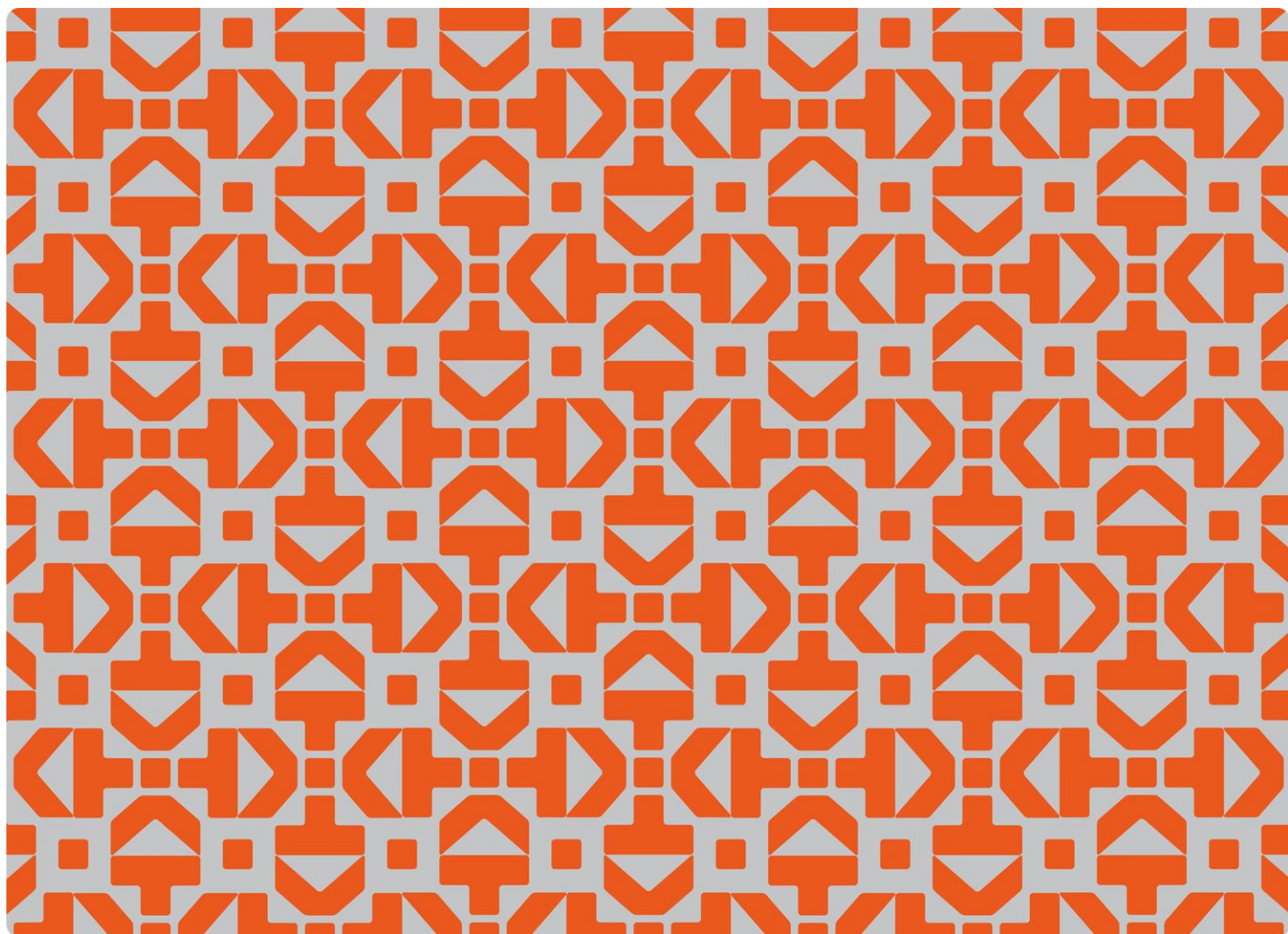


Digital tilstand 2021:

Støttemiljøers arbeid med digitalisering og utdanningskvalitet ved universiteter og høyskoler





Digital tilstand 2021:

Støttemiljøers arbeid med digitalisering og utdanningskvalitet ved universiteter og høyskoler

Redaktør:

Ragnhild Tungesvik

Forfattere:

Hilde Ørnes

Alina Oboza

Silje Refsnes

Ane Landøy

Forord

Dette er den femte utgaven av *Digital tilstand*. Rapportserien har som mål å følge digitalisering av læringsprosesser i universitets- og høyskolesektoren over tid.

