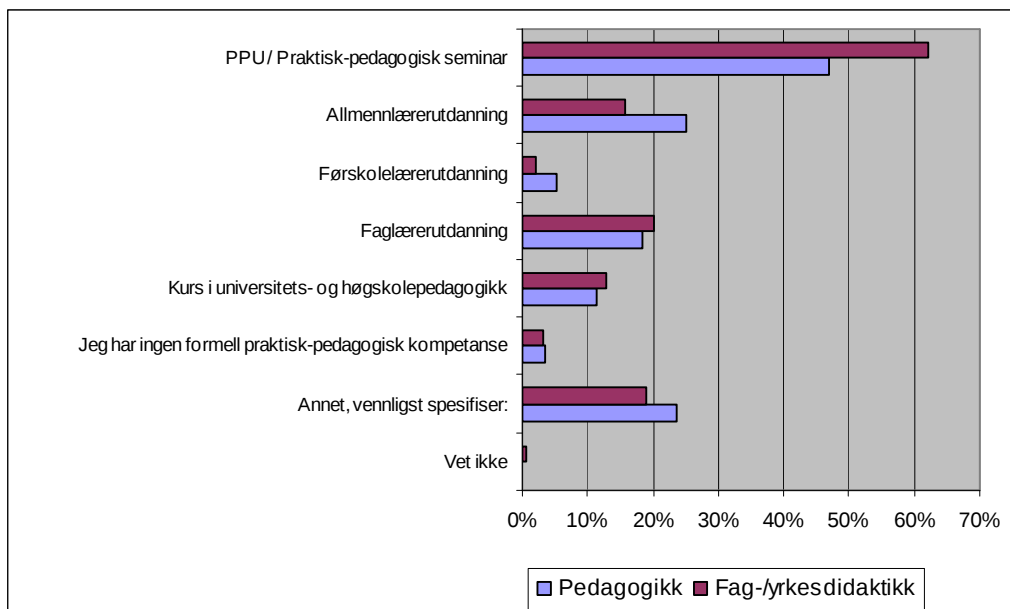


Resultatene indikerer at de aller fleste som underviser i PPU og integrerte adjunkt-/lektorprogram har mastergrad/hovedfag/mastergrad/embetseksamen. Andelen som har fullført doktorgrad er størst blant ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk. Mer spesifikt viser resultatene at

- 79 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk har mastergrad/hovedfag/magistergrad/embetseksamen som høyeste fullførte utdanning, mens andelen for fag-/yrkesdidaktikk er 68 prosent
- 16 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk har doktorgrad, mens andelen for fag-/yrkesdidaktikk er 21 prosent

I undersøkelsen ble respondentene også spurt om hvilken formell praktisk-pedagogiske kompetanse de har. Figur 3.4 fremstiller hvordan respondentene besvarte dette spørsmålet i undersøkelsen.

Figur 3-4: Hva er din formelle praktisk-pedagogiske kompetanse? Du kan sette flere kryss.
N=298.



Resultatene viser at andelen som oppgir å ikke ha praktisk-pedagogisk kompetanse er svært lav. Det er mest utbredt å ha tilegnet seg den formelle praktisk-pedagogiske kompetansen gjennom PPU/praktisk pedagogisk seminar. En liten andel av respondentene har tatt allmennlærer- eller faglærerutdanning, mens andelen som oppgir å ha førskolelærerutdanning er svært liten. Det er heller ikke særlig utbredt å ha kurs i universitets- og høgskolepedagogikk. Sammenligner man fagområdene, er det blant personer som underviser i fag-/yrkesdidaktikk det er mest utbredt å ha PPU/praktisk-pedagogisk seminar. På den andre siden er det mer vanlig blant ansatte som underviser i pedagogikk å ha allmennfaglærerutdanning enn blant ansatte som undreviser i fag-/yrkesdidaktikk. Mer spesifikt viser resultatene at

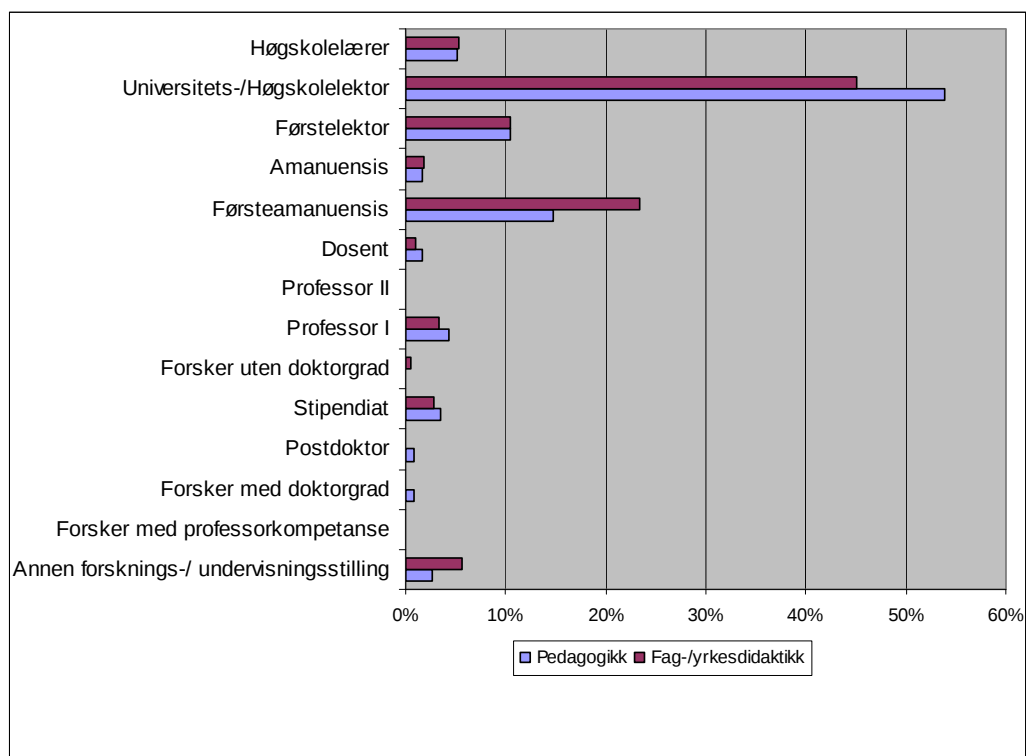
- 47 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk har PPU/praktisk pedagogisk seminar, mens andelen for fag-/yrkesdidaktikk er 62 prosent
- 25 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk har allmennlærerutdanning, mens andelen for fag-/yrkesdidaktikk er 16 prosent
- 11 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk har kurs i universitets- og høgskolepedagogikk, mens andelen for fag-/yrkesdidaktikk 13 prosent
- 4 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk oppgir å ikke ha formell praktisk-pedagogisk kompetanse, mens andelen for fag-/yrkesdidaktikk er 3 prosent

3.2.2 Stillingskategori

Det er som nevnt *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* fra 20.februar 2006 som er gjeldende for ansettelse og opprykk i forsknings- og undervisningsstillinger ved institusjoner som kommer inn under universitets- og høyskoleloven.⁹ I evalueringen *Tolv år etter høyskolereformen* fra 2005 utgjorde høyskolelektorene 46 prosent av fagpersonalet i høyskolesektoren, og var således den største stillingsgruppen.¹⁰ Førsteamanuensene utgjorde 16 prosent, høyskolelektorene 8 prosent, mens kun 4 prosent var professorer.¹¹

Hvilke resultater gir så den foreliggende kartleggingen når det gjelder fordelingen mellom stillingskategorier blant ansatte ved avdelinger og institutter som tilbyr PPU og integrerte adjunkt-/lektorprogram? I figur 3.5 fremstilles resultatene fordelt på de to fagområdene.

Figur 3-5: Hva er din nåværende stillingskategori? N=298.



⁹ § 1-6, 1-5 og 1-4 i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger av 2.september 2006.

¹⁰ Kyvik, Svein og Larsen, Ingvild Marheim (2006). *Tolv år etter høyskolereformen – en statusrapport om FOU i statlige høyskoler*. Oslo: NIFU-STEP Norsk Institutt for studier av forskning og utdanning.

¹¹ Evalueringen omfattet 5838 faglig ansatte i hele høyskolesektoren, mens den foreliggende kartleggingen tar for seg ansatte ved avdelinger og institutter som tilbyr PPU og integrerte adjunkt-/lektorprogram ved *både* høyskoler og universiteter.

Resultatene indikerer at de fleste som er ansatt ved institutter og avdelinger som tilbyr PPU og integrerte adjunkt-/lektorprogram er universitets- og høgskolelektorer. Andelen som oppgir å være høgskolelærer er svært lav. Andelen ansatte som har førstestillinger er noen få prosentpoeng høyere sammenlignet med evalueringen av høgskolereformen. Totalt sett oppgir 18 prosent at de er førsteamanuensis, mens 11% oppgir at de er førstelektor. Fordelt på fagområde viser det seg at det er noen flere universitets-/høgskolelektorer som underviser i pedagogikk, mens det er flere i førsteamanuensisstillinger som underviser i fag-/yrkesdidaktikk. Andelen professorer er imidlertid svært lav. Fordelt på fagområde, viser resultatene at

- 54 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 45 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk har stilling som universitets-/høgskolelektor
- 15 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 23 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk har stilling som førsteamanuensis
- 11 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk og av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk har stilling som førstelektor
- 33 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 38 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk har førstekompetanse (stipendiatstillinger ikke medregnet)

3.2.3 **Ansatte som underviser i yrkesdidaktikk**

Videre analyser viser at blant de 51 respondentene som oppgir at de underviser i yrkesdidaktikk, oppgir 10 prosent å ha bachelorgrad / cand.mag. som høyeste fullførte utdanning, 73 prosent oppgir å ha mastergrad/hovedfag eller tilsvarende, mens bare 10 prosent har doktorgrad. Videre viser disse analysene at 67 prosent av disse er universitets-/høgskolelektor, 10 prosent oppgir å være førsteamanuensis, mens 6 prosent oppgir å være førstelektor. Dette tyder på at fagkompetansen er noe lavere i denne undergruppen enn den er for andre ansatte.

Ansatte som underviser i yrkesdidaktikk har også i høyere grad enn respondentgruppen i sin helhet erfaring fra skoleverket (90 prosent). De har også betydelig lenger erfaring fra skoleverket; 39 prosent oppgir at de har 11-20 års arbeidserfaring fra skoleverket, og 35 prosent oppgir at de har mer enn 20 års arbeidserfaring.

3.2.4 **Resultater sammenlignet med NOKUT-kriterier for høyere utdanning**

Det gis en nærmere presentasjon av NOKUTs kriterier for å tilby høyere utdanning i kapittel 4, der resultatene presenteres på institusjonsnivå. I denne forbindelse er det tilstrekkelig å si at i fagmiljø som tilbyr studier på lavere grads nivå skal minst 20 prosent ha førstestillingskompetanse, mens fagmiljø som tilbyr studier på høyere

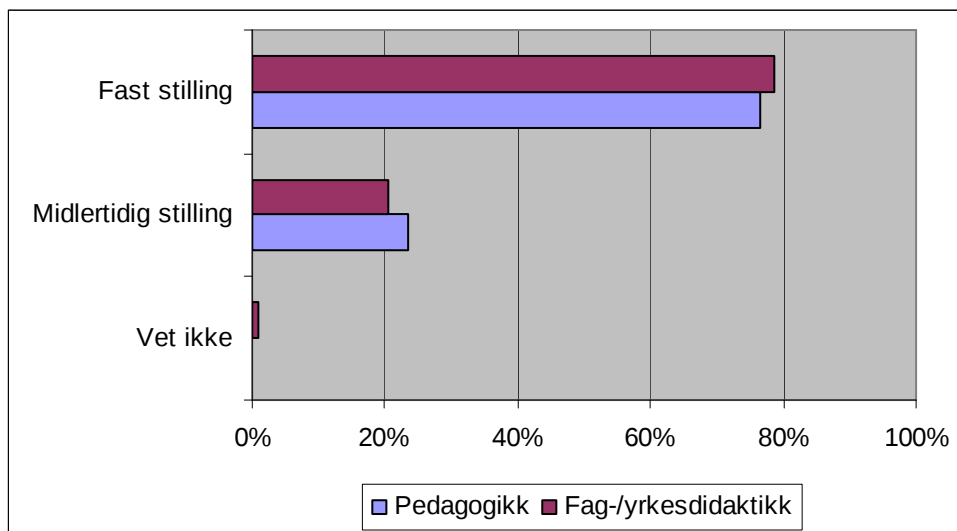
grads nivå skal ha minst 50 prosent ansatte med førstekompetanse, og av disse skal 25 prosent være professorer.¹²

I kartleggingen er det totalt 36 prosent som oppgir å ha førstestillinger eller stillinger over førstestilling (stipendiater ikke medregnet). 6 prosent oppgir å være professor I eller professor II. Om kartleggingens resultater skulle legges til grunn, oppfylles kriteriene til fagmiljøet på lavere grads nivå totalt sett. Institusjonene som helhet ser imidlertid ut til å være langt ifra å oppfylle kriteriene som stilles til høyere grads utdanning. Dette blir nærmere behandlet i kapittel 4.

3.2.5 Ansettelsesforhold

Til sist i denne delen presenteres resultatene om respondentenes ansettelsesforhold. Figur 3.6 fremstiller fordelingen av faste og midlertidige stillinger på de to fagområdene, mens tabell 3.2 viser respondentenes stillingsstørrelse.

Figur 3-6: Hvilket tilsetningsforhold har du? N=298



Tabell 3-2: I hvilken stillingsprosent er du tilsatt? N=298.

	Pedagogikk	Fag-/yrkesdidaktikk
Stillingsprosent 0-50%	7 %	14%
Stillingsprosent 51-99%	3%	3%
Stillingsprosent 100%	90%	82%

¹² Forskrift om standarder og kriterier for akkreditering av studier og kriterier for akkreditering av institusjoner i norsk høyere utdanning, fastsatt av NOKUT 25.01.2006.

Figur 3.6 indikerer at over 75 prosent av de ansatte har fast stilling, mens 24 prosent og 21 prosent av de som underviser i hhv. pedagogikk og fag-/yrkesdidaktikk har midlertidige stillinger. Når det gjelder stillingsstørrelse, indikerer resultatene i tabell 3.2 at det er vanligere å ha lave stillingsprosenten blant ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk enn blant ansatte som underviser i pedagogikk. Det er rimelig å tro at en del ansatte som ikke har full stilling har arbeidsforhold hos andre arbeidsgivere, og ut fra de åpne svarene ser det ut til at dette gjerne er i grunnopplæringen.

Videre presenteres undersøkelsens resultater om hvilke komponenter som inngår i arbeidsoppgavene til respondentene. Tabell 3.3 presenterer besvarelsene for hvor mye av stillingene som er avsatt til undervisning, forskning og utviklingsarbeid, mens tabell 3.4 presenterer hvor mye som er avsatt til administrasjon.

Tabell 3-3: Om lag hvor stor del av din stilling er avsatt til undervisning/ utviklingsarbeid/ forskning studieåret 2007-2008? N=298.

	Undervisning		Utviklingsarbeid		Forskning	
	Ped	Didak	Ped	Didak	Ped	Didak
0 %	3%	2%	16%	23%	26%	34%
1-20 %	10%	11%	40%	46%	35%	24%
21-40 %	15%	15%	25%	16%	21%	21%
41-60 %	30%	28%	4%	4%	11%	15%
61-80 %	29%	25%	3%	1%	3%	3%
81-100 %	13%	18%	1%	1%	2%	1%
Ikke mulig å beregne	-	-	9%	7%	3%	4%
Vet ikke	1%	1%	4%	3%	0%	0%
I alt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabell 3-4: Om lag hvor stor del av din stilling er avsatt til administrasjon studieåret 2007-2008? N=298.

	Administrasjon	
	Pedagogikk	Didaktikk
0-5 %	29%	41%
6-10 %	37%	34%
11-15 %	10%	10%
16-20 %	9%	5%
Mer enn 20%	11%	7%
Vet ikke	4%	4%
I alt	100%	100%

En sammenligning av resultatene for ansatte som underviser i pedagogikk og fag-/yrkesdidaktikk viser at det er ingen forskjeller mellom hvor stor del av stillingene som er avsatt til undervisning. Imidlertid er en større del av stillingene til de ansatte som underviser i pedagogikk til forskning og utviklingsarbeid, samt administrasjon, enn blant de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk. Videre viser resultatene som presenteres i tabell 3.3 og 3.4 at:

- **Undervisning**

- Undervisning ser ut til å utgjøre hoveddelen av mange stillinger
- Mer enn to femtedeler av respondentene har avsatt mer enn 60prosent av stillingen til undervisning
- Minst en fjerdedel av respondentene har avsatt mindre enn 40 prosent av stillingen sin til undervisning

- **Forskning og utvikling**

- Det er flere som har avsatt tid til utviklingsarbeid enn til forskning
- Det er vanligst at inntil 20 prosent er avsatt til forskning eller utviklingsarbeid

- **Administrasjon**

- For de aller fleste er inntil 10 prosent av stillingen avsatt til administrasjon

Disse resultatene samstemmer godt med det som oppgis i evalueringen "Tolv år etter høyskolereformen", hvor det gjengis hvor mye tid respondentene gjennomsnittlig oppgir å bruke på ulike oppgaver. Der oppgis det at de faglig ansatte bruker i gjennomsnitt 60 prosent av arbeidstiden på undervisning og undervisningsrelatert virksomhet, 20 prosent til FoU og 15 prosent til administrasjon.

3.2.6 **Oppsummering**

Resultatene viser at med unntak av et lite mindretall, har de ansatte på avdelinger og institutter som tilbyr PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogrammer høyere grads utdanning. Knappt en femtedel oppgir å ha doktorgrad. Med unntak av et lite mindretall, oppgir de aller fleste å ha formell praktisk-pedagogisk kompetanse. Størsteparten har dette gjennom PPU/praktisk pedagogisk seminar, men en del har også tilegnet seg denne kompetansen gjennom allmennlærer- eller faglærerutdanning.

I underkant av halvparten har stilling som universitets- eller høyskolelektor, mens over en tredjedel oppgir å ha førstestillingskompetanse. Det er rimelig å tro at en del av disse har stilling som førstelektor med mastergrad/hovedfag eller tilsvarende som

høyeste utdanning. En sammenligning av resultatene for høyeste fullførte utdanning og stillingskategori gir imidlertid grunn til å tro at det er tilsatt personer med mastergrad/hovedfag som høyeste fullførte utdanning i førstestillinger som etter forskriften fra 2006 krever doktorgrad.

Rundt tre fjerdedeler av de ansatte har fast stilling, og over 80 prosent har full stilling. Det kan tyde på at personalet er stabilt. Det ser ut til at undervisning utgjør størst andel av stillingene, mens forskning og utviklingsarbeid ofte utgjør inntil 20 prosent av stillingene. Videre er det flere som har avsatt tid til utviklingsarbeid enn til forskning. Administrasjon utgjør inntil 10 prosent av de fleste stillingene.

3.3 Arbeidserfaring

Respondentene ble videre spurt om de hadde arbeidserfaring fra skoleverket, og hvilken type erfaring dette dreide seg om. Bakgrunnen for at det ble spurt om dette, er blant annet målsetningen om at lærerutdanningene skal være praksisnære. Dette kommer for eksempel til uttrykk i rammeplanene for alle de norske lærerutdanningene: "Den praktiske opplæringen i barnehage, skole og bedrift skal være styrende for en yrkesrettet lærerutdanning. (...) Praksisfeltet må også brukes i fagstudiet ved at en bearbeider teoretiske problemstillinger i en praktisk situasjon."¹³ Videre heter det i Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger at dokumentert relevant praktisk-pedagogisk kompetanse som kreves i samtlige stillinger, kan gjøres på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning. Flere evalueringer har konkludert med at praksiserfaringene i for liten grad blir integrert i lærerutdanningene.¹⁴ I den sammenheng vil det være interessant å se på hvilken erfaring lærerutdannerne har fra skoleverket. Som vi kort skal komme tilbake til under, kan lærerutdannere også ha annen relevant arbeidserfaring enn den fra skoleverket.

Tabell 3.5 fremstiller andelen respondenter som oppgir å ha arbeidserfaring fra skoleverket, fordelt på de to fagområdene.

Tabell 3-5: Har du arbeidserfaring fra skoleverket? N=298.

	Pedagogikk	Fag-/yrkesdidaktikk
Ja	92%	88%
Nei	8%	12%

Resultatene viser at de aller fleste som underviser i PPU og integrerte adjunkt- og lektorprogrammer har arbeidserfaring fra skoleverket, og at andelen er litt større

¹³ Se for eksempel side 6 i *Rammeplan for praktisk-pedagogisk utdanning*. (Utdannings- og forskningsdepartementet 2003).

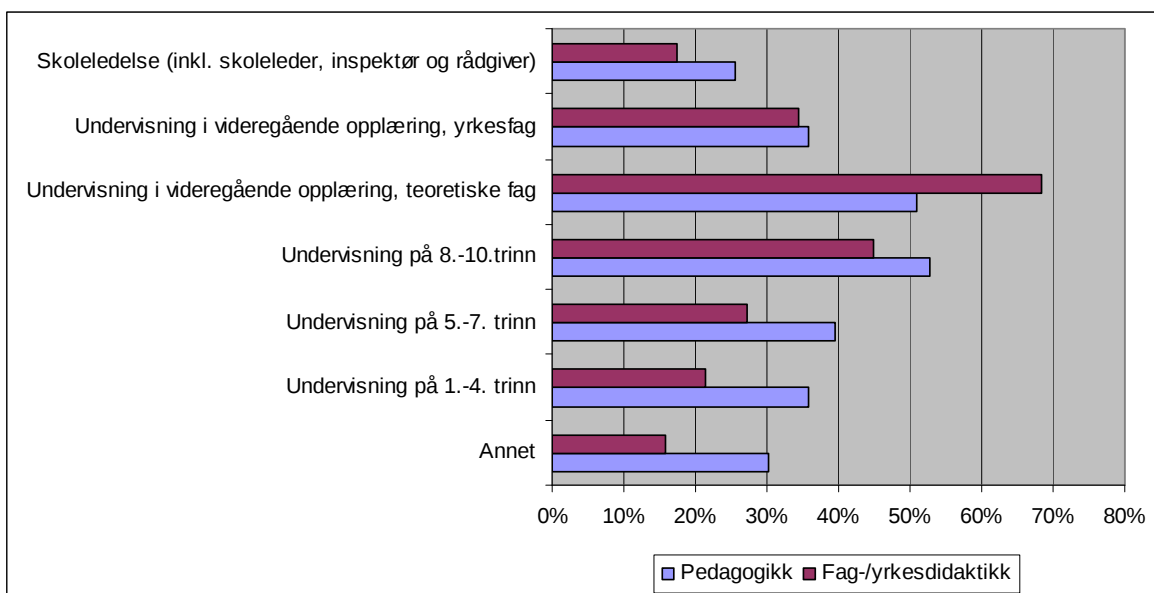
¹⁴ Se for eksempel *Evaluering av allmennlærerutdanningen i Norge 2006* (NOKUT 2006) og *Kartlegging av praksisopplæringen i lærerutdanningene* (Rambøll Management 2007).

blant ansatte som underviser i pedagogikk enn de som underviser i fag-/yrkesdidaktikk.

Videre analyser viser at, fordelt på aldersgrupper, er andelen som ikke har arbeidserfaring størst for ansatte mellom 30 og 49 år. Her utgjør andelen som oppgir å ikke ha arbeidserfaring 15 prosent. Andelen er 10 prosent i aldersgruppen 50-59 år, og 8 prosent blant ansatte som er 60 år eller mer.

Videre presenteres hvilken type arbeidserfaring fra skoleverket respondentene har i figur 3.7.

Figur 3-7: Vennligst kryss av for et eller flere av alternativene nedenfor, som best angir din erfaring fra skoleverket. N=267.



Resultatene indikerer at lærerutdannerne har arbeidserfaring fra undervisning på alle trinn, men det er særlig i videregående opplæring og på 8.-10.trinn de ansatte har arbeidserfaring fra. Som det ble nevnt i innledningen, kvalifiserer PPU og integrerte adjunkt- og lektorprogram primært for arbeid fra grunnskolens 5.trinn og oppover, samt videregående opplæring. Sammenligner vi fagområdene, viser resultatene at ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk i større grad enn ansatte som underviser i pedagogikk har undervist i videregående opplæring. Samtidig har de i noe mindre grad undervist på grunnskolenivå. Mer spesifikt viser resultatene at

- 51 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk oppgir å ha undervist i teoretiske fag i videregående opplæring, og 36 prosent oppgir å ha undervist i yrkesfag i videregående opplæring
- 67 prosent av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir å ha undervist i teoretiske fag i videregående opplæring, og 34 prosent oppgir å ha undervist i yrkesfag i videregående opplæring

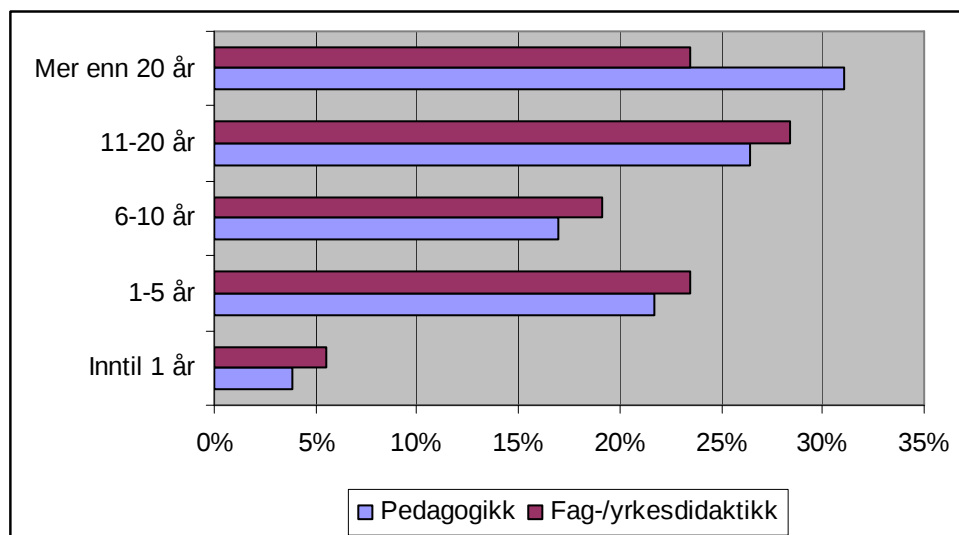
- Av de ansatte som underviser i pedagogikk, oppgir 53 prosent å ha undervist på 8.-10.trinn, 40 prosent å ha undervist på 5.-7.trinn, og 36 prosent å ha undervist på 1.-4.trinn
- Av de ansattes om underviser i fag-/yrkesdidaktikk, oppgir 45 prosent å ha undervist på 8.-10.trinn, 27 prosent å ha undervist på 5.-7.trinn, og 21 prosent å ha undervist på 1.-4.trinn
- Av de ansatte som underviser i pedagogikk, oppgir 26 prosent å ha erfaring fra skoleledelse, og andelen for ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk er 16 prosent

I den forbindelse bemerker vi at Rambøll Management fikk henvendelser fra noen av respondentene vedrørende deres erfaring. Henvendelsene dreide seg om at ikke all relevant erfaring og realkompetanse ble fanget opp i spørreskjemaet. Eksempler er erfaring fra voksenopplæring og kulturskoler. Det er mulig at dette gjelder flere respondenter enn de som henvendte seg til oss. Imidlertid fikk respondenter som oppga at de har erfaring fra skoleverket mulighet til å spesifisere erfaringene sine, og det er 30 prosent og 16 prosent av ansatte som underviser i hhv. pedagogikk og fag-/yrkesdidaktikk som har gjort dette. Etter en grov kategorisering av disse svarene, viser det seg at

- blant ansatte som underviser i pedagogikk ble følgende typer arbeidsfaring hyppigst oppgitt:
 - spesialundervisning (9 respondenter)
 - voksenopplæring (5 respondenter)
 - folkehøgskole (5 respondenter)
 - psykologisk-pedagogisk tjeneste (5 respondenter)
 - kultur-/musikkskole (4 respondenter)
- blant ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk ble følgende typer arbeidsfaring hyppigst oppgitt
 - voksenopplæring (6 respondenter)
 - spesialundervisning (5 respondenter)
 - undervisning i høyere utdanning (5 respondenter)
 - kultur-/musikkskoler (4 respondenter)
 - folkehøgskoler (4 respondenter)

Videre ble respondentene bedt om å angi hvor mange års erfaring de har fra skoleverket, og hvor lenge siden det er de arbeidet der. Resultatene er fremstilt i figur 3.8 og figur 3.9.

Figur 3-8: Hvor mange års erfaring fra skoleverket har du? N=267.

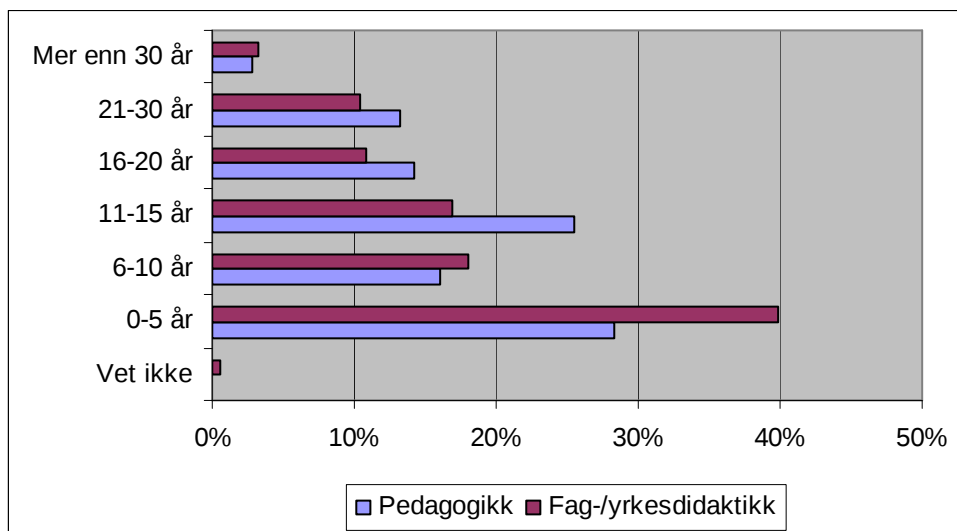


Resultatene viser at mer enn halvparten av respondentene har 11 års arbeidserfaring eller mer fra skoleverket. Dette indikerer at mange lærerutdannere har solid arbeidserfaring, og at de har arbeidet under ulike reformer og pedagogiske trender. Mer spesifikt viser resultatene at

- 58 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk har minst 11 års erfaring fra skoleverket. Hele 31 prosent har mer enn 20 års arbeidserfaring.
- 52 prosent av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk har minst 11 års erfaring fra skoleverket. 24 prosent har mer enn 20 års erfaring.

I figur 3.9 fremstilles hvor lenge siden det er siden respondentene arbeidet i skoleverket.

Figur 3-9: Hvor lenge er det siden du arbeidet i skoleverket? N=267.



Resultatene indikerer at mer enn fjerdedel av respondentene har relativt fersk erfaring fra arbeid i skoleverket, det vil si 0-5 år siden. Det betyr at de også studieåret 2007-2008 kan arbeide i skoleverket. Samtidig er det en fjerdedel eller mer som ikke har jobbet i skoleverket siden før Reform 94 ble innført i videregående opplæring, det vil si at det er 14 år eller mer siden.¹⁵ Inkluderer vi respondenter som så og si ikke har arbeidet i skoleverket siden før Reform 97 ble innført i grunnskolen, det vil si 11 år eller mer siden, stiger andelen av det totale antall respondenter til mer enn 40 prosent.

Mer spesifikt viser resultatene at

- 28 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk oppgir at det er 0-5 år siden de arbeidet i skoleverket, mens andelen for ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk er hele 40 prosent.
- 58% av de ansatte som underviser i pedagogikk oppgir at det er 11 år eller mer siden de arbeidet i skoleverket. Det vil si at de ikke har jobbet i skoleverket etter at Reform 97 ble innført i grunnskolen.
- 42 prosent av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at det er 11 år eller mer siden de arbeidet i skoleverket. Det vil si at de ikke har jobbet i skoleverket etter at Reform 97 ble innført i grunnskolen.

¹⁵ Andelen det vises til her er andelen som har oppgitt at det er 16 år eller mer siden de arbeidet i skoleverket.

- 30 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk oppgir at det er 16 år eller mer siden de arbeidet i skoleverket. Det vil si at de ikke har jobbet i skoleverket etter at Reform 94 ble innført i videregående opplæring.
- 25 prosent av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at det er 16 år eller mer siden de arbeidet i skoleverket. Det vil si at de ikke har jobbet i skoleverket etter at Reform 94 ble innført i videregående opplæring.

Videre analyser viser at ansatte som ikke har arbeidet i skoleverket siden før Reform 94 ble innført i stor grad dreier seg om ansatte som er over 60 år, men det gjelder også noen i aldersgruppen 40-59 år. Det gjelder også i stor grad ansatte som har doktorgrad (46 prosent), men også blant ansatte med mastergrad/hovedfag eller tilsvarende (23 prosent). Inkluderer vi de ansatte som ikke har arbeidet siden før Reform 97 ble innført, gjelder også dette i stor grad ansatte over 60 år. Likevel gjelder det også nærmere 40 prosent av aldersgruppen 40-59 år. Når det gjelder ansatte med den ferskeste erfaringen, finnes disse i alle aldersgrupper og alle utdanningsnivåer. Andelen i aldersgruppen 40-59 år er på 40 prosent eller mer, og det er ansatte med master/hovedfag som i størst grad står for den ferskeste erfaringen.

Disse analysene tyder på at nærhet til praksisfeltet ser ut til å være av betydning i alle aldersgrupper og utdanningsnivå blant de ansatte, men naturlig nok er andelen som ikke har arbeidet på mange år størst blant de eldste og de med høyest utdanning.

3.3.1 Oppsummering

Undersøkelsens resultater indikerer at lærerutdannerne i svært stor grad både har formell praktisk-pedagogisk utdanning og lang og variert arbeidserfaring fra skoleverket. Totalt sett har over halvparten av respondentene oppgitt å ha arbeidserfaring fra undervisning på 8.-10.trinn og i teoretiske fag i videregående opplæring, men over en fjerdedel oppgir også å ha undervist på lavere trinn i grunnskolen og i yrkesfag i videregående opplæring. Over halvparten oppgir å ha minst 11 års erfaring fra skoleverket.

Imidlertid er det en del variasjoner i hvor lenge siden lærerutdannerne arbeidet i skoleverket. Totalt sett oppgir over 40 prosent at det er 11 år eller mer siden de arbeidet i skoleverket, og det vil si at de ikke har arbeidet siden Reform 97 ble innført i grunnskolen. Videre oppgir over en fjerdedel at det er 16 år eller mer siden de arbeidet i skoleverket, og det vil si at de ikke har arbeidet siden Reform 94 ble innført i videregående skole. Imidlertid ser det ut til at nærhet til praksisfeltet ser ut til å være av betydning i alle aldersgrupper og utdanningsnivå blant de ansatte, men andelen som ikke har arbeidet på mange år er størst blant de eldste og de med høyest utdanning.

3.4 **Kompetanseutvikling**

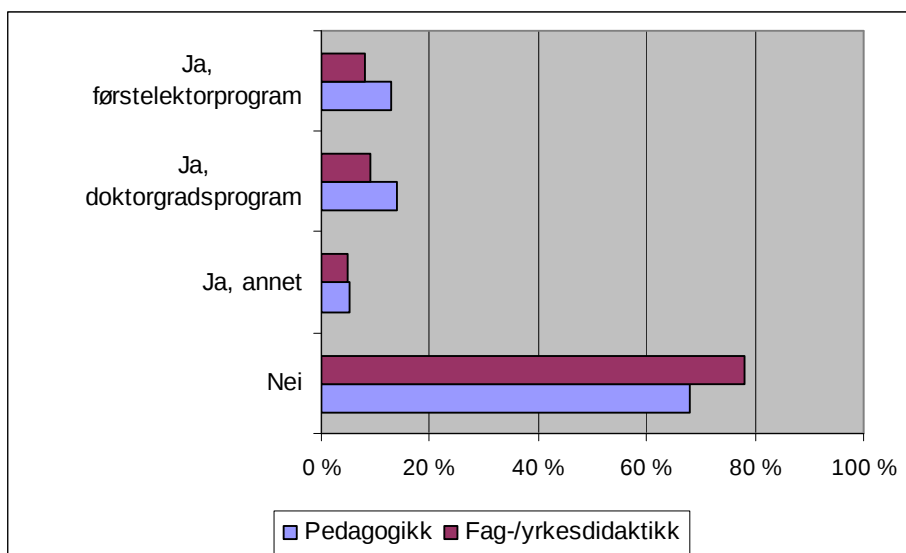
Antall førstestillinger er en av komponentene som ligger til grunn for finansieringen av universiteter og høyskoler. Institusjonene har således både et økonomisk og et faglig insentiv for å tilby kompetanseutviklingsprogrammer som fører til førstekompetanse, og mange tilbyr et eller begge disse programmene. Resultatene fra kartleggingen viser at det totalt sett er 11 prosent som oppgir at de er førstelektor, og 18 prosent som oppgir at de er førsteamanuensis. Som nevnt tidligere, er løpet mot førstelektor og løpet mot førsteamanuensis å anse som to ulike karriereløp, og disse vil være relevante for de 45 prosent i undersøkelsen som oppga å være universitets- eller høyskolelektorer. I Universitets- og høyskolerådets tolkning av Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, fremgår det at opprykk til førstelektor er rettet mot ansatte med omfattende forsknings- og utviklingsarbeid rettet mot profesjons- og yrkesfelt, og omfattende pedagogisk utviklingsarbeid. Opprykket kan være knyttet til et førstelektorprogram, men disse er foreløpig ikke formalisert. Det er derfor heller ikke stipulert noen lengde på førstelektorprogrammer utover at det forventes å måtte kunne dokumentere noenlunde lik tidsramme som ved doktorgrad, det vil si tre år fulltidsarbeid, da omfanget og kvaliteten av arbeidet skal ha samme nivå. Opprykk til førsteamanuensis er knyttet til den formaliserte doktorgraden, som er knyttet til disiplinbasert og vitenskapelig forskerkompetanse.¹⁶

3.4.1 **Deltakelse i kompetansehevingsprogram**

I undersøkelsen ble respondentene spurt om de deltar i noen kompetanseutviklingsprogram. Figur 3.10 fremstiller svarfordelingen fordelt på fagområde.

¹⁶ "Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til førstelektor etter kompetanse" utarbeidet av Universitets- og høyskolerådet og datert 15.12.06. Tilgjengelig på http://www.uhr.no/documents/endelig_versj_veiledn_forstelektoropptrykk_1.doc. Sist besøkt 02.06.08.

Figur 3-10: Deltar du i noen form for kompetanseutviklingsprogram ved den institusjonen du nå er ansatt? N=298.



Resultatene viser at det totalt sett er rundt en femtedel av respondentene som deltar enten i et førstelektor- eller doktorgradsprogram, og andelen respondenter som går på hver av programtypene er lik. Sammenlignes fagområdene, er det blant ansatte som underviser i pedagogikk at andelen som deltar i kompetansehevingsprogram er størst, men i absolutte tall er det færre. Mens det er 31 respondenter blant de ansatte som underviser i pedagogikk som deltar i enten førstelektor- eller doktorgradsprogram, gjelder dette 36 av respondentene som underviser i fag-/yrkesdidaktikk.

Videre ble disse respondentene spurt om når de startet i kompetanseutviklingsprogrammet, og når de forventer å avslutte. Tabell 3.6 fremstiller resultatene. Resultatene er her fremstilt på bakgrunn av hvilke type program respondentene oppgir å delta i, og ikke per fagområde som ellers i rapporten.

Tabell 3-6: Hvilket år startet du i programmet? N=73.

Hvilket år startet du i programmet?				
	Førstelektorprogram		Doktorgradsprogram	
	Andel	Respondenter	Andel	Respondenter
Før 2003	0%	0	21%	7
2003	0%	0	0%	0
2004	0%	0	12%	4
2005	3%	1	18%	6
2006	28%	9	15%	5
2007	53%	17	21%	7
2008	16%	5	12%	4
Totalt	100%	32	100%	33

Tabell 3-7: Hvilket år respondentene forventer å fullføre kompetanseutviklingsprogrammet.
N=86. N=73.

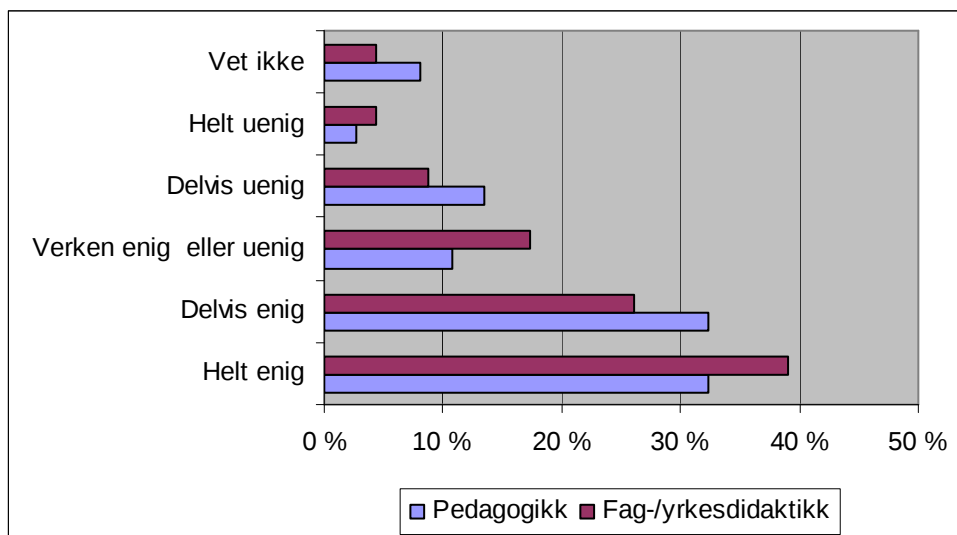
Hvilket år forventer du å fullføre programmet				
	Førstelektorprogram		Doktorgradsprogram	
	Andel	Respondenter	Andel	Respondenter
2008	19%	6	21%	7
2009	31%	10	21%	7
2010	28%	9	21%	7
2011	3%	1	21%	7
2012	6%	2	9%	3
2013	0%	0	3%	1
2014 eller senere	3%	1	0%	0
Vet ikke	9%	3	3%	1
Totalt	100%	32	100%	33

Resultatene viser at respondentene som for øyeblikket deltar i et førstelektorprogram i stor grad begynte i programmet i 2006 eller senere, og forventer å fullføre innen utgangen av 2010. Litt avhengig av hvilket tidspunkt på året de startet og forventer å avslutte, indikerer dette at disse respondentene regner med å bruke 2-4 år på programmet.

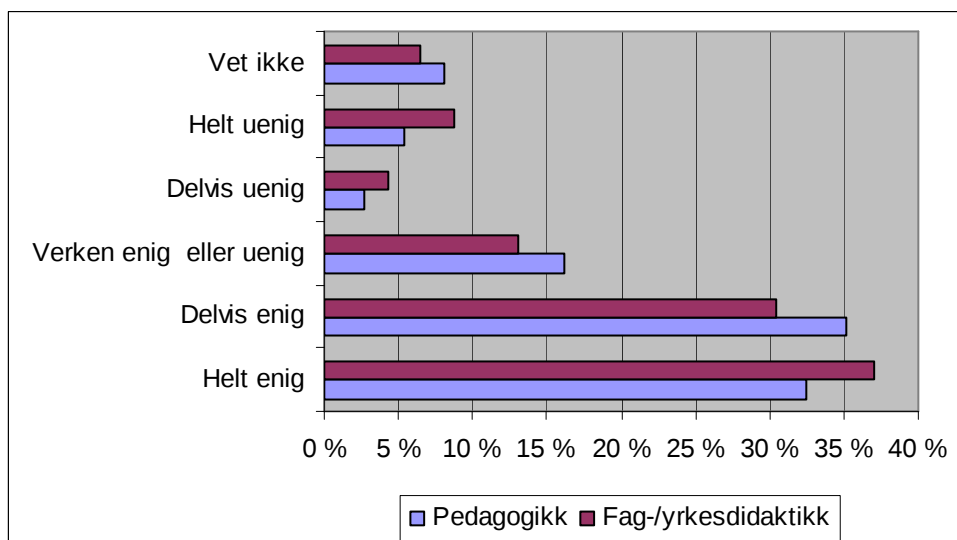
Ikke overraskende ser det ut til at en større andel av respondentene som deltar i doktorgradsprogram bruker lenger tid på å fullføre programmet enn hva som er tilfellet for deltakere i førstelektorprogram. En observasjonsanalyse av den enkelte respondents resultat viser at rundt en tredjedel oppgir at de forventer å bruke mer enn 4 år på å fullføre programmet.

Videre ble respondentene bedt om å ta stilling til hvor fornøyde de var med veiledning og oppfølging i programmet, og hvorvidt det gjorde dem til en bedre lærerutdanner. Figur 3.11 og 3.12 fremstiller resultatene.

Figur 3-11: Vennligst ta stilling til påstandene om kompetanseutviklingsprogrammet nedenfor "Jeg er tilfreds med den veiledning og oppfølging jeg får". N=73.



Figur 3-12: Vennligst ta stilling til påstandene om kompetanseutviklingsprogrammet nedenfor - Kompetanseutviklingsprogrammet har gjort meg til en bedre lærerutdanner. N=73.



Resultatene som presenteres i figur 3.11 indikerer at de som deltar i kompetansehevningsprogram i stor grad er fornøyde med veiledning og oppfølging, og det er en betydelig andel som oppgir den aller høyeste graderingen "helt enig". Videre viser det seg at

- 69 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk sier seg helt eller delvis enig i at de er tilfreds med veiledning og oppfølging

- 65 prosent av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk sier seg helt eller delvis enig i at de er tilfreds med veiledning og oppfølging

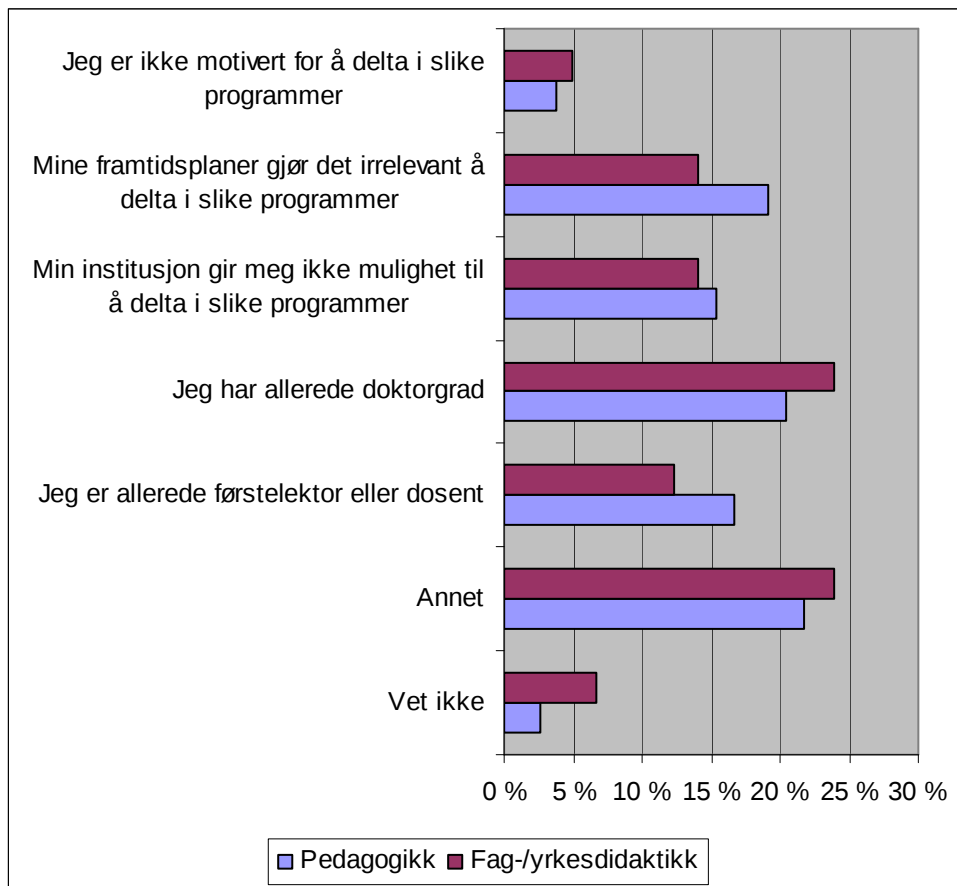
Resultatene fra figur 3.12 indikerer også at respondentene vurderer kompetansehevingen som verdifull for rollen som lærerutdanner, og også på denne påstanden er det en betydelig andel som oppgir den høyeste graderingen "helt enig". Mer spesifikt viser resultatene at

- 68 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk sier seg helt eller delvis enig i at kompetansehevingsprogrammet har gjort dem til en bedre lærerutdanner
- 67 prosent av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk sier seg helt eller delvis enig i at kompetansehevingsprogrammet har gjort dem til en bedre lærerutdanner

3.4.2 **Respondenter som ikke deltar i kompetansehevingsprogrammer**

Størsteparten av respondentene deltar likevel ikke i kompetansehevingsprogrammer, og disse ble bedt om å oppgi årsakene til dette. Figur 3.13 fremstiller besvarelsene.