Denne gangen har undersøkelsen vært rettet mot utvalgte støttemiljøer som har oppgaver innenfor digitalisering og undervisningsstøtte ved universiteter og høyskoler. Både læringssentrene og andre støttefunksjoner ved institusjonene ivaretar sentrale oppgaver i institusjonenes arbeid med digitalisering og utdanningskvalitet. Så langt er det likevel gjort få studier som belyser hvordan støttemiljøer er involvert i dette arbeidet. I denne rapporten ønsker vi å se nærmere på hvordan støttemiljøer jobber med digitalisering i undervisning, og hvordan de bidrar til institusjonenes arbeid med utdanningskvalitet. Dette omfatter blant annet hvordan enhetene er organisert, hvilke arbeidsoppgaver de har, og hvordan de bidrar til å fylle behov som fagansatte har for støtte og kompetanseheving i rollen som undervisere.

Takk til alle som bidro til undersøkelsen – de som ga tilbakemeldinger på utforming av spørreskjema og respondentene som bidro med viktige svar og perspektiver. Takk til analyseselskapet ideas2evidence som gjennomførte innsamlingen av data på vegne av Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse.

Innhold

Sammendrag	4
1 Innledning	6
1.1 Bakgrunn og formål	6
1.2 Nasjonale føringer og utviklingstrekk for digitalisering og kvalitetsarbeid	7
1.3 Utviklingstrekk som vil påvirke sektoren	8
1.4 Målgrupper, begrepsavklaring og avgrensning av undersøkelsen	9
1.5 Organisering av rapporten	10
2 Data og metode	11
2.1 Valg og vurderinger med hensyn på utvalg og gjennomføring	11
2.2 Bearbeiding og analyse	14
3 Om støttemiljøene	15
3.1 Kort om hovedfunn	15
3.2 Ledere og medarbeidere i utvalget	15
3.3 Størrelse på institusjonene og støtteenhetene	17
3.4 Organisering og variasjon i typer av støttefunksjoner	19
3.5 Arbeidsoppgaver for støttefunksjonene	22
4 Støttemiljøenes tilbud innen kompetanseheving	25
4.1 Kort om hovedfunn	25
4.2 Opplærings- og veiledningsområder	25
4.3 Støtte til digital undervisning	27
4.4 Pedagogiske tilnærminger	29
4.5 Tilrettelegging av opplærings- og veiledningstilbud	30
4.6 UH-pedagogisk basiskompetanse	31
5 Erfaringer fra koronapandemien	35
5.1 Kort om hovedfunn	35
5.2 Kapasitet og ressurser	35
5.3 Digitalisering av tilbudene før og etter pandemien	36
5.4 Innblikk i støttemiljøenes erfaringer	37
6 Støttemiljøenes rolle i digitaliseringen	41
6.1 Kort om hovedfunn	41
6.2 Strategier og handlingsplaner	41
6.2 Støttefunksjonenes innflytelse på strategiarbeid	43
6.3 Samarbeid og samhandling	44
6.4 Støttefunksjonenes involvering i utviklingsrelaterte oppgaver	46
7 Veier videre	48
7.1 Støttemiljøers innspill til prioriteringer ved institusjonen	48
7.2 Støttemiljøers forslag til nasjonale tiltak	50
8 Avslutning	51

Litteraturliste.....	53
-----------------------------	-----------

Vedlegg

Sammendrag

Digital tilstand er en rapportserie som følger digitalisering i høyere utdanning over tid. Formålet med årets undersøkelse er å gi innsikt i støttemiljøers arbeid med og rolle i digitalisering i utdanning ved UH-institusjonene. Alle institusjoner i høyere utdanning har en eller annen form for støttemiljø som ivaretar sentrale oppgaver i institusjonenes arbeid med digitalisering og utdanningskvalitet. Så langt er det gjort få studier som belyser hvordan de er involvert i dette arbeidet.

Undersøkelsen kartlegger følgende områder:

- organisering og sammensetning
- støttemiljøenes tilbud innen kompetanseheving for fagansatte innen utdanningsfaglig og digital kompetanse
- støttemiljøenes roller i institusjonenes arbeid med digitalisering og utdanningskvalitet
- støttemiljøenes erfaringer fra koronapandemien
- hva støttemiljøene mener bør prioriteres ved institusjonen for at digitalisering skal bidra til å fremme utdanningskvalitet
- hvilke tiltak og virkemidler støttemiljøene mener det er behov for på nasjonalt nivå for å støtte institusjonene i arbeidet med digitalisering og utdanningskvalitet

Vi inviterte et relativt bredt utvalg av støttemiljøer, blant annet læringssentre og universitets- og høyskolepedagogiske miljøer (UH-ped). Til sammen 86 enheter og miljøer ved 27 institusjoner, både statlige og private.

42 ledere og 142 inviterte medarbeidere svarte på undersøkelsen, som ble gjennomført i mars 2021. 24 av de 27 inviterte institusjonene er representert i datamaterialet, med deltakelse fra ett til tre støttemiljøer hver.

Institusjonene har organisert støttefunksjoner på mange ulike måter, både i faglig og administrativ linje, og på ulike nivåer i institusjonen. De fleste miljøene som har deltatt i undersøkelsen er relativt små. Mange oppgir at støttemiljøet deres består av flere typer støttefunksjoner, som for eksempel læringssentre, UH-pedagogiske miljøer og multimediesentre. De fleste enhetene har en tverrfaglig og bred kompetanseprofil, og oppgir å ha flere arbeidsområder.

Datamaterialet viser at på tross av at de fleste støttemiljøene er relativt små, har de et bredt spekter av tilbud for fagansatte innen utdanningsfaglig og digital kompetanse. Støttemiljøene opplever at de tilrettelegger tilbudene til fagansattes behov i ganske stor grad.

Det er en del overlapp mellom ulike typer støttemiljøer når det gjelder tilbud for fagansatte (og andre arbeidsområder). Læringssentre og UH-pedagogiske miljøer har i størst grad spesialisert seg på pedagogisk rettet kompetanseheving, men læringssentrene tar også ansvar for teknisk opplæring. Samtidig tilbyr IT-miljøer ved flere institusjoner kompetanseheving i pedagogisk bruk av teknologi.

Når det gjelder andre roller i digitaliseringsarbeidet utover kompetanseheving, viser undersøkelsen at et fåtall ledere av støtteenheter opplever at de har påvirkning på strategisk arbeid og prioriteringer ved egen institusjon. De fleste uttrykker at støttefunksjonen har en mer operativ rolle opp mot fagansatte. Videre ser vi at støttemiljøer deltar i betydelig grad i utviklingsarbeid, noen lyser også ut egne prosjektmidler. De samarbeider mye på tvers av egen institusjon med fagmiljø og andre støttefunksjoner, både om kompetanseheving, prosjekter og arrangementer. På disse måtene tenker vi at de bidrar til å endre praksiser for digitalisering av undervisning, og på et mer overordnet plan, bidrar de til institusjonenes arbeid med utdanningskvalitet.

Støttemiljøenes oppgaver og arbeidsmåter har vært betydelig påvirket av koronapandemien, men det ser ut til at støttemiljøer har klart å ivareta det økte behovet for kompetanseheving og oppfølging av fagansatte. Mange støttemiljøer har hatt gode erfaringer med digitaliseringen av tilbudene i pandemien, og de anslår at de vil fortsette med digitale tilbud også i tiden som kommer.

Mange har opplevd at økt digital kompetanse hos fagansatte har skapt mer rom for utforskning av pedagogiske muligheter. Flere støttemiljøer mener at de har fått en sterkere posisjon ved institusjonen sin, og at de i større grad blir betraktet som en viktig partner i digitaliseringsarbeidet.

Av viktige satsinger fremover ser støttemiljøene blant annet behov for økt satsing på digitalisering og ledelsesforankring av denne, helhetlig og systematisk satsing på kompetanseheving for fagansatte, samt mer pedagogisk utviklingsarbeid og forskning på undervisning og digitalisering.