Figur 3-13: Hvis du ikke deltar i førstelektorprogram eller doktorgradsprogram, hva er grunnen til dette? N=225.



Resultatene viser som ventet at den hyppigste årsaken til at mange respondenter ikke deltar i kompetansehevningsprogrammer er at de allerede har den kompetansen som man erverver seg gjennom programmene. Dette gjelder samlet sett 37 prosent av respondentene.

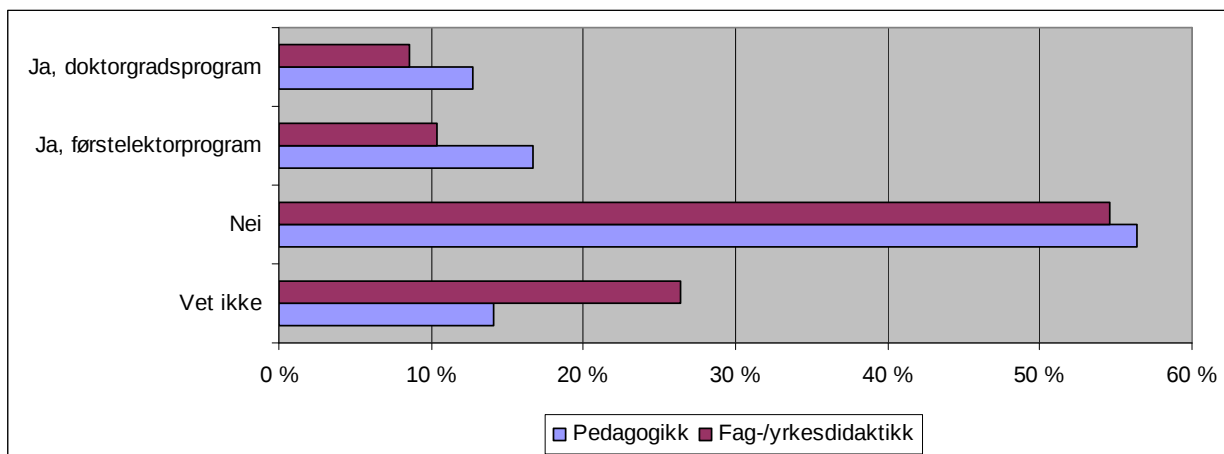
Det er også mange som har oppgitt kategorien "annet". En grov kategorisering av disse viser at de hyppigste årsakene som blir oppgitt blant ansatte som underviser i pedagogikk er at det ikke er forenlig med stillingen de har (6 respondenter), at de ikke har tid (3 respondenter), og noen oppgir årsaker som tyder på at de arbeider med en doktorgrad (4 respondenter). I fag-/yrkesdidaktikk er de hyppigst oppgitte årsakene at det ikke er forenlig med deres nåværende stilling (16 respondenter) eller at de ikke har tid (6 respondenter). Det er også noen som oppgir som årsak at de har jobbet kort tid ved institusjonen (3 respondenter), at de deltar ved en annen institusjon (3 respondenter), eller at de planlegger å søke på slike programmer (2 respondenter).

Mer spesifikt viser resultatene at

- 17 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk oppgir å allerede være førstelektor eller dosent, og 21 prosent oppgir å ha allerede ha doktorgrad
- 12 prosent av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir å allerede være førstelektor eller dosent, og 24 prosent oppgir å allerede ha doktorgrad
- 15 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk oppgir at institusjonen de er ansatt på ikke gir dem mulighet til å delta i førstelektor- eller doktorgradsprogrammer, og andelen for ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk er 14 prosent
- 19 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk oppgir at deres framtidsplaner gjør det irrelevant å delta i førstelektor- eller doktorgradsprogrammer, og andelen for ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk er 14 prosent

Videre ble disse respondentene spurt om det ønsket å delta i et kompetansehevingsprogram. Figur 3.14 fremstiller besvarelsene per fagområde.

Figur 3-14: Ønsker du å delta i et kompetanseutviklingsprogram? N=225.



Som figur 3.3 fremstilte, var det en større andel av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk som hadde doktorgrad enn blant ansatte som underviser i pedagogikk. Det kan kanskje forklare at en høyere andel av ansatte som underviser i pedagogikk ønsker å delta i førstelektor- og doktorgradsprogram enn blant ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk. Mer spesifikt viser resultatene at

- 17 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 10 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk ønsker å delta i et førstelektorprogram
- 13 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 9 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk, ønsker å delta i et doktorgradsprogram
- 14 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 26 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de ikke vet om de ønsker å delta i et kompetanseutviklingsprogram
- 56 prosent ansatte som underviser i pedagogikk, og 55 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de ikke ønsker å delta i et kompetanseutviklingsprogram

3.4.3 Oppsummering

I tillegg til at knapt en femtedel av respondentene har doktorgrad, er det også en femtedel som deltar i førstelektor eller doktorgradsprogram. Dette kan tyde på at kompetansen blant lærerutdannerne er i ferd med å heves. Samtidig viser videre analyser at knapt en tredjedel av respondentene med doktorgrad er 60 år eller mer, og mange av dem vil trolig gå av med pensjon i løpet av de neste fem til ti år. Likevel er antallet respondenter som forventer å avslutte førstelektor- eller doktorgradsprogrammet innen år 2010 høyere enn antallet respondenter over 60 år som har doktorgrad. Dersom sektoren greier å holde på de ansatte som har og som er i ferd med å tilegne seg førstekompetanse, er det derfor rimelig å tro fagkompetansen hos lærerutdannerne er i ferd med å øke. I den sammenheng er det også positivt at et flertall av deltakerne i programmene er fornøyde med veiledning og oppfølging, og at de mener at kompetansehevingen gjør dem til bedre lærerutdannere.

Med tanke på videre kompetanseutvikling av lærerutdannere, er det positivt at over 50 respondenter oppgir at de ønsker å delta i et førstelektor- eller doktorgradsprogram. Det må også sies å være betryggende at årsakene som oppgis hyppigst for at respondenter ikke deltar i kompetansehevingsprogram er at de allerede har den kompetansen som programmene gir.

3.5 Forskning og utvikling

Forskning og utvikling er ved siden av å tilby utdanning på et høyt internasjonalt nivå det viktigste virkeområdet for universiteter og høyskoler. Utdanningene som tilbys skal baseres på det fremste innen forskning, faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, og erfaringskunnskap.¹⁷ I Forskrift om standarder og kriterier for akkreditering av studier og kriterier for akkreditering av institusjoner i norsk høyere utdanning slås det i § 2-1 (1) fast at studier av lavere grad skal gi studentene innføring i forsknings- og utviklingsarbeid, og at undervisning skal bygge på relevant forskning, samt faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid og erfaringskunnskap.

¹⁷ Dette slås fast i Lov om universiteter og høyskoler, §1-1 og 1-3.

Kravene som settes til fagmiljø som tilbyr studium av høyere grad er blant annet at det skal vises til resultater fra forskning eller faglig/kunstnerisk utviklingsarbeid, og at det skal delta aktivt i faglige nettverk (§2-2(3)).

Flere av spørsmålene i undersøkelsen handlet om forskning og utviklingsarbeid. I spørreskjemaet ble det informert om hvilke definisjoner som ble lagt til grunn for begrepene "forskning" og "utviklingsarbeid". Disse var hentet fra den norske oversettelsen av Frascati-manualen, og fremstilles i boks 3.3.¹⁸

Boks 3.3: Definisjon av forskning og utvikling

Med *forskning* menes

eksperimentell eller teoretisk virksomhet som primært utføres for å skaffe til veie ny kunnskap om det underliggende grunnlag for fenomener og observerbare fakta, uten sikte på spesiell anvendelse eller bruk (grunnforskning)

eller

virksomhet av original karakter som utføres for å skaffe til veie ny kunnskap, og som primært er rettet mot bestemte praktiske mål eller anvendelser (anvendt forskning).

Med *utviklingsarbeid* menes

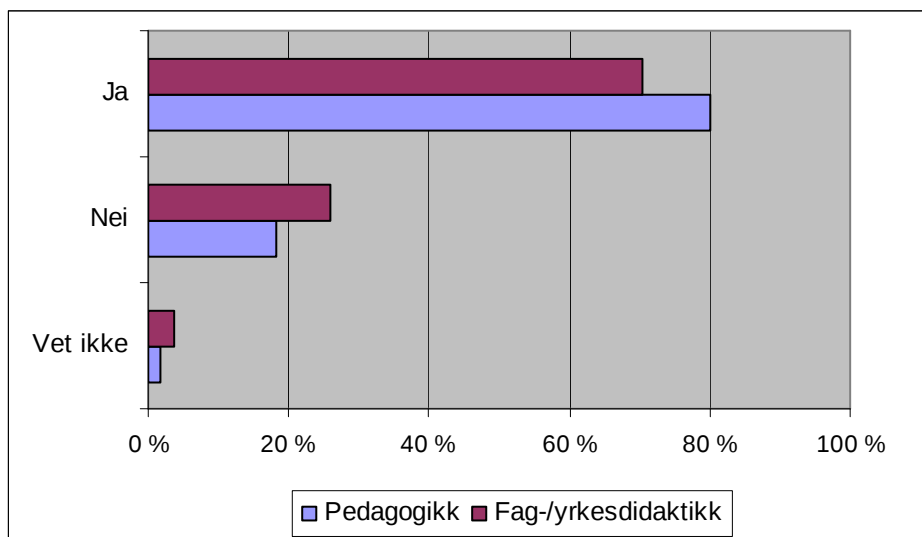
systematisk virksomhet som anvender eksisterende kunnskap fra forskning og praktisk erfaring, og som er rettet mot:

- å framstille nye eller vesentlig forbedrede materialer, produkter eller innretninger, eller
- å innføre nye eller vesentlig forbedrede prosesser, systemer og tjenester.

Figur 3.15 fremstiller hvor mange respondenter som oppgir å ha gjennomført forskningsprosjekt de siste ti år.

¹⁸ NIFU (2004). Utdrag fra OECDs "Frascati Manual" i norsk oversettelse. Oslo: PDC Tangen a.s

Figur 3-15: Gjennomfører du/ har du gjennomført noen forskningsprosjekter de siste ti år?
N=298.

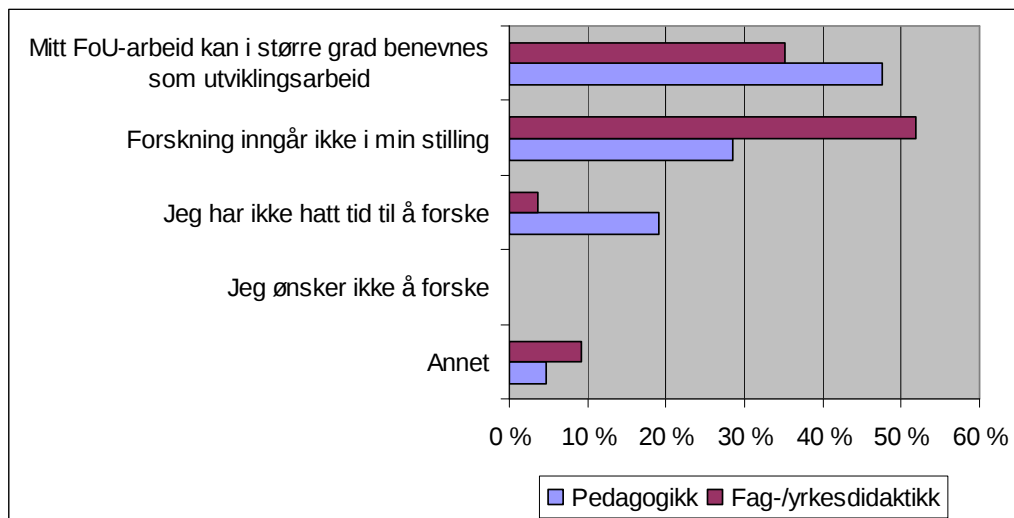


Resultatene indikerer at en stor andel av de som underviser på PPU og integrerte adjunkt-/lektorprogrammer forsker eller har forsket, og andelen er størst blant ansatte som underviser i pedagogikk:

- 80 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 70 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de gjennomfører eller har gjennomført forskningsprosjekter de siste ti år
- 18 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 26 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de ikke gjennomfører eller har gjennomført forskningsprosjekter de siste ti år

Videre ble de respondenter som oppga at de ikke hadde gjennomført noen forskningsprosjekter de siste ti årene bedt om oppgi årsaken til dette. Resultatene fremstilles i figur 3.16.

Figur 3-16: Hvorfor har du ikke gjennomført noen forskningsprosjekter de siste ti år? Vennligst kryss av for det alternativet som passer best. N=81. (Kategorien "jeg har ikke hatt tid til å forske" er lagt til etter en opptelling av kategorien "annet, vennligst spesifiser".)



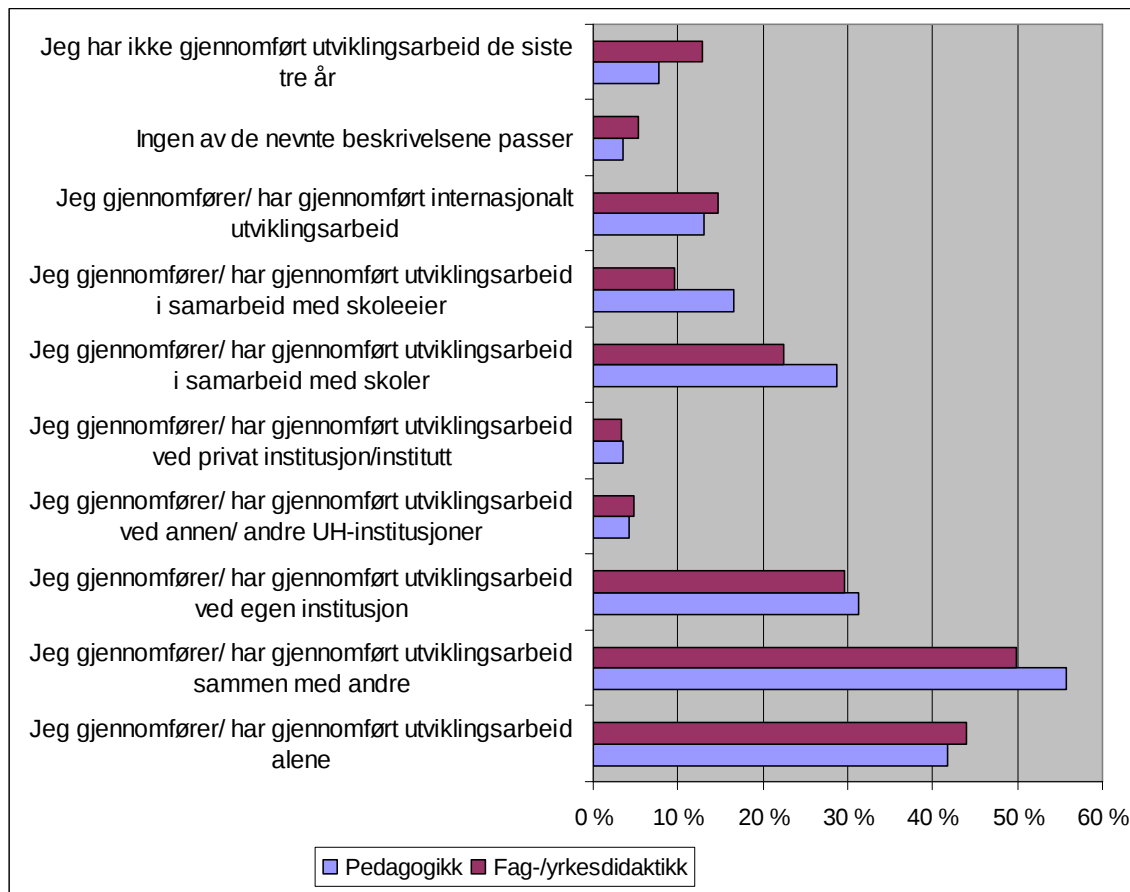
Resultatene viser at de viktigste årsakene til at de ansatte ikke forsker er enten at det ikke inngår i stillingsbeskrivelsen deres, eller at FoU-arbeidet i større grad kan betegnes som utviklingsarbeid. Sammenligner vi fagområdene er det særlig respondenter som underviser i fag-/yrkesdidaktikk som oppgir at forskning ikke inngår i deres stilling, mens blant ansatte på pedagogikk er det en større andel som oppgir at FoU-arbeidet i større grad kan benevnes som utviklingsarbeid.

Det er ingen som oppgir at de ikke ønsker å forske. Etter en opptelling og kategorisering av besvarelsene under "annet, vennligst spesifiser", fremkom det at noen respondenter, særlig blant ansatte som underviser i pedagogikk, oppga at de ikke hadde tid til å drive forskning. Dette gjaldt 4 respondenter som underviser i pedagogikk og 2 respondenter som underviser i fag-/yrkesdidaktikk. Mer spesifikt viser resultatene at

- 29 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 52 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at forskning ikke inngår i deres stilling
- 48 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 35 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at FoU-arbeidet deres i større grad kan betegnes som utviklingsarbeid

Videre ble respondentene bedt om å ta stilling til om noen gitte påstander kunne beskrive utviklingsarbeidet til respondentene. Resultatene er gjengitt i figur 3.17.

Figur 3-17: Hvilke av beskrivelsene under passer best for det utviklingsarbeidet du gjennomfører/ har gjennomført de tre siste år (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=298.

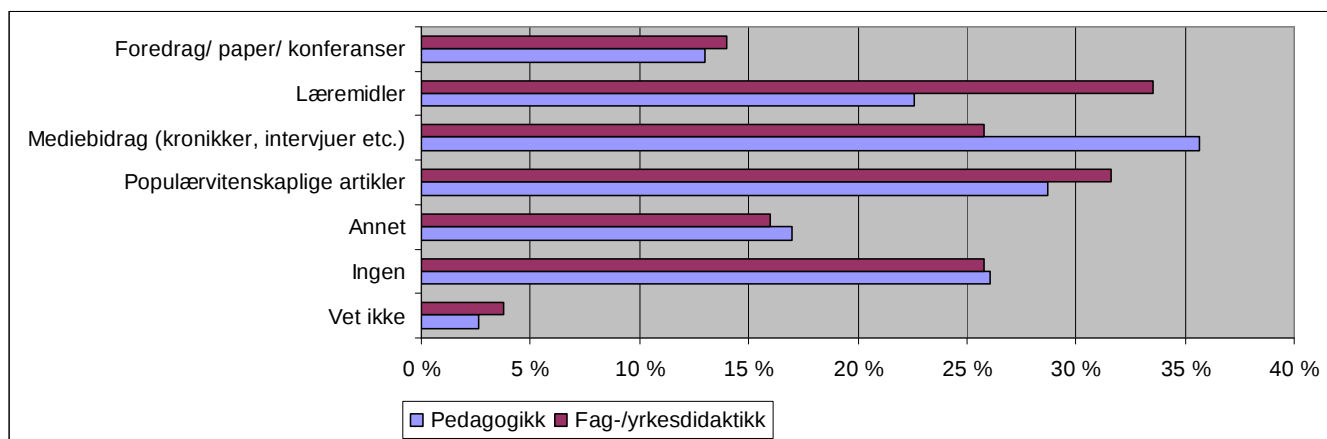


Resultatene viser at

- 42 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 44 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de gjennomfører/ har gjennomført utviklingsarbeid alene
- 56 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 50 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de gjennomfører/ har gjennomført utviklingsarbeid sammen med andre
- 29 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 23 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de gjennomfører/ har gjennomført utviklingsarbeid i samarbeid med skoler
- 13 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 15 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de gjennomfører/ har gjennomført internasjonalt utviklingsarbeid

Samtlige respondenter ble også spurt om hvilke typer forskningsformidling de har foretatt de siste tre år. Resultatene fremstilles i figur 3.18.

Figur 3-18: Hvilke typer forskningsformidling har du foretatt de siste tre år (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=298. (Kategorien "Foredrag/ paper/ konferanser" er lagt til etter opptelling av kategorien "annet, vennligst spesifiser".)



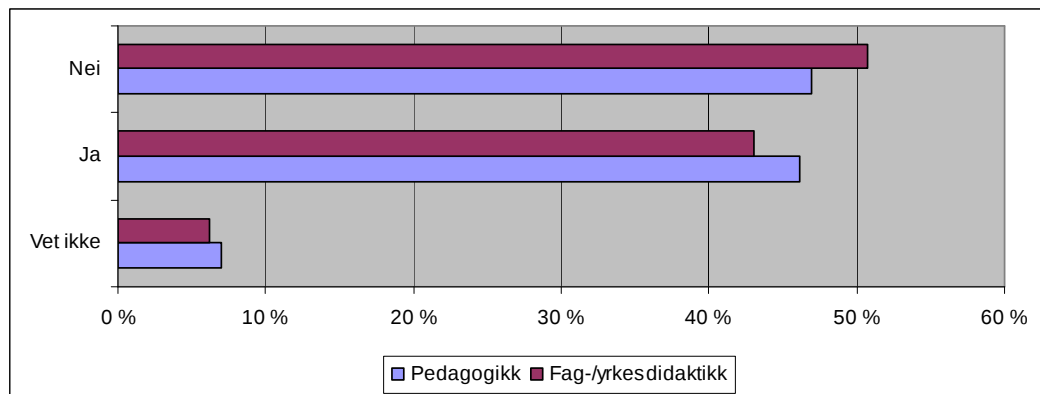
Resultatene indikerer at forskningsformidling foregår på flere ulike måter. De hyppigst oppgitte kategoriene er populærvitenskapelige artikler, læremidler og mediebidrag. Videre indikerer resultatene at en betydelig andel av lærerutdannerne ikke har foretatt noen form for forskningsformidling de siste tre årene. Sammenligner vi fagområdene, ser det ut til at ansatte som underviser i pedagogikk formidler mest gjennom mediebidrag, mens ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk formidler i størst grad gjennom læremidler og populærvitenskapelige artikler. Mer spesifikt viser resultatene at

- 36 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 26 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir å formidle forskning gjennom media, så som kronikker, intervjuer etc.
- 23 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 34 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir å formidle forskning gjennom læremidler
- 29 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 32 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir å formidle forskning gjennom populærvitenskapelige artikler
- 26 prosent av ansatte, uavhengig av hvilket fagområde de underviser i, oppgir at de ikke har foretatt noen forskningsformidling de siste tre år

3.5.1 Publisering

Fra 2005 ble det innført et nytt rapporteringssystem for vitenskapelig publisering for universiteter og høyskoler, og et sentralt formål har vært å imøtekomme behovet for bedre forskningsdokumentasjon. Respondentene ble bedt om å oppgi hvorvidt de har publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng i løpet av de tre siste årene. Resultatene fremstilles i figur 3.19.

Figur 3-19: Har du publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng i løpet av de siste tre år (2005-2008)? N=299.



Resultatene viser at det på begge fagområder det er en liten overvekt av respondenter som oppgir at de *ikke* har publisert vitenskapelige arbeider de siste tre år.

- 46 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 43 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de har publisert vitenskapelige arbeider de siste tre år
- 47 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 51 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de *ikke* har publisert vitenskapelige arbeider de siste tre år

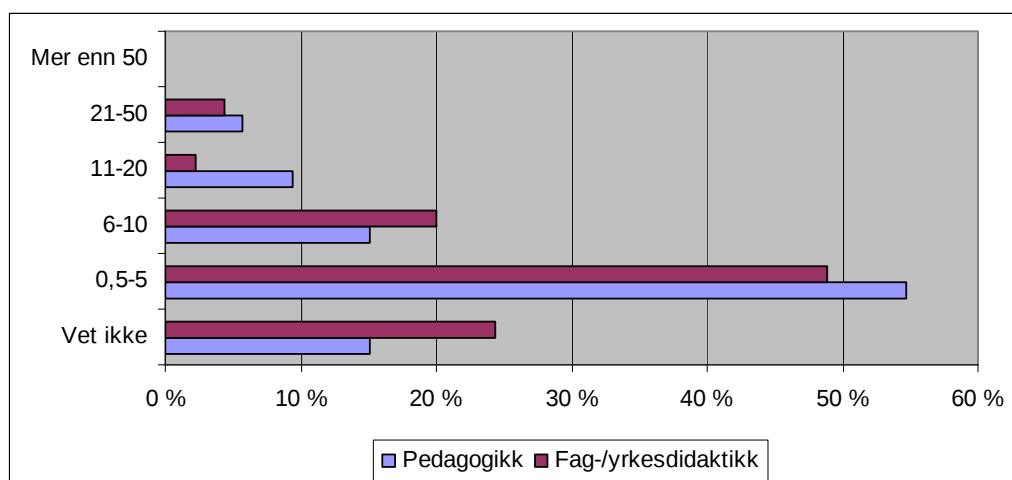
Universiteter og høyskoler innrapporterer hvert år antall publikasjonspoeng som deres ansatte har bidratt til gjennom vitenskapelig publisering. Publikasjonspoengene vektet etter forfatterandeler, publikasjonsform og kvalitetsnivå for publiseringskanal. Vektene som ble benyttet for rapporteringsårene 2004-2006 er gjengitt i tabell 3.8.

Tabell 3-8: Vekter for beregning av publikasjonspoeng for rapporteringsårene 2004-2006.

Kategori	Vekt
Monografi, nivå 1	5
Monografi, nivå 2	8
Artikkel i antologi, nivå 1	0,7
Artikkel i antologi, nivå 2	1
Artikkel i periodika og serier, nivå 1	1
Artikkel i periodika og serier, nivå 2	3

Respondentene som oppga å ha publisert, ble spurt om hvor mange publikasjonspoeng de hadde bidratt til de siste tre årene (2005-2008). Resultatene presenteres i figur 3.20.

Figur 3-20: Om lag hvor mange vitenskapelige publikasjonspoeng har du bidratt til de siste tre år (2005-2008)? N=124.



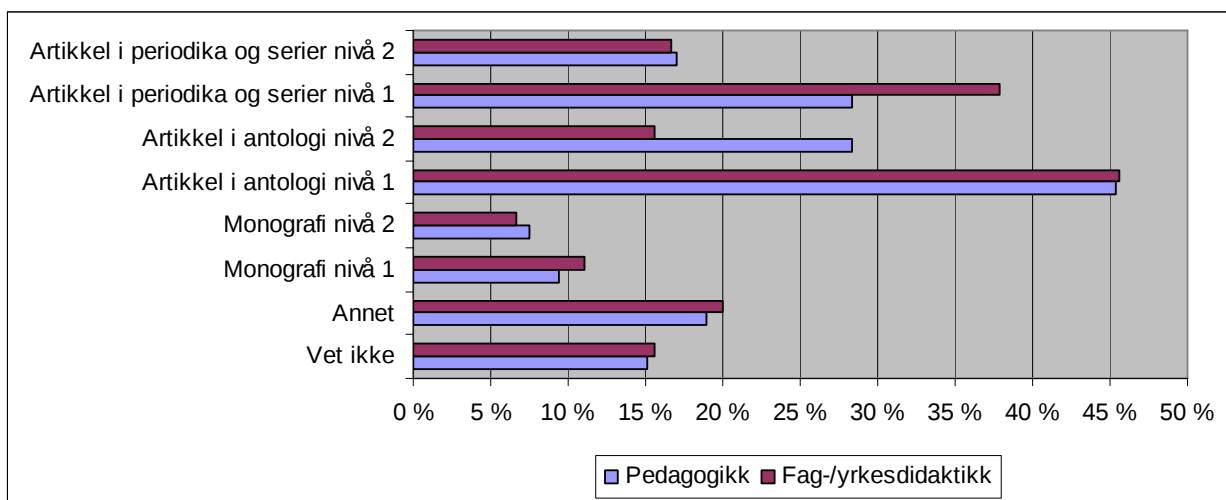
Størstedelen av respondentene som har publisert oppgir å ha bidratt med 0,5-5 publikasjonspoeng. Mer spesifikt viser resultatene at

- 55 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 49 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir å ha bidratt til 0,5-5 publikasjonspoeng

- 15 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 20 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir å ha bidratt til 6-10 publikasjonspoeng

Respondentene som oppga å ha publisert ble videre spurt om hvilke publikasjonskanaler de hadde benyttet, og besvarelsene fremstilles i figur 3.21. I spørreskjemaet ble det informert om at det ble spurt etter publisering i vitenskapelige publiseringskanaler, noe som innebærer at de må være organisert redaksjonelt for å utgi vitenskapelige publikasjoner og at det er rutiner for fagfellevurdering.

Figur 3-21: I hvilke type publikasjoner som gir publikasjonspoeng har du publisert de siste tre år (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=124.



Resultatene indikerer at det publiseres mest artikler i antologier, og dernest i periodika og serier. Videre er det på nivå 1 det publiseres mest, men også noe på nivå 2. Videre indikerer resultatene at andelen ansatte som underviser i pedagogikk som publiserer på nivå 2 er høyere enn andelen ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk. Det ser også ut til at ansatte som underviser i pedagogikk i størst grad publiserer artikler i antologier, mens ansatte i fag-/yrkesdidaktikk i størst grad publiserer artikler i periodika og serier. Mer spesifikt viser resultatene at

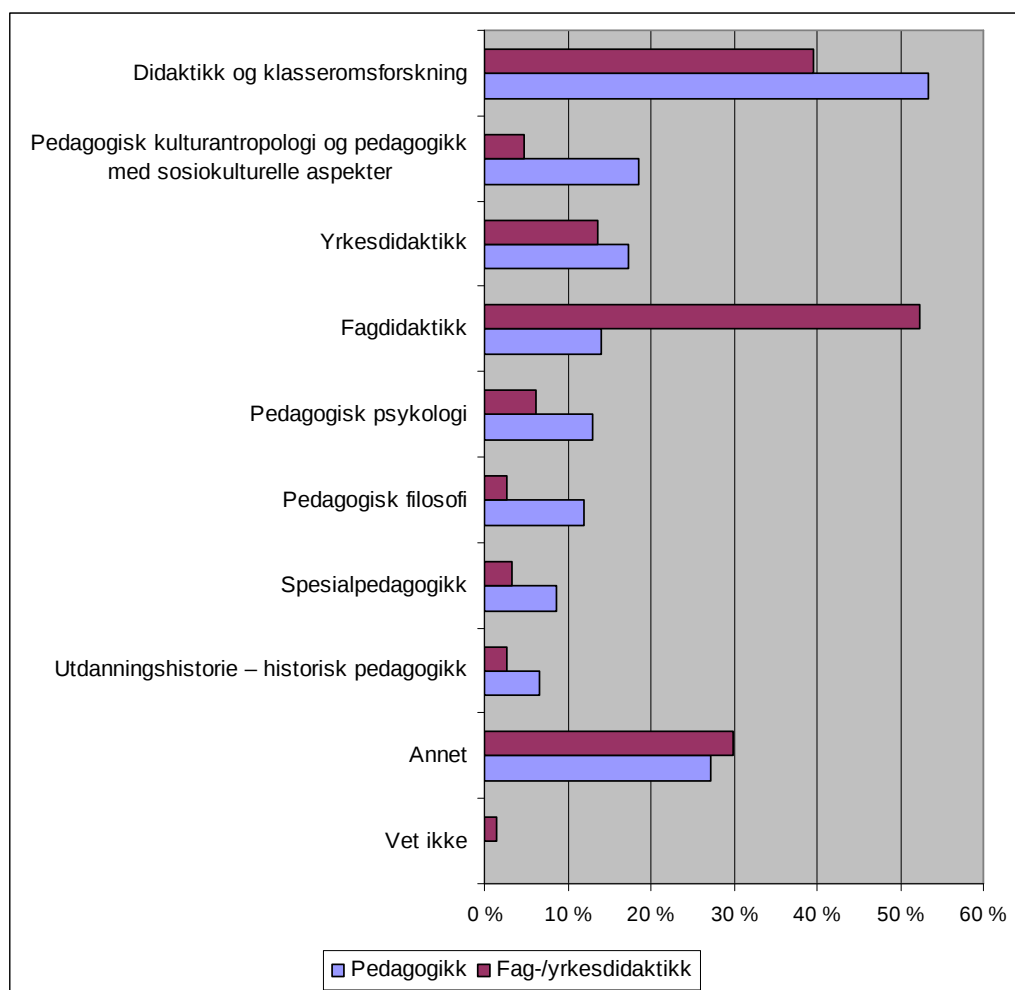
- 45 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 46 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir å ha publisert artikkel i antologi nivå 1
- 28 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 16 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir å ha publisert artikkel i antologi nivå 2

- 28 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 38 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir å ha publisert artikkel i periodika og serier nivå 1

3.5.2 Mer om forskning

De respondentene som oppga at de forsket, ble så bedt om å plassere forskningen sin innenfor noen kategorier. De oppgitte kategoriene var hovedsakelig hentet fra rapporten *Norsk pedagogisk forskning – en evaluering av forskningen ved utvalgte universiteter og høyskoler*.¹⁹ I tillegg la vi til kategoriene "fagdidaktikk" og "yrkesdidaktikk", samt en åpen kategori der respondenter som ikke klarte å plassere seg i en av de faste kategoriene kunne spesifisere. Resultatene fremstilles i figur 3.22.

Figur 3-22: Vennligst plasser din forskning innenfor en eller flere av de følgende tematiske kategorier. N=208.



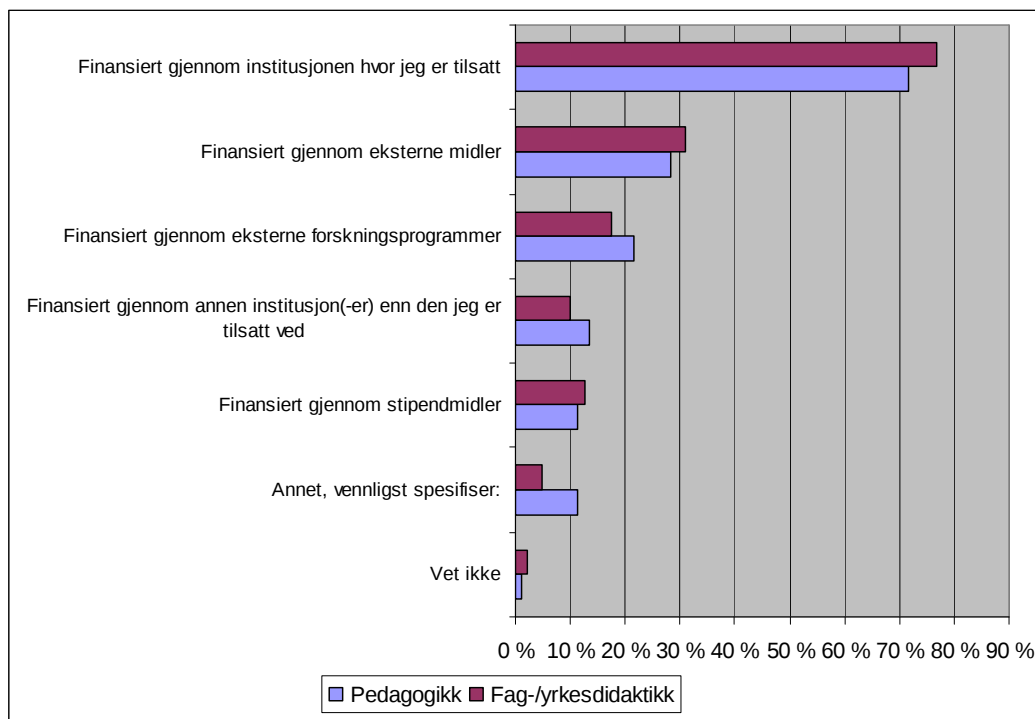
¹⁹ NFR (2004). *Norsk pedagogisk forskning – en evaluering av forskningen ved utvalgte universiteter og høyskoler*, side 108.

Det er særlig to kategorier som peker seg ut i besvarelsene. Ansatte som underviser i pedagogikk har i stor grad oppgitt "didaktikk og klasseromsforskning", men også en betydelig andel av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk har oppgitt denne kategorien. Ikke overraskende er det imidlertid innenfor kategorien "fagdidaktikk" at de fleste som underviser i fag-/yrkesdidaktikk har plassert sin forskning. Mer spesifikt viser resultatene at

- 53 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 40 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk har plassert sin forskning i kategorien "didaktikk og klasseromsforskning"
- Andre kategorier som oppgis av minst 15 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk er
 - o Pedagogisk kulturanthropologi og pedagogikk med sosiokulturelle aspekter (19 prosent = 17 respondenter)
 - o Yrkesdidaktikk (17 prosent = 16 respondenter)
- 52 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk, og 14 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk har plassert sin forskning i kategorien "fagdidaktikk"

Respondenter som oppga at de forsket ble også spurt om hvordan forskningsprosjekter som de har gjennomført de siste tre år ble finansiert. Resultatene fremstilles i figur 3.23.

Figur 3-23: På hvilken måte har forskningsprosjektet (-ene) som du gjennomfører/ har gjennomført de siste tre år blitt finansiert (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=208.

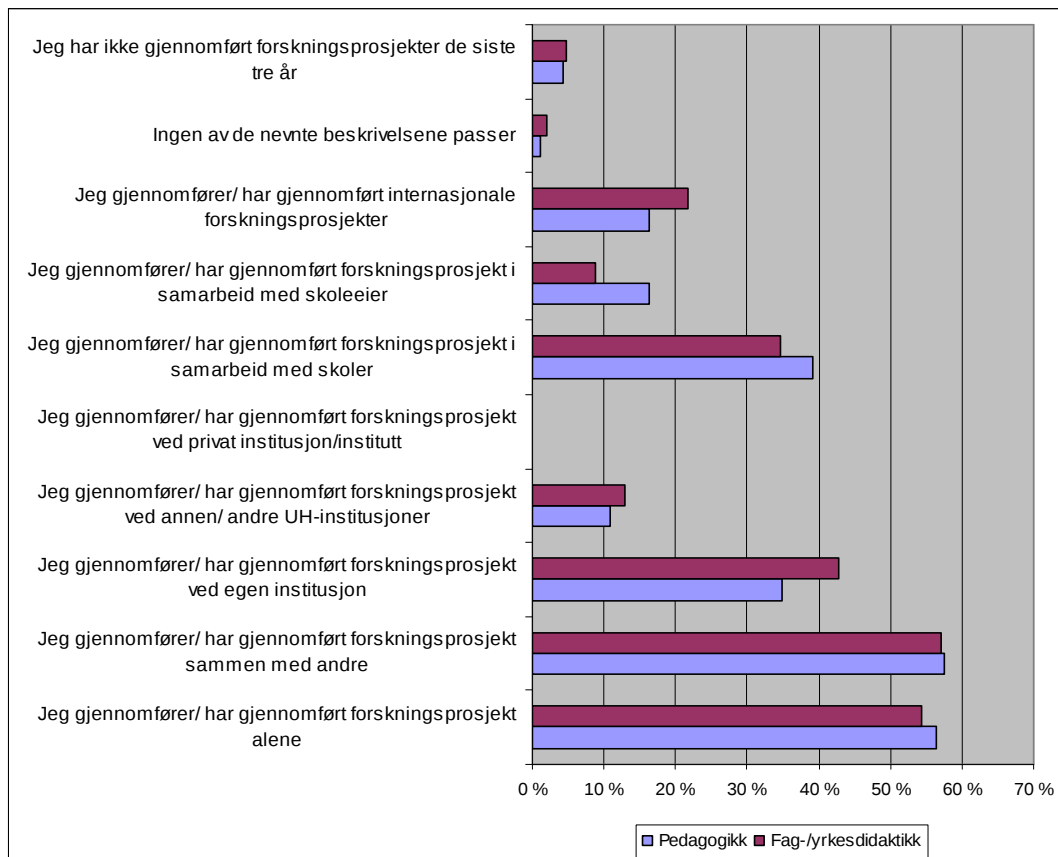


Resultatene viser at det i svært stor grad er institusjonene selv som finansierer/har finansiert de ansattes forskning de siste tre årene. Imidlertid oppgis det også av en del respondenter at forskningen blir finansiert gjennom eksterne midler og forskningsprogrammer. Mer spesifikt viser resultatene at

- 72 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 77 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at forskningsprosjektene deres er finansiert gjennom institusjonen hvor de er tilsatt
- 28 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 31 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at forskningsprosjektene deres er finansiert gjennom eksterne midler

På samme måte som samtlige respondenter ble bedt om ta stilling til hvilke påstander som beskrev utviklingsarbeidet deres, ble respondentene som oppga å forske bedt om å ta stilling til hvorvidt påstandene beskrev forskningsvirksomheten og forskningsprosjektene deres. Resultatene er gjengitt i figur 3.24.

Figur 3-24: Hvilke av beskrivelsene under passer best for de forskningsprosjekter du gjennomfører/ har gjennomført de tre siste år (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=208.



Resultatene som fremstilles indikerer ulike sider ved respondentenes forskningsprosjekter:

- 57 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 54 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de gjennomfører/ har gjennomført forskningsprosjekt alene
- 58 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 57 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de gjennomfører/ har gjennomført forskningsprosjekt sammen med andre
- 39 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 35 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de gjennomfører/ har gjennomført forskningsprosjekt i samarbeid med skoler
- 16 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 22 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk oppgir at de gjennomfører/ har gjennomført internasjonale forskningsprosjekter. Dette samsvarer godt med

funn i evalueringen *Tolv år etter høgskolereformen*, der 18 prosent oppgir at de har forskningssamarbeid med kollegaer i andre land.²⁰

3.5.3 Oppsummering

Forskning ser ut til å stå på agendaen til de ansatte, og forskningstemaene virker å være relevante for undervisningen. Hele 71 prosent oppgir å ha forsket de siste ti år, og bare 4 prosent av disse oppgir at de ikke har forsket de siste tre år. 40 prosent eller mer plasserer forskningen sin i temaene "didaktikk og klasseromsforskning" eller "fagdidaktikk", og forskningsprosjektene blir i stor grad finansiert av institusjonen som tilbyr PPU eller integrert adjunkt-/lektorprogram. En femtedel oppgir å ha gjennomført internasjonale forskningsprosjekter, og 35 prosent oppgir å ha gjennomført forskningsprosjekt i samarbeid med skoler.

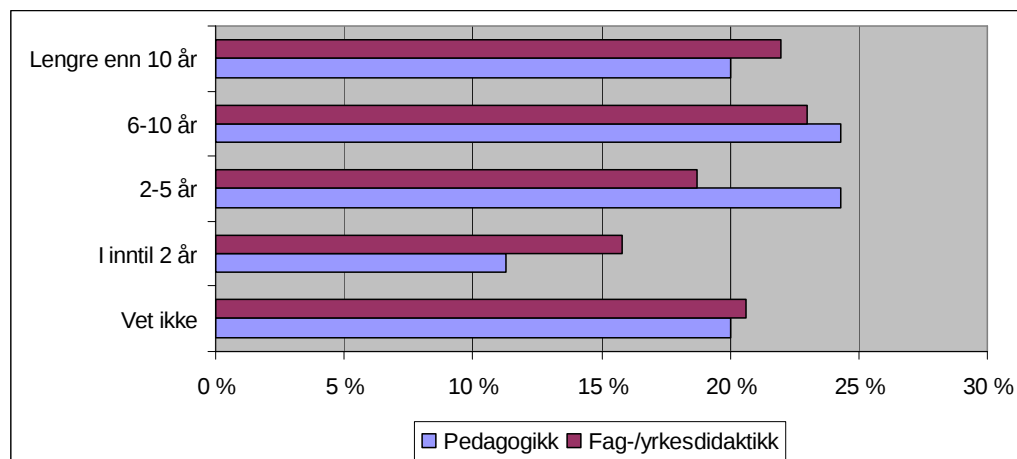
Når det gjelder formidling av forskning og utviklingsarbeid, oppgir 43 prosent å ha publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng de siste tre år. I tillegg drives forskningsformidling gjennom populærvitenskapelige arbeider, i media, gjennom læremidler, gjennom foredrag og på konferanser.

3.6 Fastholdelse av arbeid

Som det ble presentert tidligere, er andelen ansatte over 60 år som underviser i PPU og integrerte adjunkt-/lektorprogram over 25 prosent. Det medfører at mer enn en fjerdedel av de ansatte vil gå av med pensjon i løpet av de neste 7-8 årene. Det er en årsak til at avdelinger og institutter som tilbyr PPU og integrerte adjunkt-/lektorprogrammer må ha fokus på rekruttering i årene som kommer.

Respondentene ble i undersøkelsen spurt om hvor lenge de ser for seg at de kommer til å være ved sin nåværende arbeidsplass, og hva som eventuelt ville være årsaken til at de ønsker/planlegger å slutte. Resultatene fremstilles i figur 3.25 og figur 3.26.

Figur 3-25: Hvor lenge ser du for deg at du kommer til å være ved din nåværende arbeidsplass? N=298.



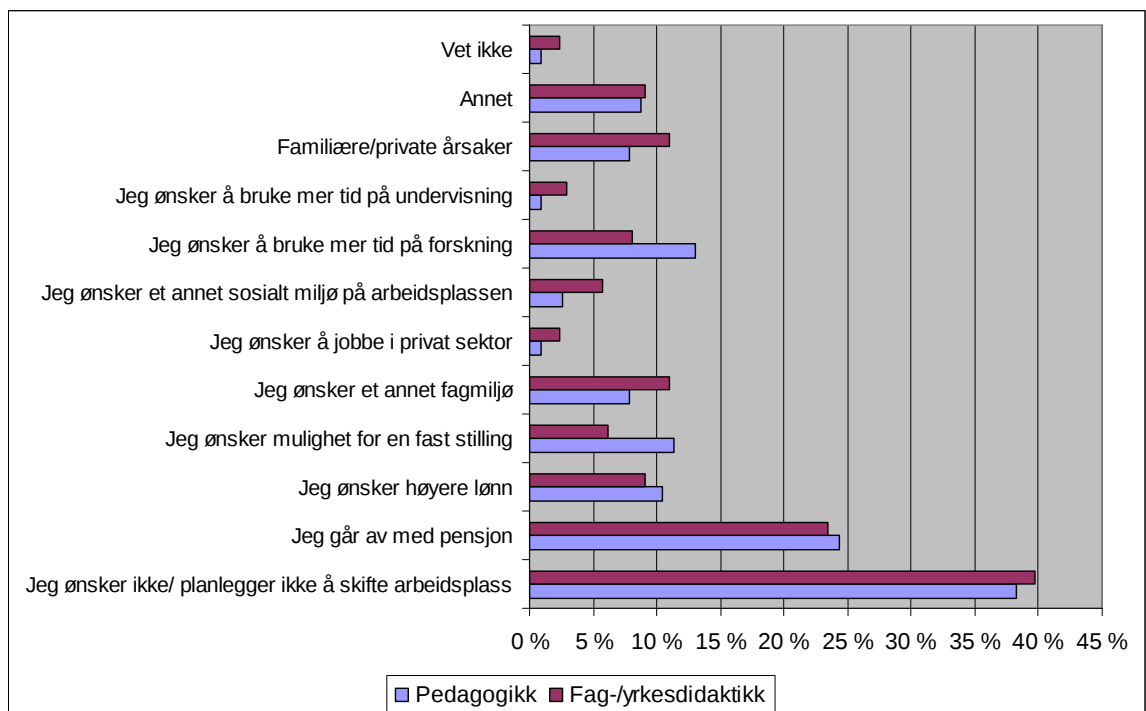
²⁰ Kyvik, Svein og Larsen, Ingvild Marheim (2006). *Tolv år etter høgskolereformen – en statusrapport om FOU i statlige høgskoler*. Oslo: NIFU STEP Norsk Institutt for studier av forskning og utdanning.

Resultatene viser at

- 35 prosent av de ansatte, uavhengig av fagområde, oppgir at de ser for seg å bli værende på sin nåværende arbeidsplass i inntil 5 år
- 20 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk, og 22 prosent av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk, oppgir at de ser for seg å bli værende på sin nåværende arbeidsplass i mer enn 10 år
- 20 prosent av de ansatte som underviser i pedagogikk, og 21 prosent av de ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk, oppgir at de ikke vet hvor lenge de kommer til å bli værende på sin nåværende arbeidsplass

Videre presenteres respondentenes svar på hvilke årsaker respondentene oppgir til at de eventuelt ønsker/planlegger å slutte ved sin nåværende arbeidsplass i figur 3.26.

Figur 3-26: Dersom du ønsker/planlegger å slutte ved din nåværende arbeidsplass, hva er de viktigste årsakene til dette? Du kan sette flere kryss. N=298.