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og formål

Digital tilstand er en nasjonal undersøkelse som belyser den digitale dimensjonen ved læringsprosesser og kvalitetsutvikling i høyere utdanning. Et overordnet formål med *Digital tilstand* er å følge digitalisering av læringsprosesser i universitets- og høyskolesektoren over tid og bidra til diskusjon om hva digitalisering for utdanningskvalitet kan være. Selv om sammenhenger mellom digitalisering og utdanningskvalitet har hatt en økt politisk prioritet de siste årene, bl.a. gjennom *Meld. St. 16 Kultur for kvalitet i høyere utdanning* (Kvalitetsmeldingen) og *Digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektoren 2017-2021* (Digitaliseringsstrategien) og prosessen med å revidere denne, er det fortsatt en del sammenhenger vi vet relativt lite om (Kunnskapsdepartementet, 2017a, 2017c). Dette gjelder blant annet hvordan den digitale dimensjonen ved læringsprosesser blir prioritert og gjort til gjenstand for systematisk kvalitetsarbeid ved institusjonene. Digital tilstand-undersøkelsene har som mål å utvikle kunnskap om muligheter og utfordringer med implementering av digital teknologi i høyere utdanningspraksiser.

Undersøkelsen har tidligere vært gjennomført om lag hvert tredje år. I 2018 var den kun innrettet mot fagansatte, mens de tre tidligere undersøkelsene (2008, 2011 og 2014) har omfattet både studenter, fagansatte og ledere på institutt og/eller avdelingsnivå.

Noen av hovedfunnene fra 2018 viste blant annet til stor variasjon i fagansattes digitale kompetanse og erfaring. Omtrent halvparten mente at de hadde behov for mer opplæring i bruk av digital teknologi i forbindelse med egen undervisnings- og vurderingspraksis. I tillegg svarte halvparten at de ikke kjente til om de hadde tilgang til støttetjenester som for eksempel *UH-pedagogisk rådgivning om bruk av digital teknologi i undervisning, læring og vurdering*, eller *hjelp til produksjon av innhold til digitale læringsressurser for studentene*. Undersøkelsen i 2018 konkluderte blant annet med at det fortsatt gjenstod en del arbeid ved institusjonene på områder som gjaldt definerte mål og tiltak for digitalisering i læringsprosesser, digital kompetanse som kompetansemål, opplegg for kompetanseutvikling og tilrettelegging for samarbeid og deling av kunnskap (Diku, 2019).

Alle utdanningsinstitusjoner tilbyr undervisningsstøtte til fagansatte i en eller annen form. Dette er et arbeid som involverer mange ulike typer miljøer og aktører på institusjonene. De siste årene har stadig flere institusjoner etablert egne miljøer og støttetilbud, gjerne omtalt som læringssentre eller læringsstøttesentre. Et par eksempler på slike miljøer er enhet for Digitalisering og Utdanningskvalitet (eDU¹) ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN) som ble opprettet i 2017, og har som formål «å fremme læring og undervisning i teknologirike omgivelser». Et annet eksempel er Læringssenteret² ved Norges miljø- og biovitenskapelige universitet (NMBU). Læringssenteret omtales som «NMBU sitt ressurscenter for læring, samt bruk av IKT i undervisning».

Både læringssentrene og andre støttefunksjoner ved institusjonene ivaretar sentrale oppgaver i institusjonenes arbeid med utdanningskvalitet, både gjennom å tilby kompetanseheving og undervisningsstøtte for fagansatte og jobbe strategisk med hensyn til kunnskap, ressurser og rammebetingelser. Både gjennom praksisnær oppfølging og som

¹ Nettside til eDU ved USN, om oss, <https://edu.usn.no/omoss/>

² Nettside til Læringssenteret ved NMBU, om Læringssenteret, <https://www.nmbu.no/ansatt/laringssenteret>

viktige kunnskapsaktører i dette feltet, kan støttefunksjonene spille en sentral rolle i utdanningsinstitusjonenes arbeid med utvikling av kvalitet i undervisning og utdanning. Så langt er det likevel gjort få studier som belyser hvordan ulike typer støttefunksjoner og -miljøer er involvert i dette arbeidet. Med dette som bakgrunn, har vi ønsket å se nærmere på hvordan sentrale støttefunksjoner ved universitetene og høyskolene bidrar i arbeidet med undervisningsstøtte til fagansatte, samt om innsatsen bidrar til helhetlig og systematisk jobbing med utdanningskvalitet ved institusjonene og i sektoren. Undersøkelsen er særlig innrettet mot miljøer og tilbud som har spisskompetanse inn mot utforskning av digitale muligheter i undervisning og læring og utdanningsfaglig (og digital) kompetanse.