Først og fremst indikerer resultatene at mer enn en tredjedel av respondentene ikke ønsker eller planlegger å skifte arbeidsplass. Den mest hyppig oppgitte årsaken blant de andre respondentene er at man går av med pensjon. Mer spesifikt viser resultatene at

- 38 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 40 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk, oppgir at de ikke ønsker/planlegger å skifte arbeidsplass
- 24 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 23 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk, oppgir som årsak at de går av med pensjon
- 13 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 8 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk, oppgir som årsak at de ønsker å bruke mer tid på forskning
- 10 prosent av ansatte som underviser i pedagogikk, og 9 prosent av ansatte som underviser i fag-/yrkesdidaktikk, oppgir som årsak at de ønsker høyere lønn

3.7 Respondenter som ikke underviser

Som nevnt innledningsvis i dette kapittelet, var det 25 respondenter som oppga at de ikke underviste verken i PPU eller i integrerte adjunkt-/lektorprogram.

Undersøkelsen avdekker ikke direkte hva disse respondentene gjør, men det fremgår at en del underviser i andre studier, har mange administrative oppgaver eller driver mye forskning. Besvarelsene fra denne gruppen på sentrale deler av undersøkelsen blir derfor presentert i dette avsnittet.

3.7.1 Stillingskategori og stillingsbeskrivelse

Tabell 3.9 fremstiller fordelingen på stillingskategori blant de 25 respondentene.

Tabell 3-9: Hva er din nåværende stillingskategori? N=25. Det er kun kategorier som respondentene har oppgitt som er gjengitt i tabellen.

Stillingskategori	Respondenter	Andel
Universitets-/Høgskolelektor	9	36%
Førstelektor	1	4%
Førsteamanuensis	2	8%
Professor II	1	4%
Professor I	5	20%
Stipendiat	3	12%
Forsker med doktorgrad	1	4%
Annen forsknings-/undervisningsstilling, vennligst spesifiser	3	12%
I alt	25	100%

Resultatene indikerer at ansatte som ikke underviser er personer både med og uten førstekompetanse. 36 prosent, det vil si 9 respondenter, oppgir å være universitets- eller høgskolelektor, mens 40 prosent, det vil si 10 respondenter, oppgir å være førstelektor, førsteamanuensis eller professor. De tre respondentene som oppgir at

de har en annen forsknings- eller undervisningsstilling oppgir å være prosjektleder, instituttleder eller skoleleder med undervisningsdel.

Tabell 3-10: Om lag hvor stor del av din stilling er avsatt til undervisning/ utviklingsarbeid/ forskning studieåret 2007-2008? N=25.

	Undervisning	Utviklingsarbeid	Forskning
0 %	36% (9)	44% (11)	24% (6)
1-20 %	32% (8)	20% (5)	28% (7)
21-40 %	20% (5)	8% (2)	16% (4)
41-60 %	8% (2)	20% (5)	20% (5)
61-80 %	4% (1)	0%	8% (2)
81-100 %	0%	0%	4% (1)
Ikke mulig å beregne	-	8% (2)	0
I alt	100% (25)	100% (25)	100% (25)

Tabell 3-11: Om lag hvor stor del av din stilling er avsatt til administrasjon studieåret 2007-2008? N=25.

	Administrasjon
0-5 %	32% (8)
6-10 %	8% (2)
11-15 %	12% (3)
16-20 %	8% (2)
Mer enn 20%	40% (10)
100% (25)	100% (25)

Resultatene indikerer at blant de fleste i denne gruppen utgjør undervisning og utviklingsarbeide en liten del eller inngår ikke i det hele tatt i stillingen deres. Rundt en tredjedel har en stilling der minst 40 prosent er avsatt til forskning, men det er bare én som bruker mer enn 80 prosent til forskning. Videre indikeres det at en betydelig andel har mange administrative oppgaver. Mer spesifikt viser resultatene at

- 36 prosent, det vil si 9 respondenter, oppgir at undervisning ikke er en del av stillingen deres
- 44 prosent, det vil si 11 respondenter, oppgir at utviklingsarbeid ikke er en del av stillingen deres
- 32 prosent, det vil si 8 respondenter, oppgir at 40 prosent eller mer av stillingen deres er avsatt til forskning

- 32 prosent, det vil si 8 respondenter, oppgir at administrasjon ikke er en del av stillingen deres
- 40 prosent, det vil si 10 respondenter, oppgir at mer enn 20 prosent av stillingen er avsatt til administrasjon

3.7.2 Utdanning og arbeidserfaring

Tabell 3.12 fremstiller disse respondentenes besvarelser om den høyeste fullførte utdannelsen deres.

Tabell 3-12: Hva er din høyeste fullførte utdanning? N=25.

	Respondenter	Prosent
Bachelorgrad/Cand.mag.	1	4%
Mastergrad/Hovedfag/Magistergrad/Embet seksamen	16	64%
Doktorgrad	7	28%
Annet, vennligst spesifiser:	0	0%
Vet ikke	1	4%
I alt	25	100%

Resultatene indikerer at over en fjerdedel av disse respondentene har doktorgrad, mens så å si resten har mastergrad eller tilsvarende. Sammenlignet med de øvrige respondentene, er det en større andel som har doktorgrad, og en mindre andel som har mastergrad eller tilsvarende.

Tabell 3.13 fremstiller hvorvidt disse respondentene har arbeidserfaring fra skoleverket.

Tabell 3-13: Har du arbeidserfaring fra skoleverket? N=25.

	Respondenter	Prosent
Ja	19	76%
Nei	5	20%
Vet ikke	1	4%
I alt	25	100%

Resultatene viser at over tre fjerdedeler av respondentene har arbeidserfaring fra skoleverket.

3.7.3 Forskning og publisering

Tabell 3.14 fremstiller hvorvidt denne gruppen har forsket de siste ti år.

Tabell 3-14: Gjennomfører du/ har du gjennomført noen forskningsprosjekter de siste ti år?
N=25.

	Respondenter	Prosent
Ja	21	84%
Nei	4	16%
I alt	25	100%

Resultatene viser at de aller fleste av disse respondentene har gjennomført forskningsprosjekter de siste ti år.

Tabell 3.15 fremstiller hvorvidt respondentene har publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng de siste tre år.

Tabell 3-15: Har du publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng i løpet av de siste tre år (2005-2008)? N=25.

	Respondenter	Prosent
	16	64%
Nei	9	36%
I alt	25	100%

Resultatene indikerer at disse respondentene publiserer mer enn de ansatte som underviser i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogram. Mens andelen som oppgir å ha publisert de siste tre år er 46 prosent og 43 prosent for ansatte som underviser i hhv. pedagogikk og fag-/yrkesdidaktikk, er det 64 prosent av respondentene som ikke underviser i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogram som oppgir å ha publisert vitenskapelige arbeider de siste tre år.

Tabell 3.16 fremstiller hvilken type forskningsformidling respondentene har foretatt de siste tre årene.

Tabell 3-16: Hvilke typer forskningsformidling har du foretatt de siste tre år (2005-2008)? Du kan sette flere kryss. N=25. (Kategoriene "foredrag/ paper/ konferanser" og "rapporter" er lagt til etter en opptelling av kategorien "annet, vennligst spesifiser".)

	Respondenter	Prosent
Populærvitenskaplige artikler	8	32%
Mediebidrag (kronikker, intervjuer etc.)	10	40%
Læremidler	10	40%
Foredrag/ paper/ konferanser	4	16%
Rapporter	1	4%
Vet ikke	1	4%
Ingen	5	20%
I alt	25	100%

Resultatene viser blant annet at i denne gruppen respondenter har 40 prosent formidlet forskning gjennom læremidler og mediebidrag, mens 32 prosent oppgir å ha formidlet forskning gjennom populærvitenskapelige artikler. Sammenlignes disse resultatene med resultatene fra de ansatte som underviser, fremkommer det at respondentene som ikke underviser i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogrammer formidler forskningen sin i større grad gjennom læremidler, i litt større grad gjennom mediebidrag. Andelen som oppgir å formidle gjennom populærvitenskapelige artikler er imidlertid svært lik for alle gruppene.

3.7.4 **Kompetanseutvikling**

Tabell 3.17 fremstiller respondentenes besvarelser på hvorvidt de deltar i kompetansehevingsprogram.

Tabell 3-17: Deltar du i noen form for kompetanseutviklingsprogram ved den institusjonen du nå er ansatt? N=25.

	Respondenter	Prosent
Ja, førstelektorprogram	5	20%
Ja, doktorgradsprogram	3	12%
Ja, annet. Vennligst spesifiser:	5	20%
Nei	12	48%
I alt	25	100%

Resultatene indikerer at knapt en tredjedel av respondentene som ikke underviser i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogrammer deltar i kompetansehevingsprogram som gir førstekompetanse. Dette er en høyere andel enn blant de øvrige respondentene, der 27 prosent og 17 prosent deltar i et av disse programmene blant ansatte som underviser i hhv pedagogikk og fag-/yrkesdidaktikk.

3.7.5 **Fastholdelse av stilling**

Tabell 3.18 fremstiller respondentenes besvarelser på hvor lenge de ser for seg at de kommer til å bli værende på sin nåværende arbeidsplass.

Tabell 3-18: Hvor lenge ser du for deg at du kommer til å være ved din nåværende arbeidsplass? N=25.

	Respondenter	Prosent
I inntil 2 år	4	16%
2-5 år	7	28%
6-10 år	7	28%
Lengre enn 10 år	5	20%
Vet ikke	2	8%
I alt	25	100%

Resultatene indikerer at over 40 prosent ser for seg at de kommer til å være på sin nåværende arbeidsplass i inntil 5 år. Sammenlignet med de øvrige respondentene er denne andelen litt høyere. Videre ser 20 prosent for seg at de kommer til å bli værende i mer enn 10 år, og denne andelen er mer lik som besvarelsene for de andre respondentgruppene.

Til sist skal vi se på årsaker til at disse respondentene eventuelt ønsker eller planlegger å slutte ved sin nåværende arbeidsplass. Tabell 3.19 fremstiller resultatene.

Tabell 3-19: Dersom du ønsker/planlegger å slutte ved din nåværende arbeidsplass, hva er de viktigste årsakene til dette? Du kan sette flere kryss. N=25.

	Respondenter	Prosent
Jeg ønsker ikke/ planlegger ikke å skifte arbeidsplass	10	40%
Jeg går av med pensjon	5	20%
Jeg ønsker høyere lønn	5	20%
Jeg ønsker mulighet for en fast stilling	3	12%
Jeg ønsker et annet fagmiljø	3	12%
Jeg ønsker å jobbe i privat sektor	1	4%
Jeg ønsker å bruke mer tid på forskning	2	8%
Familiære/private årsaker	2	8%
Annet	2	8%
I alt	25	100%

Resultatene indikerer at 40 prosent av disse respondentene verken ønsker eller planlegger å skifte arbeidsplass. 20 prosent oppgir at de ønsker eller planlegger å gå av med pensjon, og 20 prosent oppgir at de ønsker høyere lønn. Sammenlignet med besvarelsene fra de andre respondentene, er andelen som oppgir at de ønsker eller planlegger å skifte arbeidsplass fordi de ønsker høyere lønn som tydeligst skiller seg ut. Andelen for ansatte som ikke underviser i PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogram er dobbel så stor som for de øvrige respondentene.

4. Resultater fordelt på institusjon

I kapittel 3 ble undersøkelsens resultater presentert fordelt på fagområde, og dette ga et oversiktsbilde av blant annet kompetanse, arbeidserfaring og forskning og utvikling blant alle lærerutdannere. I dette kapittelet fremstiller vi et utvalg av resultatene på institusjonsnivå. Noen av de utvalgte variablene er relevante med tanke på NOKUTs kriterier for akkreditering av studietilbud.

Som vist i tabell 1.1 i innledningen, varierer svarprosenten for den enkelte institusjon. Ved to institusjoner har samtlige respondenter svart, mens ved to andre institusjoner er svarprosenten mellom 45 prosent og 50 prosent. Grunnlaget for å trekke konklusjoner er varierende mellom institusjonene.

4.1 NOKUTs kriterier for akkreditering av høyere utdanning

NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanning) er et nasjonalt, uavhengig organ som skal kontrollere og bidra til å utvikle kvaliteten på høyere utdanning og fagskoleutdanning i Norge. NOKUT har fastsatt en rekke kriterier for at institusjoner skal kunne akkrediteres som universitet, vitenskapelig høyskole eller akkreditert høyskole.

Universitet har rett til å opprette studietilbud på alle nivåer.

Vitenskapelige høyskoler har rett til å opprette studietilbud på alle nivå innenfor skolens fagretning.

Akkrediterte høyskoler har rett til å opprette studietilbud til og med bachelornivå. Ved opprettelse av studietilbud over dette nivået må det søkes om akkreditering fra NOKUT.

I tillegg til akkreditering av institusjoner, har NOKUT fastsatt en rekke standarder og kriterier for studietilbud på lavere og høyere nivå. Disse kriteriene omfatter blant annet organisering av studiet og fagmiljøet som tilbyr studiet.

De fleste lærerutdanningene som tilbys i Norge i dag er i utgangspunktet lavere grads utdanninger, og det er derfor NOKUTs standarder og kriterier for studietilbud på lavere nivå som kommer til anvendelse. Dette kan imidlertid diskuteres for de integrerte lektorprogrammene, da disse studiene er femårige og leder frem til en mastergrad. Imidlertid tilbys gjerne fagstudiene av andre fagavdelinger/-institutter enn den som tilbyr de pedagogiske/didaktiske studiene. På sikt er det mulig at det vil bli utviklet egne kriterier for integrerte grader, men det er ikke tilfelle for øyeblikket.²¹ Det har imidlertid blitt diskutert å gjøre allmennlærerutdanningen

²¹ Samtale med seniorrådgiver i NOKUT.

femårig. Resultatene som i dette kapittelet presenteres på institusjonsnivå relaterer seg derfor til NOKUTs standarder og kriterier for studier både på lavere og på høyere grad.

Boksen under presenterer standardene for akkreditering, samt de kriterier som stilles fagmiljø som tilbyr studier, slik dette fremgår av Forskrift om standarder og kriterier for akkreditering av studier og kriterier for akkreditering av institusjoner i norsk høyere utdanning.²²

Standarder for akkreditering av studier på lavere grads nivå:

- Det skal foreligge en plan for studiet
- Institusjonen skal ha et stabilt fagmiljø knyttet til studiet
- Infrastrukturen skal være tilpasset organisering og undervisning og relateres til studiets mål
- Institusjonen skal delta aktivt i internasjonalt samarbeid innenfor fagområder med relevans for studiet
- Institusjonen skal ha ordninger for internasjonalisering knyttet til studiet
- Institusjonen skal redegjøre for hvordan studiet kvalitetssikres i institusjonens system for kvalitetssikring.

Kriterier til fagmiljø på lavere grads nivå:

- Størrelsen på fagmiljøet angis i årsverk, og skal være tilpasset undervisnings- og veiledingsbehovet for studiet, samt den forskning og det faglige eller kunstneriske utviklingsarbeid som skal utføres
- Minst 50 prosent av fagmiljøet knyttet til studiet skal være ansatte med hovedstilling på institusjonene
- Minst 20 prosent av fagmiljøet skal dekkes av ansatte med førstestillingskompetanse
- For studier med praksis skal fagmiljøet også ha erfaring fra praksisfeltet

²² Forskrift om standarder og kriterier for akkreditering av studier og kriterier for akkreditering av institusjoner i norsk høyere utdanning, fastsatt av NOKUT 25.01.2006.

Standarder for akkreditering av studier på høyere grads nivå:

- Det skal foreligge en plan for studiet
- Institusjonen skal ha et stabilt fagmiljø knyttet til studiet
- Infrastrukturen skal være tilpasset organisering og undervisningsform og relateres til studiets mål
- Institusjonen skal delta aktivt i internasjonalt samarbeid innenfor fagområder med relevans for studiet
- Det skal være ordninger for internasjonalisering på studiet.
- Institusjonen skal redegjøre for hvordan studiet kvalitetssikres i institusjonens system for kvalitetssikring.

Kriterier til fagmiljø på høyere grads nivå:

- Størrelsen på fagmiljøet angis i årsverk, og skal være tilpasset undervisnings- og veiledningsbehovet for studiet, samt den forskning og det faglige eller kunstneriske utviklingsarbeidet som skal utføres
- Minst 50 % av fagmiljøet knyttet til studiet skal være ansatte med hovedstilling på institusjonen
- Minst 50 % av fagmiljøet skal dekkes av ansatte med førstestillingskompetanse, av disse skal minst 25 % være professorer
- Institusjonen skal ha ansatte i hovedstilling innenfor studiets kjerneområde(r)
- Fagmiljøet skal vise til resultater fra forskning eller faglig/kunstnerisk utviklingsarbeid og delta aktivt i faglige nettverk
- For områder der institusjonen har behov for supplerende kompetanse, skal det legges fram en realistisk plan for hvordan denne skal skaffes

NOKUTs evaluering av allmennlærerutdanningen fra 2006 viste at utdanningen totalt sett oppfylte kravene til lavere grads utdanning om 20 prosent førstekompetanse i fagmiljøet, men at det på institusjonsnivå var store variasjoner.²³ Begrepet "fagmiljø" og hvilke ansatte som inngår der er helt sentralt i denne sammenhengen, men noen presisering av begrepet fremgår ikke av forskriften. I forbindelse med akkreditering av andre studietilbud har imidlertid dette begrepet blitt presisert til å omfatte faste og midlertidige ansatte i undervisnings-, veilednings- og forskningsstillinger.²⁴ Hvordan ser dette ut for lærerutdannerne i PPU og integrerte lektor-/adjunktprogram?

²³ NOKUT (2006). *Evaluering av allmennlærerutdanningen i Norge 2006*. Side 44-45.

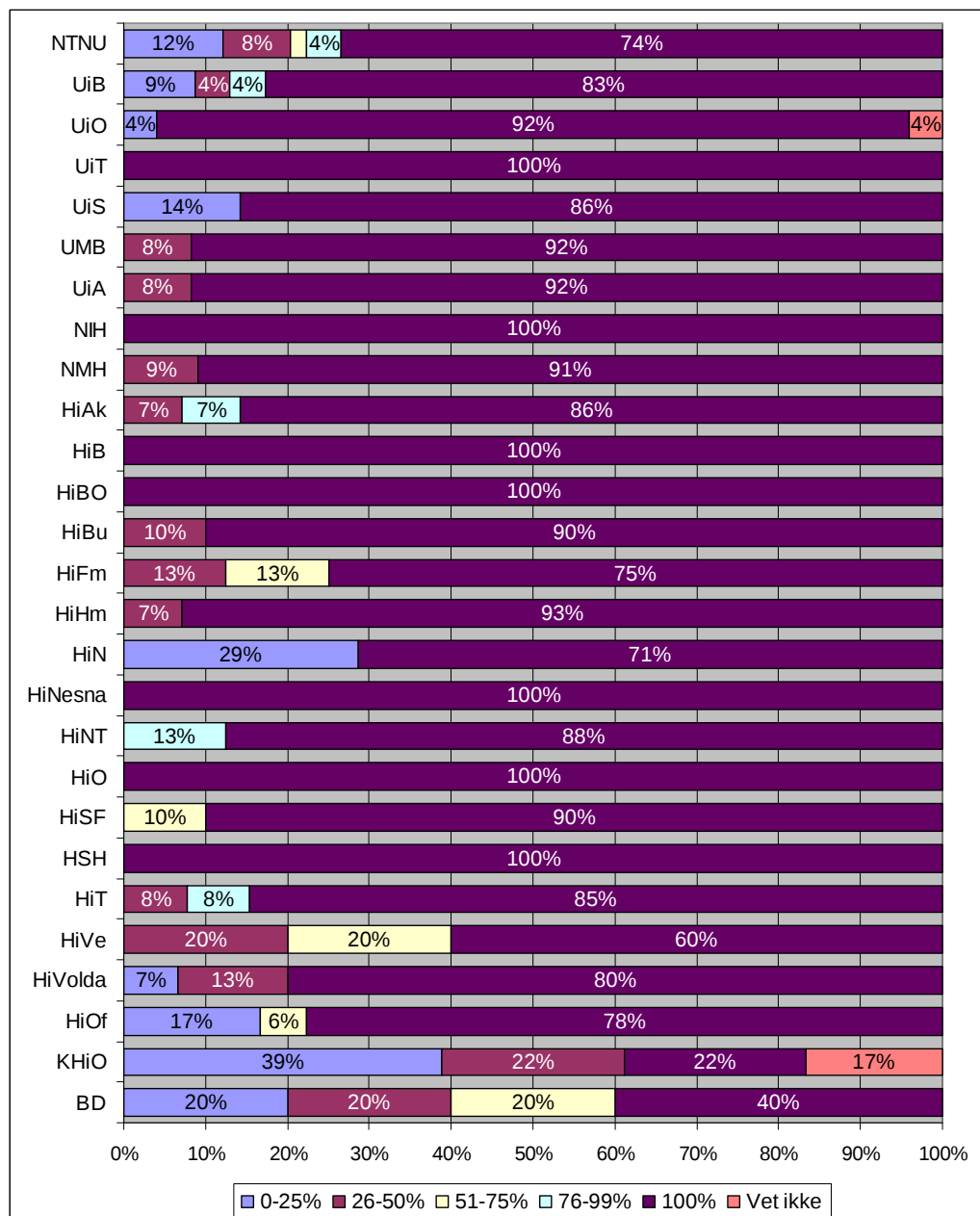
²⁴ Dette fremgår av behandlingen av en klagesak av revidering av akkreditering av bachelorstudium i sykepleie ved Høgskolen i Oslo. Se NOKUT (2007), *Høgskolen i Oslo, Revidering av akkreditering av bachelorstudium i sykepleie: Fagmiljøet – ny vurdering i forbindelse med klagesak*, side 9. Tilgjengelig på http://www.nokut.no/graphics/NOKUT/Artikkelbibliotek/Norsk_utdanning/SA/Rapporter/Revisjon_sykepleie/Sakkyndig%20rapport2_HiO_revidering_sykepleie.pdf. Sist besøkt 25.06.2008.

4.2

Stillingsstørrelse

NOKUTs krav til akkreditering av både lavere og høyere grads studier sier at minst 50 prosent av fagmiljøet skal ha hovedstilling på institusjonen. Resultatene fra undersøkelsen totalt sett, viser at 81 prosent var ansatt i en full stilling, og bare 14 prosent hadde halv stilling eller mindre. Hvordan dette fordeler seg på de enkelte institusjonene fremstilles i figur 4.1.

Figur 4-1: I hvilken stillingsprosent er du tilsatt? N=323.



Figuren viser at så å si alle institusjonene oppfyller kravet om at halvparten av de ansatte skal ha hovedstilling på institusjonen med god margin, og det er kun én institusjon som ikke oppfyller dette kravet. Det gjelder Kunsthøgskolen i Oslo, der 61 prosent av respondentene oppgir å ha mindre enn halv stilling.

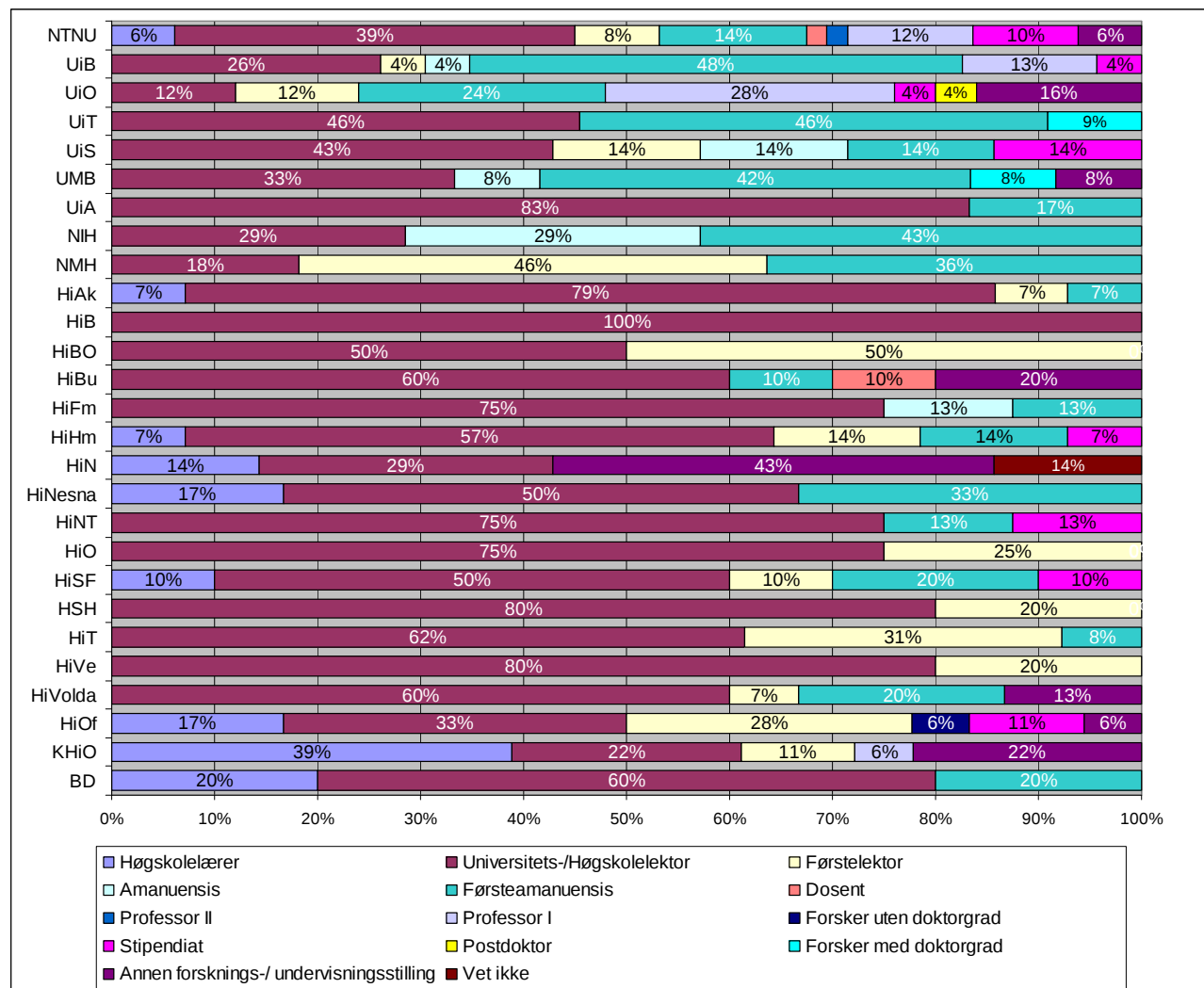
Det ser ikke ut til å være betydelige forskjeller mellom høyskoler og universiteter, men det er ved kunstinstitusjonene Kunsthøgskolen i Oslo og Barratt Due det er flest respondenter i små stillingsprosenter.