Rapporten oppsummerer funn og refleksjoner fra Digital tilstand-undersøkelsen i 2021. Før vi ser nærmere på de innsamlede dataene, innleder vi med en kort statusgjennomgang tilknyttet relevante styringsdokumenter og utviklingstrekk som vil påvirke digitalisering og kvalitetsarbeidet videre. Kapitlet avsluttes med en kort beskrivelse og avgrensning av undersøkelsen.

1.2 Nasjonale føringer og utviklingstrekk for digitalisering og kvalitetsarbeid

Digitalisering i utdanning er sammensatte prosesser som har pågått over mange år, og har både teknologiske, pedagogiske, juridiske/administrative og kulturelle sider. Det viktigste i utdanningsfaglig sammenheng er at den skaper nye handlingsrom for å tilrettelegge for læring. Digitaliseringen kan med andre ord bidra til utvikling av pedagogiske og fagdidaktiske metoder, som åpner opp for nye måter å hjelpe studentene til å lykkes med læring. Det er likevel ikke en selvfølge at implementering av digital teknologi i seg selv fremmer god undervisning og læring for studentene (Diku, 2019).

Utdanningssektoren har de senere årene fått sentrale styringsdokumenter som har bidratt til økt oppmerksomhet om digitaliseringen i høyere utdanning generelt, og tydeliggjort krav og forventninger til UH-institusjonene om å tilby utdanning hvor blant annet digitale muligheter utnyttes for å fremme kvalitet i utdanningene. I Kvalitetsmeldingen ble det blant annet påpekt at «Utdanningskvalitet blir til i møtet mellom studenter og undervisere, mellom undervisere, og studentene imellom. Skal utdanningskvaliteten løftes, er det nettopp her det er behov for endring.» (Kunnskapsdepartementet, 2017c). Dette innebærer at undervisningskvaliteten blant annet vil være avhengig av undervisernes digitale og utdanningsfaglige kompetanse. Samtidig vil det være mange andre forhold og betingelser tilknyttet institusjonenes arbeid med digitalisering i utdanning som påvirker kvaliteten. I *Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren 2021-2025* heter det (i visjonen for ledelse):

[...] sørger for å ha verktøy og systemer som legger til rette for samhandling internt i universitets- og høyskolesektoren og med aktører utenfor universitets- og høyskolesektoren, både nasjonalt og internasjonalt. (Kunnskapsdepartementet, 2021b)

Strategien vektlegger at det er behov for ledelse og samhandling på alle nivåer i hele utdanningssektoren for at potensialet i digitaliseringen skal kunne utnyttes for best mulig kvalitet (s. 20). Dette ble også understreket av Fosslund og Rye Ramberg (2016) i deres gjennomgang av hvordan ulike kvalitetsnivå både må spille sammen, og er gjensidig

avhengige av hverandre, i en langsiktig innsats mot å utvikle institusjonenes undervisningskvalitet (Fossland & Rye Ramberg, 2016).

I 2020 startet Unit, på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, en åpen og bred prosess for å fornye/revidere digitaliseringsstrategien for høyere utdanning. Mange utdanningsinstitusjoner har bidratt med innspill³ til arbeidet, og mange institusjoner la vekt på at det fortsatt var behov for å heve den digitale kompetansen spesielt hos undervisere, samt behov for økt kompetanse om pedagogiske metoder. Etter to innspillsrunder og én høringsrunde ble en nye digitaliseringsstrategien for høyere utdanning lansert i september 2021. Med tittelen *Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren 2021-2025* understrekes det at universitets- og høyskolesektoren har behov for en omstilling å kunne dra bedre nytte av digital teknologi. «Målet er at institusjonene har en helhetlig tilnærming til bruk og konsekvenser av digital teknologi for å løse sitt samfunnsoppdrag på en bedre måte.» Dette vil blant annet innebære at det fortsatt er behov for å prioritere digitalisering i utdanningene, både gjennom utvikling og kvalitetssikring som krever styring og ledelse (Fossland & Rye Ramberg, 2016; Kunnskapsdepartementet, 2021b).

1.3 Utviklingstrekk som vil påvirke sektoren

Våren 2020 bidro spredningen av koronaviruset til at all fysisk undervisning i høyere utdanning ble helt eller delvis lagt om til digitale opplegg. Underveis i pandemien har det vært gjennomført flere studentundersøkelser i regi av institusjonene, som blant annet påpeker at det har vært til dels stor variasjon i hvordan digital undervisning har vært utført og gjennomført (Solberg et al., 2021). De samme inntrykkene kommer også frem i Studiebarometeret 2020 (Nokut, 2021).

I tillegg har NIFU, på oppdrag fra Kunnskapsdepartementet, gjennomført en undersøkelse av konsekvenser av koronapandemien ved norske universiteter og høyskoler (Solberg et al., 2021). Oppdraget har vært avgrenset til/handlet om å studere den digitale omleggingen som ble gjennomført våren 2020. Datainnsamlingen ble gjennomført vinteren 2020/2021. Undersøkelsen bidrar med innsikt i hvordan høyere utdanning har håndtert koronapandemien, blant annet med hensyn til hvordan situasjonen har endret aktiviteter, atferd og tidsbruk knyttet til utdanning og forskning. Ifølge undersøkelsen viser dataene at sektoren har gjennomført mye digital omlegging på veldig kort tid, og at kvaliteten bærer preg av mye «emergency remote teaching» (Hodges et al., 2020) heller enn pedagogisk godt tilrettelagte digitale undervisningsopplegg. Samtidig mener fagansatte at de både har økt sin digitale kompetanse gjennom pandemien, men også økt sin pedagogiske kompetanse. En viktig konsekvens av pandemien er at erfaring og kunnskap om digitalisering har økt. Dette vil kunne påvirke hvilke typer støttetjenester og tilbud som vil etterspørres på institusjonene, men også utfordre kvalitetsarbeidet på ulike måter.

Digitalisering er en av flere viktige drivere i samfunnsutviklingen, og det påpekes at det er et stort gap mellom den digitale kompetansen i befolkningen generelt og behovene som etterspørres i arbeids- og næringsliv. I *Utdanning for omstilling – Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning* (Arbeidslivsrelevansmeldingen) som ble lansert i mars 2021 påpekes fire tiltak og prioriteringer for å skape bedre sammenheng mellom utdanning og arbeidsliv: styrking av samarbeidet mellom de ulike aktørene, en åpen og tilgjengelig høyere utdanning, studentaktive lærings- og undervisningsformer, og mer og bedre praksis i utdanningene (Kunnskapsdepartementet, 2021a). Alle disse områdene vil på ulike måter

³ Units nettside om ny digitaliseringsstrategi for UH-sektoren, <https://www.unit.no/ny-digitaliseringsstrategi-uh-sektoren>

både bidra til mer digitalisering, samt påvirke og potensielt utfordre sektoren på dette området. Summen av de strategiske prioriteringene og forventingene som omfattes av de nasjonale styringsdokumentene, vil forsterke behovene for å jobbe med kvalitetsarbeid tilknyttet digitaliseringen.

1.4 Målgrupper, begrepsavklaring og avgrensning av undersøkelsen

I forkant av datainnsamlingen til undersøkelsen ble det gjennomført en kartlegging av støttefunksjoner og miljøer ved institusjonene. Kartleggingen tydeliggjorde at det er stor variasjon i hvordan UH-institusjonene organiserer sine støttefunksjoner, og mange institusjoner har flere støttefunksjoner som på ulike områder bistår fagmiljøene i deres arbeid med undervisnings- og læringsaktiviteter. Noen miljøer har for eksempel spesialisert seg på å tilby multimedierelatert kompetanse, noen tilbyr primært kompetanseheving for fagansatte innen universitets- og høyskolepedagogikk, osv. Mange miljøer tilbyr et bredt spekter av oppgaver og undervisningsstøtte, og ved flere av institusjonene er dette oppgaver som ivaretas av læringssentrene. I tillegg ble det tydelig at noen av de mindre institusjonene enten ikke hadde den samme bredden i støttetjenester, eller de organiserte slike tilbud i tilknytning til enten administrative tjenester og/eller IT-relaterte tjenester. Med utgangspunkt i forundersøkelsen, ble målgruppene for undersøkelsen utvidet fra å omfatte læringssentre til også å inkludere noen UH-pedagogiske miljøer og IT-tjenester, samt noen administrative miljøer, multimediesentre og bibliotek med kobling til undervisningsstøtte.