4.3 **Stillingskategori**

Som presentert i kapittel 3, var det ansatt flest universitets- og høyskolelektorer på avdelinger og institutter som tilbyr PPU og integrerte adjunkt-/lektorprogram. Ser man resultatene fra undersøkelsen under ett, er det til sammen 45 prosent som har plassert seg i denne kategorien. I Norgesnettsrådets evaluering av PPU fra 2002 gis det uttrykk for at en blanding av mellom- og toppstillinger "gir bedre albuerom for å drive en fremtidsrettet, eksemplarisk lærerutdanning."²⁵ I figur 4.2 fremstilles respondentenes stillingskategorier per institusjon, og det vil her fremgå fordelingen av mellom- og toppstillinger ser ut på den enkelte institusjon.

²⁵ Norgesnettsrådet (2002). *Evaluering av praktisk-pedagogisk utdanning ved fem norske institusjoner*, side 19.

Figur 4-2: Hva er din nåværende stillingskategori? N=323.



Resultatene indikerer at det er store variasjoner mellom institusjonene når det gjelder hvilke stillingskategorier de ansatte har. Eksempelvis oppgir samtlige respondenter som har besvart fra Høgskolen i Bergen å være universitets-/høgskolelektor. Imidlertid har denne institusjonen relativt lav svarprosent, og det er rimelig å tro at andre ansatte fyller andre stillingskategorier. Ved Høgskolen i Akershus, som har høyere svarprosent, har imidlertid 79 prosent av respondentene oppgitt at de er ansatt som universitets-/høgskolelektor. Et eksempel på en institusjon i den andre enden av skalaen er Universitetet i Oslo, der bare 12 prosent av respondentene oppgir å være ansatt som universitets-/høgskolelektor.

Stillingskategorien som ble nest hyppigst oppgitt var førsteamanuensis. Totalt sett var det 18 prosent som oppga dette, og mange av disse er ansatte på et av universitetene. Det er universitetene som har størst andel av førsteamanuenser, og med unntak av Norges Idrettshøgskole er det kun universiteter som har over 40 prosent som har oppgitt førsteamanuensis. Universitetet i Bergen har den høyeste andelen med 48 prosent førsteamanuenser. På den andre siden er det hele 8 institusjoner der ingen av respondentene har oppgitt denne stillingskategorien.

Totalt sett er det 11 prosent som har oppgitt at de er førstelektor, det vil si at det bare er halvparten så mange førstelektorer som førsteamanuenser. Som det fremgår av figuren, er det 16 institusjoner som har ansatte i førstelektorstillinger, og dette gjelder i størst grad høgskoler. Ved 5 institusjoner representerte førstelektorene institusjonens førstestillingskompetanse.

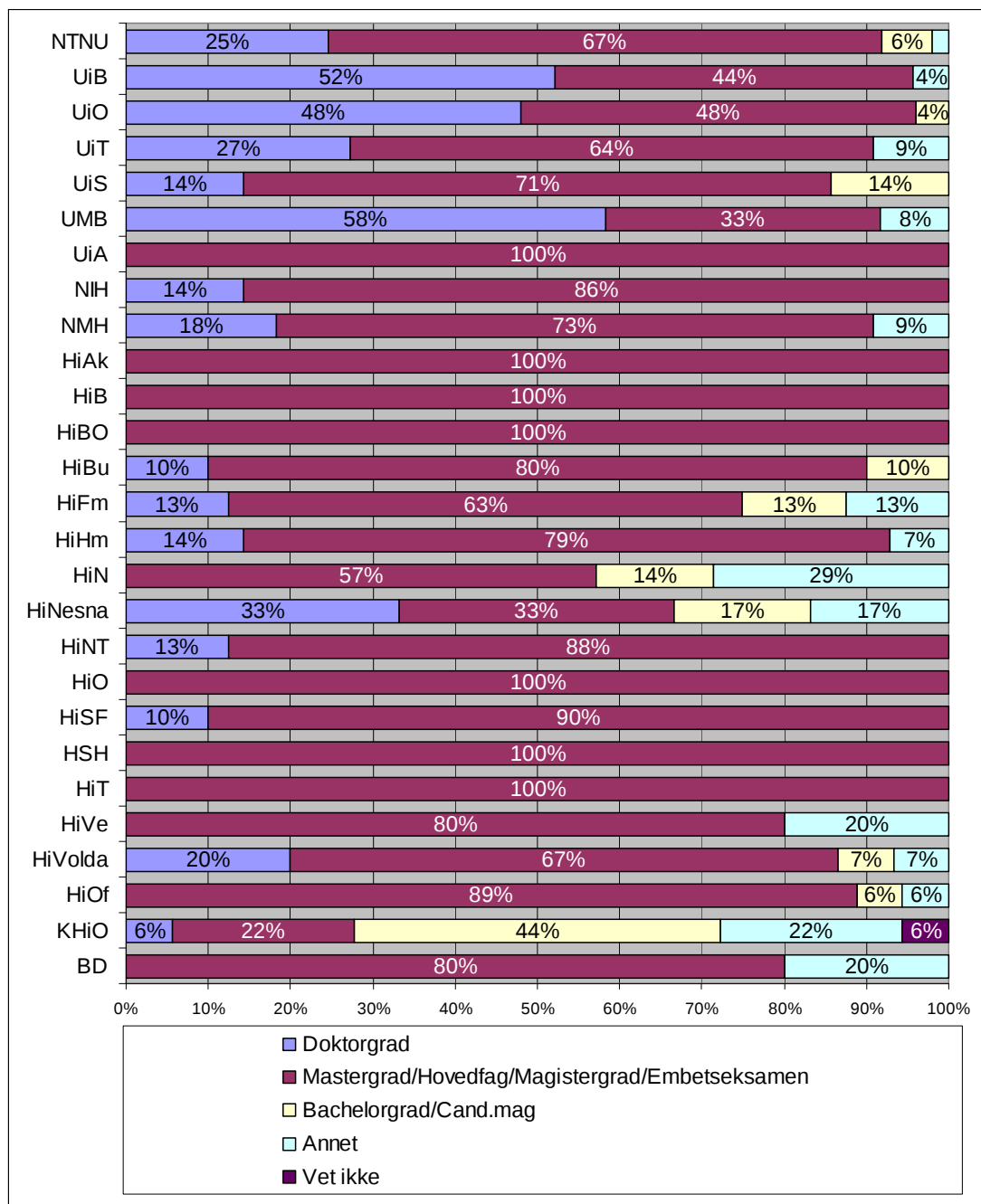
Sett under ett har universitetene færre universitets- og høgskolelektorer samt førstelektorer enn høgskolene, men flere førsteamanuenser og professorer.

Forskriftens krav til fagmiljø som tilbyr studium på lavere grad, er at minst 20 prosent av de ansatte har førstestillingskompetanse. Kravene til fagmiljø på høyere grads nivå er at 50 prosent av de ansatte har førstestillingskompetanse, og av disse skal 25 prosent være professorer. Med førstestillingskompetanse menes doktorgrad eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid av samme omfang og nivå som et doktorgradsarbeid, og det er førstelektor og førsteamanuensis som er førstestillinger. Legges kartleggingens resultater for stillingskategori til grunn, er det seks institusjoner som *ikke* tilfredsstiller kravet til lavere grads studier om at 20 prosent av de ansatte skal ha førstekompetanse. Ved to av disse institusjonene er det ingen av respondentene som oppgir å ha førstestillingskompetanse. I forhold til NOKUTs krav til høyere grads studium, er det kun seks institusjoner som i kartleggingen oppfyller kravet om minst 50 prosent førstestillingskompetanse. Én institusjon oppfyller kriteriet om at 25 prosent av de ansatte må være professorer. Resultatene fra denne kartleggingen kan imidlertid ikke brukes til å konkludere at de deltagende institusjonene ikke oppfyller NOKUTs krav. At ikke flere ser ut til å oppfylle dette kriteriet, kan skyldes at ikke alle respondenter har besvart undersøkelsen, da svarprosenten mellom institusjonene varierer.

4.4 Høyeste fullførte utdanning

Når det gjelder utdanning, viser de samlede resultatene fra undersøkelsen sett under ett at 19 prosent hadde doktorgrad, mens 69 prosent hadde mastergrad eller tilsvarende som sin høyeste fullførte utdanning. Figur 4.3 presenterer respondentenes besvarelser på høyeste fullførte utdanning per institusjon.

Figur 4-3: Hva er din høyeste fullførte utdanning? N=323.



På de fleste institusjonene har minst halvparten eller mer lavere grad eller mastergrad/hovedfag eller tilsvarende som sin høyeste fullførte utdannelse. Ved hele ti høyskoler og ett universitet er det ingen av respondentene som oppgir å ha doktorgrad.

Resultatene indikerer også at den tunge fagkompetansen er størst på universitetene, da det er de som har høyest andel ansatte med doktorgrad. Imidlertid er det noen høyskoler, så som Høgskolen i Nesna, som også ser ut til å ha en høy andel ansatte med doktorgrad.

Hvordan kan så resultatene tolkes i forhold til NOKUTs standarder og kriterier for høyere utdanning? Som nevnt er det andelen førstestillingskompetanse som er avgjørende. Siden det ikke er noe krav til avlagt doktorgrad for å få stilling som førstelektor, er ikke andelen

doktorgrader noen sikker indikasjon på hvorvidt institusjonene oppfyller kravene. Det kan likevel være interessant å se høyeste fullførte utdanning i forbindelse med NOKUT-kriteriene. Det var hele elleve institusjoner hvor ingen av respondentene oppga å ha doktorgrad. En sammenligning med figur 4.2 viser imidlertid at sju av disse elleve likevel har minst 20 prosent ansatte i førstestillinger eller over, og som dermed oppfyller kravene til førstestillingskompetanse for studier av lavere grad. Størsteparten av disse er førstelektorer, men det er flere eksempler på at ansatte i førsteamanuensisstillinger oppgir å ikke ha doktorgrad. En kryssanalyse viser at hele 31 prosent av respondentene som oppgir å være førsteamanuensis, oppgir samtidig at høyeste fullførte utdanning er mastergrad/hovedfag eller tilsvarende.

Det er kun ved to av universitetene at over halvparten av respondentene oppgir å ha doktorgrad, og slik sett utvilsomt oppfyller ett av kriteriene for å kunne tilby studium av høyere grad. Bare ett av dem oppfyller i følge kartleggingens resultater kriteriet om en andel professorer på 25 prosent.

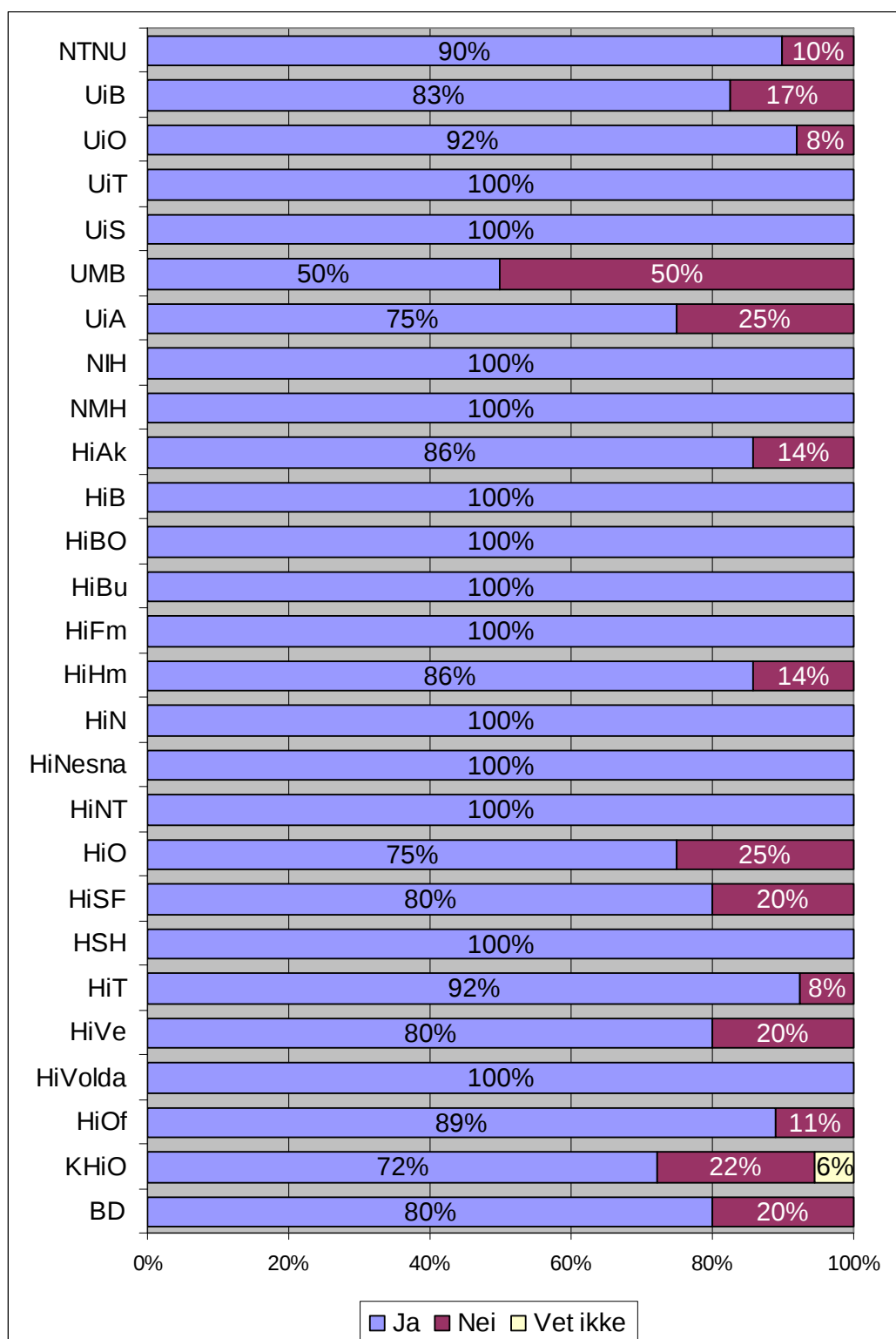
Oppsummert viser kartleggingen at den formelle fagkompetansen i relativt liten grad består av doktorgradskompetanse ved avdelinger og institutter som tilbyr PPU og integrerte adjunkt-/lektorprogram. Det er imidlertid liten tvil om at universitetene har tyngre fagkompetanse enn høgskolene, men også enkelte høgskoler har høy fagkompetanse.

4.5 **Arbeidserfaring**

I Norgesnettrådets evaluering av PPU, ble verdien av en balanse mellom tung fagkompetanse og praksisnær erfaring blant de ansatte i en profesjons- og praksisrettet utdanning påpekt.²⁶ Komiteens anbefaling var at kvalifikasjons- og kvalitetskravene til personalet i større grad burde drøftes og vurderes. I evalueringen ble det også trukket fram at i noen sammenhenger har universitetene relativt ensidige vitenskapelige kompetansekrav i forhold til behovene i det profesjons- og praksisrettede PPU. Resultatene som ble presentert i punkt 4.4 viste nettopp at universitetene skiller seg ut når det gjelder doktorgradskompetanse. Når det gjelder arbeidserfaring fra skoleverket, viser imidlertid undersøkelsens resultater sett under ett at 89 prosent oppgir at de har arbeidserfaring fra skoleverket. Figur 4.4 presenterer resultatene fordelt på institusjonene.

²⁶ Norgesnettrådet (2002). *Evaluering av praktisk-pedagogisk utdanning ved fem norske institusjoner*, side 19.

Figur 4-4: Har du arbeidserfaring fra skoleverket? N=323.



Resultatene viser at ved 11 institusjoner oppgir samtlige respondenter at de har arbeidserfaring fra skoleverket. To av dem er universiteter, mens de øvrige er høyskoler. Ved de andre institusjonene oppgir inntil 72 prosent av de ansatte, med ett unntak, at de har arbeidserfaring fra skoleverket. Dette tyder på at de aller fleste ansatte ved avdelinger og institutter som tilbyr PPU eller integrerte adjunkt-/lektorprogram har relevant

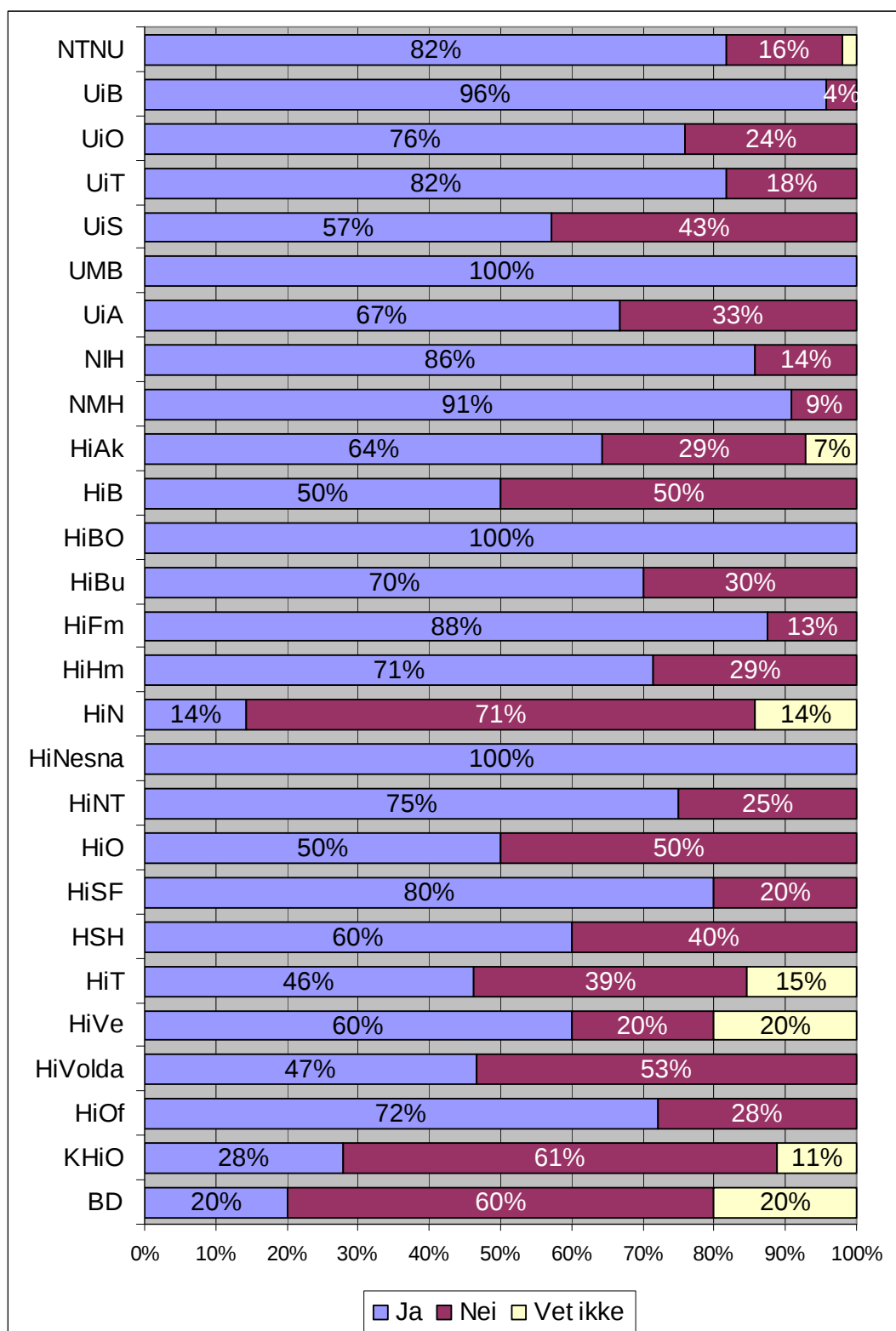
arbeidserfaring fra skoleverket, og det er vanskelig å se noen systematiske forskjeller mellom høyskoler og universitet. Det er imidlertid bemerkelsesverdig at hele 50 prosent ved et av universitetene, som også har god svarprosent, oppgir at de ikke har arbeidserfaring fra skoleverket.

4.6 **Forskning og publisering**

I Norgesnettrådets evaluering av PPU ble det understreket at forskning som grunnlag for å tilby PPU ved høyskoler bør styrkes og stimuleres.²⁷ I denne kartleggingen var det totalt sett 71 prosent som oppga at de hadde gjennomført forskningsprosjekt(er) de siste ti årene, og 26 prosent som oppga at de ikke hadde gjort dette. Tradisjonelt sett har mye av forskningen foregått på universitetene, mens høyskoleutdanningene har fokusert mer på undervisning. Figur 4.5 fremstiller kartleggingens resultater når det gjelder forskning per institusjon.

²⁷ Norgesnettrådet (2002). *Evaluering av praktisk-pedagogisk utdanning ved fem norske institusjoner*, side 19.

Figur 4-5: Gjennomfører du/ har du gjennomført noen forskningsprosjekter de siste ti år? N=323.



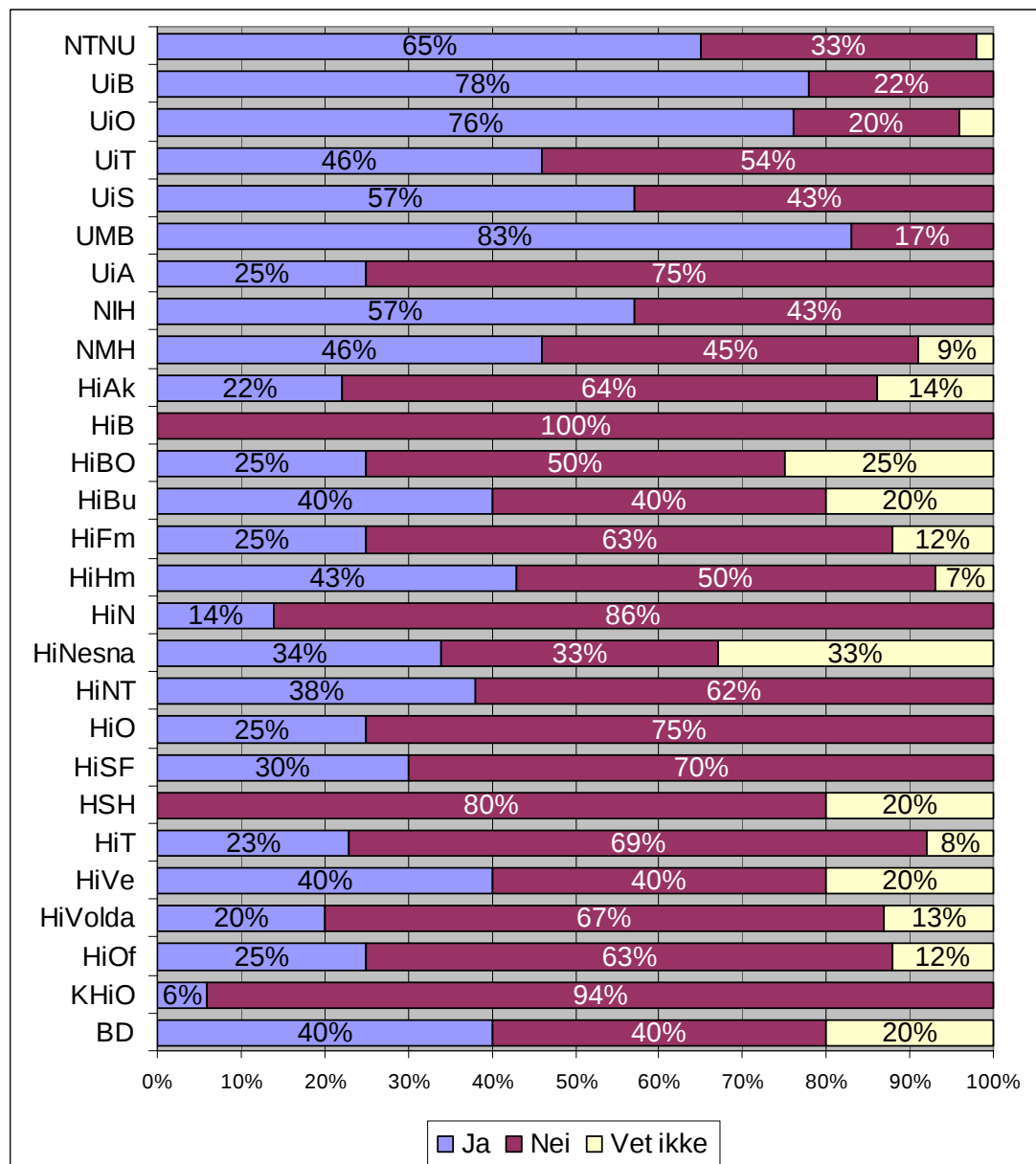
Til tross for at en stor andel totalt sett oppgir å ha gjennomført forskningsprosjekter, er det store variasjoner mellom institusjonene. Ved 14 institusjoner oppgir minst 71 prosent, det vil si den samme andelen eller større som gjennomsnittet i undersøkelsen, at de har gjennomført forskningsprosjekter de siste ti år. Ved tre av disse institusjonene oppgir samtlige respondenter å ha forsket de siste ti årene, og av disse er to høyskoler. Ved seks

institusjoner oppgir 50 prosent eller flere at de *ikke* har gjennomført forskningsprosjekter de siste ti år, og alle disse er høyskoler.

Resultatene indikerer at ved mange av institusjonene forsker store andeler av de ansatte, men likevel ser det ut til at forskning står svakt på en del høyskoler.

Når det gjelder publisering, var det totalt 43 prosent av respondentene som oppga at de hadde publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng de siste tre år. I figur 4.6. presenteres resultatene på institusjonsnivå.

Figur 4-6: Har du publisert vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng i løpet av de siste tre år (2005-2008)? N=323.



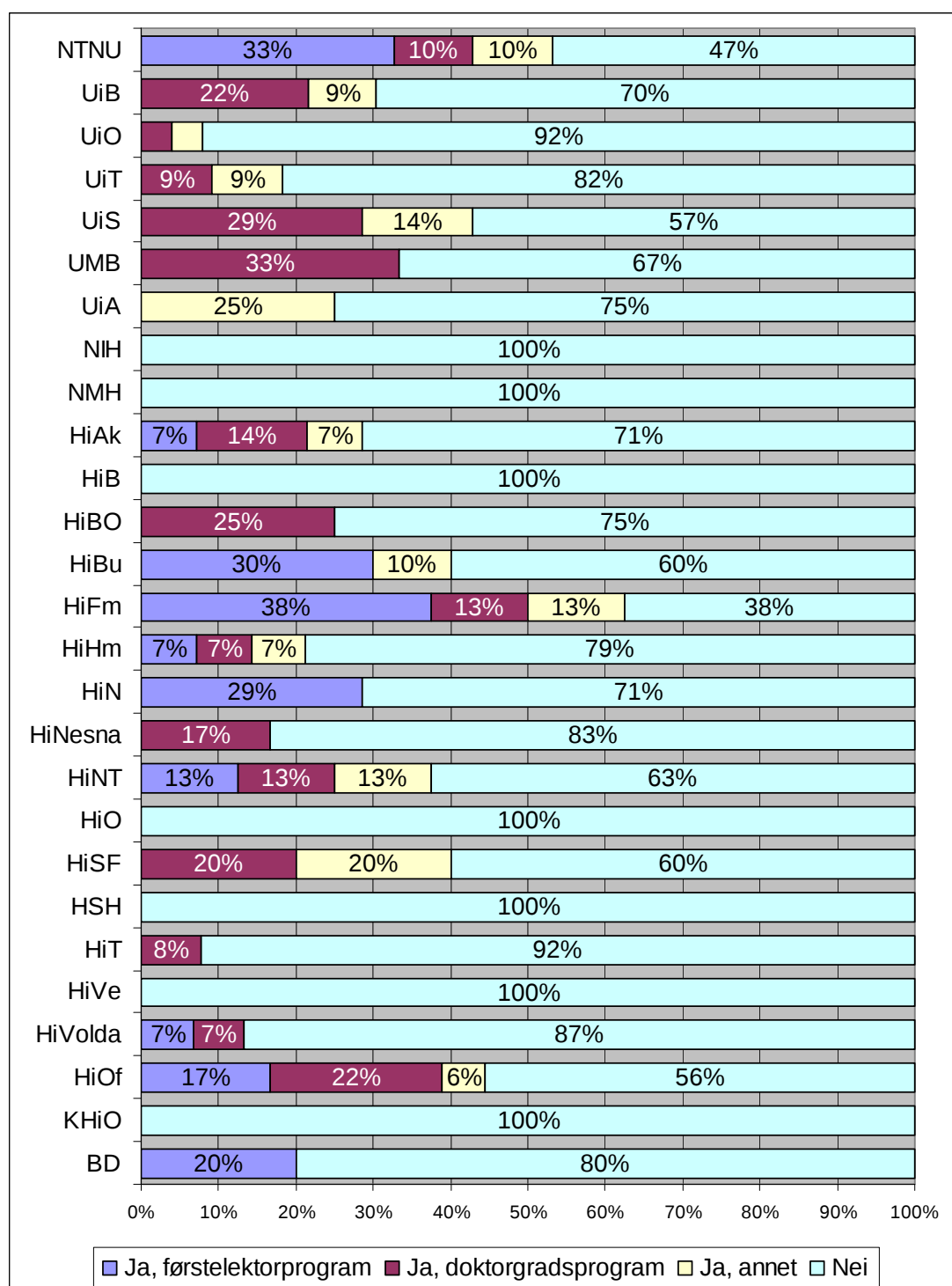
Resultatene indikerer en mer markant forskjell mellom universitet og høyskoler enn figur 4.5, ved at andelen respondenter som publiserer vitenskapelige arbeider er samlet sett noe høyere ved universitetene enn ved høyskolene. Likevel er det en betydelig andel som publiserer vitenskapelige arbeider ved en rekke høyskoler, samtidig som en del

respondenter oppgir "vet ikke". Ved tre høyskoler oppgir over 90 prosent at de ikke har publisert for publikasjonspoeng de siste tre år.

4.7 **Kompetanseutvikling**

Resultatene samlet sett viser at 20 prosent deltok i enten førstelektorprogram eller doktorgradsprogram. Tradisjonelt sett har høyskoler fokusert på undervisning mens universitet i større grad har fokusert på forskning. Med tanke på at stillingskategorien førstelektor representerer en karrierevei som er mer praktisk rettet enn førsteamanuensis, skulle man tro at det er større interesse for førstelektorprogrammer på høyskolene. Som vist tidligere, er også andelen ansatte med doktorgrad høyest på universitetene. I den sammenheng er det interessant å se hvordan deltakelse i førstelektor- og doktorgradsprogrammer fordeler seg på institusjonene. Figur 4.6 fremstiller resultatene fordelt på institusjon.

Figur 4-7: Deltar du i noen form for kompetanseutviklingsprogram ved den institusjonen du nå er ansatt? N=323.



Samtlige respondenter ved 8 institusjoner oppgir å ikke delta på kompetansehevningsprogram som fører til førstekompetanse. Dette gjelder først og fremst høyskoler, men også ved et av universitetene. Imidlertid er andelen respondenter som oppgir å delta på førstelektor- eller doktorgradsprogram like stor på noen av høyskolene som på flere av universitetene. Ved Høgskolen i Finnmark oppgir hele 51 prosent av respondentene å delta i et kompetansehevningsprogram som fører til førstekompetanse, og ved Høgskolen i Østfold er andelen 39 prosent. Av universitetene er det NTNU og

Universitetet for miljø- og biovitenskap hvor størst andel av respondentene oppgir å delta i kompetansehevingsprogram, hhv 43 prosent og 33 prosent.

Når det gjelder fordelingen av hvem som går på førstelektor- og doktorgradsprogrammer, er det bare ved NTNU av universitetene at respondenter oppgir å delta på et førstelektorprogram. Til gjengjeld er denne andelen mye høyere enn andelen som oppgir å delta på et doktorgradsprogram ved NTNU. De øvrige respondentene som går på førstelektorprogrammer er ansatt ved ulike høyskoler. Det er også slik andelen som deltar i doktorgradsprogram er høyest ved universitetene. Imidlertid er det også noen høyskoler der over 20 prosent oppgir å delta i doktorgradsprogram. Skillelinjene mellom høyskoler og universitet når det gjelder type førstekompetanse er med andre ord ikke entydige, selv om de fremdeles ser ut til å gjelde.

4.7.1 Oppsummering

Undersøkelsens resultater på institusjonsnivå viser at de aller fleste avdelinger og institutter som tilbyr PPU og integrerte adjunkt-/lektorprogram oppfyller NOKUTs standarder og kriterier for studier på lavere grads nivå. Legges kartleggingens resultater til grunn, oppfyller imidlertid ikke alle fagmiljøene kriteriene om at minst 20 prosent av de ansatte skal ha førstekompetanse. Det er også kun to institusjoner som med sikkerhet oppfyller kriteriet om 50 prosent førstestillingskompetanse for å kunne tilby høyere grads studier, og bare en av disse har over 25 prosent professorer. Imidlertid vil det være problematisk å trekke endelige konklusjoner på basis av en slik kartlegging, fordi knapt 30 prosent av populasjonen har unnlatt å svare.

I forhold til andre egenskaper ved lærerutdannernes kompetanse, viser kartleggingens resultater på institusjonsnivå at store deler av personalet ved de fleste institusjonene har arbeidserfaring fra skoleverket. Imidlertid finnes det eksempler på institusjoner der en betydelig andel ikke har slik arbeidserfaring, og dette gjelder både høyskoler og universiteter. Når det gjelder forskning, viser resultatene at ved mange institusjoner har store deler av de ansatte gjennomført ett eller flere forskningsprosjekter de siste ti år. To av de ferskeste universitetene kommer noe dårligere ut enn universitetene som har hatt denne statusen lenge. Blant høyskolene er det store variasjoner, der store deler av personalet ved noen høyskoler oppgir å ha forsket, mens ved andre høyskoler er andelen lav. Det publiseres generelt flere vitenskapelige arbeider som gir publikasjonspoeng ved universitetene, men også betydelige andeler av de ansatte ved noen høyskoler publiserer.

Ved hele åtte institusjoner er det ingen av respondentene som oppgir at de deltar i noe kompetansehevingsprogram som gir førstekompetanse. Et av disse er et universitet, mens de øvrige er høyskoler. De øvrige universitetene har relativt høye andeler ansatte som deltar i kompetansehevingsprogram som gir førstekompetanse, men også enkelte høyskoler har mange deltakere i sine kompetansehevingsprogram.

Kartleggingen tyder på at det er sentrale forskjeller mellom institusjonene som tilbyr PPU og integrerte adjunkt-/lærerprogram. Universitetene har noe høyere fagkompetanse enn de fleste høyskolene, i tråd med deres mandat til å drive forskning, og de publiserer mer. Det er imidlertid mer interessant å se på forskjellene mellom de ulike høyskolene. Noen høyskoler ser ut til å score høyt både på fagkompetanse, arbeidserfaring, forskning, og kompetanseutvikling, mens andre kommer dårlig ut.

5. Internasjonal sammenligning

Som en del av kartleggingen av lærerutdanneres kompetanse skulle funnene sammenlignes med tilsvarende kompetansekrav og kompetansesammensetning ved lærerutdanningen ved tre utenlandske universiteter. De tre universitetene er Universitetet i Helsinki (Finland), Universitetet i Utrecht (Nederland) og Universitetet i Alberta (Canada). Disse tre landene ble valgt av Kunnskapsdepartementet på bakgrunn av at de oppnådde langt bedre resultater enn Norge i PISA 2006-undersøkelsen. Alle tre landene lå over gjennomsnittet, mens Norge lå under gjennomsnittet. Det er derfor interessant å se hvorvidt forskjeller i lærerutdanningen kan være en faktor som bidrar til disse forskjellene. Imidlertid er det mange andre variabler som spiller inn her. Det ligger ikke i denne kartleggingens mandat å se på hvilke faktorer som påvirker opplæringskvaliteten, og vi vil derfor ikke begi oss inn på å identifisere disse. Rambøll Management vil heller ikke si at forskjellene mellom landenes krav til kompetanse for lærerutdannere spiller en avgjørende rolle i opplæringstilbudet i skolene, men det kan tenkes at det til noen grad påvirker opplæringskvaliteten. De utvalgte lærerutdanningene og institusjonene som vi har tatt for oss er bare stikkprøver, og kan ikke gi noe absolutt svar på hva som er "den beste" modellen for lærerutdanning og sammensetningen av lærerutdanneres kompetanse. Som dette kapitlet viser, er lærerutdanneres kompetanse og kravene som settes til dette svært forskjellig fra land til land, og de utvalgte universitetene har forskjellige strategier for sammensetningen av lærerutdannere. Rambøll Management vil imidlertid presisere at vi ikke ønsker å vurdere hvorvidt et lands lærerutdanning er bedre enn et annet lands. Denne delen av evaluering er bare ment å gi eksempler på andre måter å organisere lærerutdanningen, og gi et blikk på hvilke kompetansekrav som stilles til lærerutdannere ved universiteter i andre land.

I PISA-undersøkelsen av 15-åringers kompetanse innenfor vitenskap 2006, ble Finland det desidert beste landet, med gjennomsnitt på 563 poeng - vesentlig over gjennomsnittet for alle OECD-land på 500 poeng. Canada hadde et gjennomsnitt på 534, også høyt over gjennomsnittet, mens Nederland hadde et gjennomsnitt på 525. Norge derimot, hadde et gjennomsnitt på 487, under OECD-gjennomsnittet. Finland ble rangert som nummer 1 av OECD landene, Canada som nummer 2-3, og Nederland som nummer 4-7. Norge ble rangert som nummer 20-25 (variasjonen i rangeringen skyldes statistisk feilmargin).²⁸ Det er dermed interessant å se på hvilke krav som settes for lærerutdannere i Canada, Finland og Nederland, som kan tenkes å ha vesentlig innflytelse på den endelige opplæringen som tilbys elevene.

Tabell 5-1 er en kort oppsummering av akkrediteringssystem, kompetansekrav og kompetansesammensetning av lærerutdannere i hhv. Norge, Finland (Universitet i Helsinki), Canada (Universitetet i Alberta) og Nederland (Universitetet i Utrecht). I tillegg listes PISA 2006-resultatene til hver av landene.

²⁸ OECD 2007. "Executive summary, PISA 2006" s. 23. [online]
<http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/15/13/39725224.pdf>

Tabell 5-1: Sammenligning av lærerutdanning, akkrediteringskrav og lærerutdannernes kompetanse i Norge, og utvalgte institusjoner i Finland, Canada og Nederland

	Norge	Universitetet i Helsinki, Finland	Universitetet i Alberta, Canada	Universitetet i Utrecht, Nederland
Organisering av lærerutdanning	Integrert lektor-/adjunkt program (femårig) eller ettårig praktisk pedagogisk utdanning	Femårig master med 60 poeng pedagogikk, eller ettårig pedagogisk videreutdanning	Fireårig bachelor eller toårig bachelor som påbygging på annen grad (alle fag). I tillegg også femårig program innenfor noen fag	Ettårig pedagogisk videreutdanning
Akkreditering?	Ja, NOKUT ansvarlig. Spesifikke krav til sammensetning av fagpersonalet.	Nei	Ingen nasjonale krav, provinsene ansvarlig. Medlemskap i AUCC samt lokale akkreditering (CAQC i Alberta). Ikke spesifikke krav til fagpersonalets sammensetting	Ja, NVAO ansvarlig, QANU evalueringsbyrå. Ikke spesifikke krav til fagpersonalets sammensetting
Kompetansekrav til lærerutdannere	Minst 20 prosent av fagmiljøet skal ha førstestillingskompetanse. For studier med praksis skal fagmiljøet også ha erfaring fra praksisfeltet	Doktorgrad.	Doktorgrad for de vitenskapelig ansatte. Pedagogisk kompetanse. Ansatte på kontraktsbasis har lavere kompetansekrav. (Mastergrad)	Mastergrad og pedagogisk videreutdanning. Nyere erfaring fra skoleverket.
Faktisk kompetanse til lærerutdannere	19 prosent har doktorgrad. 69 prosent har erfaring fra læreryrket. 39 prosent av disse har erfaring nyere enn 5 år.	Stort sett alle har doktorgrad. Liten grad av yrkeserfaring.	Stort sett alle har doktorgrad, eller er i de avsluttende faser av doktorgradsarbeidet. Stor grad av yrkeserfaring. Ansatte på kontraktsbasis har stort sett mastergrad og relevant arbeidserfaring	Under 10 prosent har doktorgrad. Stor grad av nyere eller pågående yrkeserfaring.

Videre presen teres lærerutdanningene, akkrediterings og kompetansekrav, og kompetansesammensetningen av lærerutdannere i Finland, Canada og Nederland.

5.1 **Universitetet i Helsinki, Finland**

Universitetet i Helsinki er det største universitetet i Finland, med totalt cirka 38 000 studenter. Lærerutdanningen er lagt til Institutt for anvendt pedagogikk, ved Fakultet for atferdsmessig forskning. Faglærere kan velge to opplæringsløp; enten en femårig master hvor pedagogikk er inkorporert (60 studiepoeng), eller en ettårig videreutdanning innenfor pedagogikk (60 studiepoeng). Begge to gir kompetanse til å være lærer på videregående nivå.²⁹

Universitetene i Finland har en stor grad av autonomi. Ansvaret for kvalitet og evaluering er overlatt til universitetene selv, det finnes ingen nasjonale akkrediterings- eller kvalitetssikringsorgan, og ingen nasjonale krav. Universitetene styres av resultatmål fastsatt i henhold til avtaler mellom undervisningsministeriet og universitetene.³⁰ Det ligger derimot føringer i form av anbefalinger fra utdanningsministeriet, som universitetene stort sett følger. Ved Universitetet i Helsinki foretas det eksterne evalueringer av opplæringen, forskningen, administrasjonen og kvalitetssikringssystemet hvert tredje år.

Ved Universitetet i Helsinki er det et stort fokus på forskningsbasert undervisning, som skal ligge til grunn for all undervisning, også innenfor lærerutdanning. Dette gjenspeiles i det høye formelle kompetansenivået til lærerutdannere ved Universitetet i Helsinki. I følge vår informant fra administrasjonen ved instituttet har nesten samtlige av lærerutdannerne oppnådd doktorgrad ved ansettelse. Høy kompetanse innenfor sitt fagfelt blir sett på som en nødvendighet for å kunne utføre god opplæring. Det er derimot lite fokus på at lærerutdannerne selv skal ha erfaring fra skoleverket, selv om det ble fremhevet at dette kunne være positivt. Det er to kategorier med lærere ved universitetet: universitetslektorer og professorer. Universitetslektorer bør ha noe erfaring som lærere, men dette var ikke påkrevd. Det var ikke nødvendig for professorer å ha erfaring som lærere, men disse må ha høy kompetanse innenfor forskning.

Når stillinger utlyses er det ikke fastsatt absolutte krav for hvilke kvalifikasjoner som er nødvendig for tilsettelse, siden man vil utvise en viss fleksibilitet i tilsettingsprosessen. Det er derfor ikke nødvendigvis spesifisert at søkere må ha arbeidserfaring.

Universitetet i Helsinki rekrutterer stort sett akademisk personell fra sitt eget doktorgradsprogram, og har bare noen få undervisere som kommer fra andre bakgrunner. De er stort sett ansatt i fast stilling.

Alle skal drive med forskning, men står fri til å disponere tiden selv. Professorer skal stå for hovedvekten. Det var informantens oppfatning at personalet brukte for mye tid på undervisning og for lite på forskning. Ved Universitetet i Helsinki er det faktisk ved Institutt for anvendt pedagogikk at det akademiske personalet brukte størst andel av sin tid til utdanning, sammenliknet med universitetets øvrige institutter.

Av cirka 120 ansatte ved instituttet er 18 professorer, 50-60 universitetslektorer, samt 15-20 forskere.

²⁹ "Subject teacher education" [online] www.helsinki.fi/sokla/englsih/subjectteacher.htm

³⁰ Undervisningsministeriet "Universitetens förvaltning, styrning och finansiering" [online] www.minedu.fi/OPM/Koulutus/yliopistokoulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahointus/?lang=sv

Ved Universitetet i Helsinki er det et lønssystem som belønner kompetanseheving, for eksempel gjennom deltakelse i videreutdanning og kurs. Men deltakelse i disse kursene er ikke på universitets initiativ, deltakelse er ofte opp til den ansatte i samarbeid med/på oppfordring fra dennes nærmeste overordnede. Ved Universitetet tilbys det kurs i pedagogikk for universitetslærere, og disse er veldig populære blant de ansatte.

5.2 **Universitetet i Alberta, Canada**

Universitetet i Alberta har totalt 36500 studenter, og er et av de fremste universitetene i Canada.³¹ Lærerutdanning ved Universitetet i Alberta som kvalifiserer til å jobbe som lærer på videregående nivå tilbys ved avdeling for videregående utdanning, ved utdanningsfakultetet, innenfor alle fagfelt. Det finnes to utdanningsløp; enten en fireårig bachelor i utdanning, eller en toårig bachelor i utdanning som tas etter en annen grad. Det finnes i tillegg også femårige kombinerte tilbud innenfor noen fagområder.

I Canada er undervisning provinsenes ansvar, også høyere utdanning. Universitet i Alberta ligger i provinsen Alberta, og derfor har vi i denne undersøkelsen tatt for oss akkrediteringssystemet og kompetansekravene som finnes i Alberta, ikke i Canada som helhet.

I og med at all utdanning er provinsenes ansvar finnes det ingen nasjonale akkrediteringsorgan eller noe nasjonalt krav til kvaliteten.³² I tillegg har utdanningsministerne fra de kanadiske provinsene uttalt at det primære ansvaret for akademisk og institusjonell kvalitet ligger hos utdanningsinstitusjonene selv.³³ I mangel på nasjonal akkreditering, har samsvar med provinsenes regler og forskrifter, samt medlemskap i AUCC (Association of Universities and Colleges of Canada), blitt regnet som tegn på akkreditering og kvalitet. Dermed varierer akkrediterings- og kvalitetssikringssystemet fra provins til provins.

I Alberta er det Campus Alberta Quality Council (CAQC) som er den lokale akkrediterings- og kvalitetssikringsinstansen. CAQC skal evaluere evnen til institusjoner til å levere og opprettholde utdanningsprogram av høy kvalitet. Som sådan har CAQC utformet krav til institusjoner og utdanningsprogram i Alberta. Disse kravene er delt inn i ni temaer eller standarder:

- Akademisk og støtte bemanning
- Akademisk policy
- Ressurskapasitet
- Tittelanerkjennelse
- Programmets opplæringsmetode
- Programmets innhold
- Programmets struktur
- Programmets selvevaluerings policy
- Regulering og akkreditering³⁴

Blant disse kravene finnes det altså krav til bemanning på programmene. Disse er imidlertid ikke spesifisert i andel av personalet som har doktorgrad, som i NOKUT-

³¹ "University of Alberta facts" [online]

<http://www.uofaweb.ualberta.ca/facts/nav01.cfm?nav01=16135>

³² AUCC "Overview of Provincial and Regional Quality Assurance Mechanisms in Canadian Higher Education"[online] http://www.aucc.ca/ga/pdf/reg_prov_overview_e.pdf

³³ Council of Ministers of Education, Canada (2007) "Ministerial Statement on Quality Assurance of Degree Education in Canada"

³⁴ Campus Alberta Quality Council (2005) "Quality Assessment Standards – Program"

standardene. I stedet heter det at "programmet er støttet av et passende antall av hensiktsmessig kvalifisert akademisk fakultets og opplæringsstab til å utvikle og levere gradsprogrammet. Fakultetet skal ha en hensiktsmessig grad av akademiske utgivelser og/eller forskning eller kreative aktivitet for bachelor eller høyere grads program som er involvert."³⁵ Det blir dermed selv opp til universitetene å spesifisere hvilke kompetanser og utdanningsnivå som er nødvendig og ønskelig på de enkelte programmene.

Ved lærerutdanningen ved Universitetet i Alberta må alle fast ansatte akademisk personale ha en doktorgrad eller være i de avsluttende faser av doktorgradsarbeidet sitt. Det er ikke påkrevd med erfaring fra skoleverket, men de fleste har allerede slik erfaring fra tidligere. Pedagogisk kompetanse er påkrevd. I tillegg til de som har faste, vitenskapelige stillinger, ansettes også en rekke personer på kontraktbasis, dvs. at de underviser noen kurs ved lærerutdanningen. Bare et fåtall av de som er ansatt på kontraktbasis har fulltidsstillinger, (6 stykker), mens de fleste arbeider deltid. For disse er det ikke like strenge kompetansekrav. Noen har doktorgradskompetanse, men de fleste har kun mastergrad. Alt i alt er det cirka 125 vitenskapelig ansatte, samt 80-100 som er ansatt på kontraktbasis. Det finnes ikke kompetansehevingsprogram fra universitetets side, men det forventes at de vitenskapelig ansatte selv holder seg faglig oppdatert gjennom sin forskning.

De vitenskapelig ansatte forventes å dele sin tid etter en 40-40-20 modell, hvor 40 prosent av tiden brukes til utdanning, 40 prosent til forskning og 20 prosent til tjenester til samfunnet, for eksempel ved å sitte i skolestyrer, vitenskapelige utvalg eller lignende. Det meste av forskningen som utføres ved avdelingen er kvalitativ, og mye er finansiert gjennom offentlige midler fra staten: omtrent 2/3 av midlene kommer derfra. Studenter involveres ofte i forskningen som forskningsassistenter, selv om forskningsprosjektene kan ligge litt til siden for det de studerer.

Gruppen som utgjør de vitenskapelig ansatte er heterogen. Universitetet i Alberta rekrutterer fra hele verden, og etterstreber mangfold. Det er sjeldent at vitenskapelig ansatte ansettes direkte fra universitetets egne doktorsgradsprogram, de fleste har derfor erfaring som lærere eller forskere før de blir ansatt ved universitetet. Informanten ved universitetet meddelte at de nå hadde en relativt ung gruppe med lærerutdannere ansatt, med en gjennomsnittsalder fra cirka 50-55, etter at relativt mange gikk av med pensjon for noen år siden.

5.3 **Universitetet i Utrecht, Nederland**

Universitetet i Utrecht er det største universitetet i Nederland, med cirka 25000 studenter. Lærerutdanningen foregår ved IVLOS, Institutt for utdanning. IVLOS tilbyr en ettårig videreutdanning etter fullført fire- eller femårig utdanning, som kvalifiserer for utdanning på videregående nivå. Halvparten av året tilbringes i praksis. Undervisningen foregår felles, med unntak av utdanning i fagdidaktikk (utgjør cirka 1/3 av utdanningen), som foregår i faggrupper. Cirka 200 elever tar en slik lærerutdanning ved IVLOS hvert år. I tillegg til lærerutdanning tilbyr IVLOS kompetanseheving til ansatte ved universitetet, samt foretar forskning innenfor utdanningsområdet.³⁶

Akkreditering av utdanningsinstitusjoner og utdanningsprogram overses av NVAO (Nederlands-vlaamse accreditatieorganisatie), og akkrediteringen og NVAO er hjemlet i loven om høyere utdanning og forskning. Alle universiteter og utdanninger må være akkrediterte for å kunne tildele grader, og for at studenter skal motta utdanningsstøtte

³⁵ Campus Alberta Quality Council (2005) "Quality Assessment Standards – Program"

³⁶ "IVLOS institute of education" [online] <http://www.ivlos.uu.nl/instituteofeduca/37211main.html> Lest 28.05.08

dersom de studerer der. Akkreditering gis for seks år, og må fornyes ved søknad. Søknad må følges av en ekstern evaluering av institusjonen/utdanningsprogrammet, og foretas av eksterne byråer som QANU (Quality Assurance Netherlands Universities). Initiativet for akkreditering ligger hos universitetet, og hvert bachelor- eller masterprogram må ha en egen akkreditering.

Evalueringen av utdanningsprogram foretas på bakgrunn av følgende tema, fastsatt av NVAO.

- Målene til gradsprogrammet
- Program
- Bruk av fagpersonal
- Fasiliteter
- Internt kvalitetssystem
- Resultater

Disse temaene er videre brutt ned til "fasetter", som evalueres med henblikk på kriterier, og QANUs evalueringsprotokoll bygger på disse temaene og kriteriene.³⁷

Denne evalueringen har fokus på lærerutdanneres kompetanse, og det er derfor mest hensiktsmessig å rette blikket på de krav som ligger for lærerutdanneres kompetanse i henhold til akkrediteringskravene. Disse er som følger (kriteria, med etterfølgende indikatorer):

- Opplæringen er stort sett gitt av forskere som bidrar til utviklingen av fagområdet
 - o En stor del av utdanningen gis og/eller utvikles av stab som er aktivt involvert i akademisk forskning av anerkjent kvalitet
 - o Studenter kommer i kontakt med akademiske og/eller profesjonelle rollemodeller i fagområdet helt fra starten av opplæringsløpet
 - o Lærerstaben og/eller de som er ansvarlige for utviklingen av programmet etablerer kontakt med det profesjonelle utøvingssområdet som studentene utdannes til.
- Staben er stor nok til å sikre at programmet tilbys til de nødvendige standardene
- Staben er godt nok kvalifisert til å sikre at målene med hensyn til innhold, didaktikk og organiseringen av kursprogrammet oppnås
 - o Opplæringskvaliteten til staben er god nok til å forsikre at gradsprogrammet utføres og den underliggende læringsfilosofien ivaretas
 - o Spesialiseringene som er tilgjengelige i opplæringsstaben er bred nok til å understøtte programmets mål og kvalifikasjonsmålene
 - o HR-politikken og den interne opplæringen sikrer og fremmer opplæringskvalitet og den enkeltes bidrag til opplæringen³⁸

Kravene til akkreditering av universitetsutdanninger er dermed at en stor nok andel av den akademiske utdanningen gis av stab som er involvert i forskning av anerkjent kvalitet. Andre indikatorer av akademisk anerkjennelse er at forskeren har veiledet doktorgradsstudenter, arbeidet med eksternt finansiert forskning og lignende. I hvilken grad utdanning bør gis av forskere avhenger av programmets mål; en forskningsbasert mastergrad bør gis i et forskningsmiljø, mens en mer allmenn bachelorgrad krever mindre opplæring fra forskere. Dermed vil en praktisk-pedagogisk utdanning, for eksempel, kreve

³⁷ QANU. "QANU Protocol. Guide to external quality assessment of bachelor's and master's degree programmes in research-oriented universities. Version 3.1e"

³⁸ QANU. "QANU Protocol. Guide to external quality assessment of bachelor's and master's degree programmes in research-oriented universities. Version 3.1e" side 18-19

mindre forskerinvolvering. Det fremheves også at det er viktig at lærerne har variert bakgrunn, og at personalpolitikken til utdanningsstedet tillater forskjellige prioriteringer av forskning og utdanning blant personalet, og at det å prioritere den ene foran den andre allikevel kan føre til at karrieren fremmes.

Sammenlignet med NOKUTs kriterier for akkreditering ser vi at kravene til akkreditering i Nederland er betydelig vagere. Mens det i NOKUTs kriterier for eksempel fremmes spesifikke tall på hvor stor andel av fagpersonalet som skal ha førstestillingskompetanse, er det i akkrediteringskravene til QANU ingen tilsvarende krav. Dette legger til rette for en mer subjektiv vurdering av sammensetning av det akademiske personalet, som kan tilpasses etter behov. Under akkrediteringsprosessen i Nederland skal det allikevel listes opp fordelingen av ansatte etter ansettelsesforhold, og andel med doktorgrad.

I intervju med lederen for lærerutdanningsavdelingen ved IVLOS kom det frem at det er sterkt fokus på at lærerutdannere selv skal ha erfaring fra læreryrket, og mindre på at de skal ha oppnådd en doktorgrad. Deres krav til lærerutdannere er todelt: de må ha en mastergrad og etterfølgende pedagogisk utdanning, og de måtte ha nyere yrkeserfaring fra utdanning på videregående nivå. Nyere yrkeserfaring er påkrevd på grunn av utstrakte endringer i læreryrket i løpet av de siste årene, og lærerutdannere blir hovedsakelig rekruttert fra skoleverket. Ved nyansettelse får de ansatte ett år med interne kurs og lignende for å heve kompetansen sin. Det er mindre fokus fra administrasjonens side på å ha en høy andel av ansatte med doktorgrad, og per dags dato har færre enn ti prosent av lærerutdannerne doktorgrad. Det ble allikevel påpekt at både universitetet sentralt og QANU mener at denne andelen er for lav og burde økes. Respondenten påpekte videre at de, når de snakker med representanter fra skolene, får inntrykk av at det er ønskelig at yrkeserfaring er en sentral kvalifikasjon hos lærerutdannerne. Det er også administrasjonens ønske at de ansatte utgjør en variert gruppe bestående av doktorgradsutdannede, folk som fortsatt jobber i skolen, samt folk som står for kompetanseheving hos de øvrige ansatte. Når man har en god miks av disse, mente informanten, kan man også tilby en god utdanning til studentene. Det ble også fremhevet at elevene synes det er positivt at lærerutdannere selv har praktisk erfaring med å undervise i skolene, og dermed, mente de, forbereder elevene bedre på læreryrket.

For øvrig er det mange deltidsansatte ved instituttet som kombinerer sin lærerutdannerrolle med arbeid som lærer, og tilbakemeldinger fra studentene tilsier at dette er positivt. I intervjuet ble det også fremhevet at det er mange søkere når de lyser ut stillinger, og at det å bli lærerutdanner blir ansett som en godt karrieresteg. Dermed kan instituttet velge de beste kandidatene for å sikre at de får godt kvalifisert personell.

Utover ett års utdanning i universitetspedagogikk etter tilsetting har instituttet kompetanseutvikling i form av en dedikert doktorgradsplass ved forskningsinstituttet på IVLOS. Dette er en ettertraktet posisjon, og det er mange søkere hvert år. I tillegg har lærerutdannere i Nederland en egen organisasjon, VELON (den nederlandske organisasjonen for lærerutdannere). VELON skal sikre at lærerutdannere har høy kompetanse, og medlemmer må gjennom en kompetansevurdering for å kunne oppnå medlemskap. VELON skal også sikre at lærerutdannelsens kompetanse heves.³⁹

Forskning ivaretas av eget institutt og av doktorgradsstudenter. Øvrig personale driver ikke med utstrakt forskningsvirksomhet, men bidrar i forskning der det er naturlig (for eksempel som informanter).

³⁹ "About VELON" [online]

<http://www.google.com/translate?u=www.velon.nl&hl=en&ie=UTF8&sl=nl&tl=en>

5.4 Sammenliknende betraktninger

Norge oppnådde dårligere resultat enn Finland, Canada og Nederland på PISA-undersøkelsen i 2006. Det kan tenkes at organiseringen av lærerutdanningen, samt kompetansen til lærere på lærerutdanningen, er faktorer som påvirker disse resultatene. De utvalgte universitetene som har blitt undersøkt som del av denne sammenlikningen gir ikke noe entydig svar på hvilke faktorer som bidrar til å styrke utdanningen av lærere.

Det landet som skiller seg mest ut i denne sammenhengen er Finland. Nesten alle lærere innenfor lærerutdanningen oppgis å ha doktorgradskompetanse, og det er i tillegg lagt mindre vekt på praktisk erfaring fra skoleverket. I Canada har samtlige vitenskapelig, fast ansatte doktorgradskompetanse, eller er i de avsluttende fasene av doktorgradsarbeidet. De fleste har også erfaring fra skoleverket. I tillegg benytter man ansatte på kontraktbasis. Disse har stort sett mastergradskompetanse, i tillegg til at de er ansatt i deltidsstillinger og ofte jobber i skolen. I Nederland er det derimot gjort helt andre vurderinger og prioriteringer. Ved Universitetet i Utrecht har færre enn 10 prosent av lærerutdannerne doktorgrad, men alle må ha nyere erfaring fra læreryrket. Dette gir lærerutdannerne et godt innblikk inn i læreres hverdag, samt relevant erfaring fra et skolesystem som, i likhet med Norge, har vært preget av reform og endring i de seneste årene. Mange av lærerutdannerne jobber i tillegg fortsatt som lærere i skolen. Denne kartleggingen har funnet at lærerutdannere i Norge ofte har yrkeserfaring som lærer som er eldre enn 10 år, og hvor de fleste i tillegg har fulltidsstillinger ved opplæringsinstitusjonen. Selv om andelen med doktorgrad er høyere i Norge enn ved Universitetet i Utrecht, kan det hende at forskjellen i formell kompetanse kompenseres for med nyere og oppdatert kjennskap til skoleverket i praksis.

Denne kartleggingen har funnet at 19 prosent av lærerutdannerne i Norge har oppnådd doktorgradskompetanse. Dette er høyere enn i Nederland, men lavere enn i Canada, der over halvparten av lærerutdannerne ved Universitetet i Alberta har doktorgrad eller tilsvarende. Der er videre klart lavere enn i Finland, der nesten alle lærerutdannere har doktorgradskompetanse, og hvor dette er et krav til ansettelse som lærerutdanner.

I Norge er 81,1 prosent ansatt i fulltidsstillinger, mens i Nederland er det mange som kombinerer sitt arbeid som lærerutdanner med arbeid som lærer i skolene. I Finland er bortimot alle heltidsansatt. I Canada var det en kombinasjon av heltids vitenskapelig ansatte, og deltidsansatte på kontraktbasis.

I Nederland er det et krav med nyere yrkeserfaring fra skoleverket. Denne undersøkelsen har funnet at i Norge har totalt sett over halvparten av respondentene oppgitt å ha undervisningserfaring fra 8.-10.trinn og i teoretiske fag i videregående opplæring. I tillegg oppgir over en fjerdedel å også ha undervist på lavere trinn i grunnskolen og i yrkesfag i videregående opplæring. Over halvparten oppgir å ha minst 11 års erfaring fra skoleverket. Imidlertid er det en del variasjoner i hvor lenge det er siden lærerutdannerne arbeidet i skoleverket. Totalt sett oppgir over 40 prosent at det er 11 år eller mer siden de arbeidet i skoleverket, og det vil si at de ikke har arbeidet siden Reform 97 ble innført i grunnskolen. Informanten i Nederland poengterte at de krever nyere erfaring fra skoleverket, fordi det også der har vært omfattende endringer i skolen i løpet av de seneste årene. Derfor mente han at det er viktig at lærerutdannerne selv har erfaring med den type undervisning som blir gitt i skolene i dagens system. Det ble også fremhevet at elevene synes det er positivt at lærerutdannerne har denne nye, oppdaterte erfaringen fra skoleverket. I Finland, derimot, var det ikke noen krav om erfaring som lærer for å bli ansatt som lærerutdanner, selv om dette var ansett som positivt.

De stikkprøvene som har blitt foretatt som en del av denne undersøkelsen, gir ingen entydige svar på hvilke faktorer ved sammensetningen av lærerutdannere gir god lærerutdanning, og dermed økt læring for elever i skolene. Kvalitet i skolen hviler ikke på en enkeltfaktor, men kommer som et resultat av samspillet mellom mange elementer, deriblant kunnskapen og kompetansen til lærere. De tre universitetene vi har kontaktet har alle forskjellige strategier for sammensetningen av sin stab, og vurderer selv at de leverer en god lærerutdanning. Det er derfor vanskelig å trekke fram hvilken av disse modellene som er den mest hensiktsmessige, sett opp mot den norske konteksten og strukturen for lærerutdanning i Norge.

6. Executive Summary

The purpose of this study has been to map the competence of teacher educators, and to see these in relation to the requirements set by NOKUT (The Norwegian Agency for Quality Assurance in Education) for the accreditation of educational programs. The study was set to uncover teacher educator's formal qualifications, further education and teaching experience from schools. In addition, the results of the study were to be compared with the competences and qualification requirements for teacher educators in Finland, Canada and the Netherlands, all countries that scored significantly better than Norway in the PISA 2006 study.

The study was conducted as an electronic, quantitative questionnaire, sent to a total of 453 informants at 27 university colleges and universities offering integrated senior teacher/lecturer programs and/or practical pedagogical education. A total of 323 completed questionnaires were collected, giving an answer percentage of 71.3. In addition desk research, as well as interviews with informants from three benchmark institutions; the University of Helsinki (Finland), the University of Alberta (Canada) and the University of Utrecht (the Netherlands), were conducted.

6.1 Education and employment

The results show that, with the exception of a small minority, the employees at faculties and institutions that offer a practical-pedagogical education or integrated senior teacher/lecturer programs have a higher academic degree. Almost one-fifth of the respondents report that they have a PhD or equivalent. With the exception of a small minority, most also report that they have formal practical-pedagogical competence. The majority has acquired this competence through PPU/practical pedagogic seminars, but some have also received it through general- or subject-teacher education.

Just under half of the informants are employed as a university- or university-college lecturer, while over a third report that they have associate professor competence. Most of those hired as lecturers have a master's degree or equivalent as their highest completed education, this is also true for those hired as associate professors. According to the rules, an associate professor is required to have a PhD.

About three fourths of the employees have permanent positions, and over 80 percent are employed fulltime. This may indicate that the personnel group is stable.

6.2 Work experience

The studies results indicate that teacher educators to a very high degree have both formal pedagogic education and long and varied teaching experience from schools. In total, over half the respondents report that they have work experience from teaching at grades 8 to 10 and in theoretical subjects in higher secondary school. In addition, over one-fourth have taught at lower levels in primary school and in vocational subjects in higher secondary schools. Over half report that they have at least 11 years of teaching experience. In total, over 40 percent report that it is 11 years or more since they taught in schools, which means that they haven't taught in school since the implementation of Reform 97 in "obligatory" schools. In addition over one fourth report that it is 16 years or more since they taught at school, which means that they haven't taught in schools since the implementation of Reform 94 in upper-secondary schools.

Analysis on the institutional level show that over 70 percent of the staff in all universities has teaching experience from schools.

6.3 **Competence development**

In addition to the fifth that have a PhD, a fifth of the respondents are participating in a first-lecturer or PhD-program. This indicates that the competence-level of the group is increasing, as the number of respondents expected to complete their first-lecturer or PhD-program is higher than the number of respondents over the age of 60 years that have a PhD. If the sector is able to retain the staff that already has, or is in the process of acquiring PhD-qualification, it is reasonable to conclude that the formal competence of the teacher-educators is increasing. It is also positive that the majority of the participants in these programs are satisfied with the counseling they receive, and they feel that these competence-raising measures make them better teacher-educators. One-fifth of the respondents that are not currently participating in competence-raising projects report that they wish to do so.

6.4 **Research and development**

Over 70 percent of the informants report that they have completed or are involved in research activity/activities in the course of the past ten years, and 43 percent report that they have published scientific works that give publication and ranking points during the past three years. The research subjects most commonly given are "didactics and classroom research" and "subject didactics."

Analysis on the institutional level shows that more research and publication takes place at the university than at the university college level, but that a number of university colleges have substantial research and publication activity.

6.5 **Comparison with NOKUT's standards and criteria**

The mapping's results on the institutional level indicate that many of the staff at faculties and institutions that offer practical-pedagogical education or integrated senior teacher/lecturer programs meet NOKUT's standards and criteria for lower degree study programs. The standard includes that at least half the staff has their primary employment at the institution, and that at least 20 percent of the staff has a position as an associate professor or higher. This does not, however, apply to all the participating institutions. In addition, only one university meets the criteria for higher-degree study programs, which are that at least 50 percent of the staff has their primary employment at the institute, and that 25 percent are employed as associate professors or higher.

Comparisons at the institutional level show, as expected, some differences between universities and university colleges, in line with the universities obligation and duty to conduct research. The newest universities do not do as well on all indicators as the other, older universities. It is also interesting that there are large variations between the university colleges when it comes to the percentage of staff involved in research and in competence-raising programs that lead to a higher academic position. While some university colleges score the same on many indicators as the universities, others to a smaller degree have high scores, especially on indicators for research and competence-development

6.6 **International benchmark**

The mapping has found that the requirements for the qualifications and competences of teacher educators in Norway vary greatly from those found in Finland, Canada and the Netherlands. All these countries scored significantly better than Norway in the PISA 2006 study. In Finland the teacher-educators are required to have a PhD, and their teaching experience is of lesser importance. In Canada the teacher-educators were split in two

groups, with one group of academics with high formal competence (PhD), and another group hired on contract basis with lower formal competence but closer ties to teaching in schools. In the Netherlands recent teaching experience is highly valued, while the requirements for academic qualification are lower: a master's degree and education in pedagogy is an absolute must. The requirement for recent teaching experience is partly justified by that the teacher-educators have to be up-to-date in relation to the recent reforms in the school system.

7. Litteraturliste

"About VELON" [online] <http://www.velon.nl/english>

AUCC "Overview of Provincial and Regional Quality Assurance Mechanisms in Canadian Higher Education"[online] http://www.aucc.ca/qa/_pdf/reg_prov_overview_e.pdf

Campus Alberta Quality Council (2005) "Quality Assessment Standards – Program"

Council of Ministers of Education, Canada (2007) "Ministerial Statement on Quality Assurance of Degree Education in Canada"

Imsen, Gunn (2006). *Lærerens verden – Innføring i generell didaktikk*. Oslo: Universitetsforlaget, side 37-38.

"IVLOS institute of education" [online]
<http://www.ivlos.uu.nl/instituteofeduca/37211main.html> Lest 28.05.08

LOV-2005-04-01-15 "Lov om universiteter og høyskoler"

OECD (2007). "Executive summary, PISA 2006" s. 23. [online]
<http://www.pisa.oecd.org/dataoecd/15/13/39725224.pdf>

QANU (2004) "QANU Protocol. Guide to external quality assessment of bachelor's and master's degree programmes in research-oriented universities. Version 3.1e"

NFR (2004). *Norsk pedagogisk forskning – en evaluering av forskningen ved utvalgte universiteter og høyskoler*

NIFU (2004). Utdrag fra OECDs "Frascati Manual" i norsk oversettelse. Oslo: PDC Tangen a.s

NOKUT (2006) *Evaluering av allmennlærerutdanningen i Norge 2006, Del 1: Hovedrapport*

NOKUT (2006) "Forskrift om standarder og kriterier for akkreditering av studier og kriterier for akkreditering av institusjoner i norsk høyere utdanning"

NOKUT (2007) *Høyskolen i Oslo, Revidering av akkreditering av bachelorstudium i sykepleie: Fagmiljøet – ny vurdering i forbindelse med klagesak*. [online]
http://www.nokut.no/graphics/NOKUT/Artikkelbibliotek/Norsk_utdanning/SA/Rapporter/Revisjon_sykepleie/Sakkyndig%20rapport2_HiO_revidering_sykepleie.pdf

Norgesnettrådet (2002). *Evaluering av praktisk-pedagogisk utdanning ved fem norske institusjoner*

Kunnskapsdepartementet (2006) "Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskningsstillinger" [online]
http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/dok/lover_regler/forskrifter/2006/Forskrift-om-ansettelse-og-opprykk-i-undervisnings-og-forskerstillinger.html?id=92640 . Sist besøkt 28.05.08.

Rambøll Management (2007) *Kartlegging av praksisopplæringen i lærerutdanningene*

"Subject teacher education" [online] www.helsinki.fi/sokla/englsih/subjectteacher.htm

Undervisningsministeriet "Universitetens förvaltning, styrning och finansiering" [online]
www.minedu.fi/OPM/Koulutus/yliopistokoulutus/hallinto_ohjaus_ja_rahoitus/?lang=sv

Universitets- og høyskolerådet (2006) "Veiledende retningslinjer for søknad og vurdering av søknad om opprykk til førstelektor etter kompetanse" [online]
http://www.uhr.no/documents/endelig_versj_veiledn_forstelektoropprykk_1.doc. Sist besøkt 02.06.08.

"University of Alberta facts" [online]
<http://www.uofaweb.ualberta.ca/facts/nav01.cfm?nav01=16135>

Utdannings- og forskningsdepartementet (2003). *Rammeplan for praktisk-pedagogisk utdanning*