Utdanningsfaglig kompetanse er en svært sammensatt kompetanse som utvikles i samspill mellom faglige, fagdidaktiske, pedagogiske, tekniske og digitale kunnskaper (samt sosiale ferdigheter). Som det fremgår av studietilsynsforskriften, omfatter utdanningsfaglig kompetanse «UH-pedagogikk og didaktikk og inkluderer også kompetanse til å utnytte digital teknologi til å fremme læring» (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Videre spesifiserer *Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren 2021-2025* i visjonen for undervisere blant annet at de:

- har god utdanningsfaglig digital kompetanse som gjør det mulig å utforme undervisningsopplegg som fremmer god læring for studentene gjennom digitale verktøy og tjenester
- stimuleres til å utvikle egen utdanningsfaglig digital kompetanse og praksis og har muligheter til å få uttelling for gode resultater i utdanningen (f.eks. dokumentert utdanningsfaglig kompetanse, lønn, opprykk). [...]

(Kunnskapsdepartementet, 2021b)

Digital tilstand legger til grunn en bred forståelse av utdanningsfaglig kompetanse som inkluderer evnen til å bruke digital teknologi i undervisningen for å fremme læring i det aktuelle faget. I tillegg har vi valgt å bruke begrepet utdanningsfaglig og digital kompetanse i spørreskjemaet, slik at denne forståelsen kom tydelig frem for respondentene. *Studietilsynsforskriften* tydeliggjør også utdanningsinstitusjonenes ansvar for å «sikre fagmiljøets utdanningskompetanse og legge til rette for oppdatering og utvikling av denne kompetansen» (Kunnskapsdepartementet, 2017b). Sitatet fra *Digitaliseringsstrategien* over peker blant annet på institusjonelle støttetjenester som viktige forutsetninger for utdanningsfaglig utvikling. Støttemiljøene som ble invitert til å delta i undersøkelsen, har blitt valgt på bakgrunn av sin rolle i dette arbeidet.

Digital tilstand-undersøkelsene har vært opptatt av å følge opp utviklingen av den digitale komponenten av utdanningsfaglig kompetanse. I år ser vi nærmere på hvordan institusjonene legger til rette for utvikling av den digitale komponenten av utdanningsfaglig kompetanse gjennom støttemiljøenes arbeid med kompetanseheving på området.

Undersøkelsen omfatter spørsmål om organisering og forankring ved institusjonene, strategisk arbeid, opplærings- og veiledningstilbud, samarbeid og utviklingsarbeid. I tillegg inngår spørsmål om respondentenes erfaringer fra koronapandemien og vurderinger knyttet til prioriteringer for videre utvikling av tilbud og tjenester, samt behov for nasjonale tiltak på dette området.

1.5 Organisering av rapporten

Rapporten er organisert slik:

- I kapittel 2 går vi gjennom datagrunnlaget og metode.
- I kapittel 3 ser vi på bakgrunnsdata vedrørende støttefunksjonenes organisering, størrelse og ansvarsområder.
- Kapittel 4 tar for seg støttemiljøenes tilbud og tilrettelegging av kompetanseheving for faglig ansatte ved institusjonen.
- Kapittel 5 ser på koronaerfaringer fra disse miljøene, som ikke har vært kartlagt før.
- I kapittel 6 oppsummeres strategisk forankring og roller støttemiljøer har i digitalisering utover kompetanseheving.
- Kapittel 7 presenterer støttemiljøenes forslag til hva som bør prioriteres på institusjonsnivå fremover og hvilke tiltak på nasjonalt nivå som kunne støtte institusjonenes arbeid med digitalisering.
- Kapittel 8 er en avslutning.

2 Data og metode

Her beskrives valg og vurderinger som er gjort med hensyn til utvalget og datainnsamlingen. Spørreskjemaene finnes som vedlegg 1 og 2.

2.1 Valg og vurderinger med hensyn på utvalg og gjennomføring

Digital tilstand 2018 avdekket at faglig ansatte ved universitet og høyskoler i liten grad kjente til aktuelle læringsstøttemiljøer ved egen institusjon (Diku, 2019). Undersøkelsen ble derfor utformet og rettet inn mot disse miljøene. En gjennomgang av nettsider og organisasjonskart til UH-institusjonene i november 2020 avdekket læringssentre/læringsstøtteenheter ved til sammen 17 institusjoner. Disse miljøene befinner seg på ulike nivåer i organisasjonshierarkiene, og de er i ulik grad identifiserbare i organisasjonskartene ved institusjonene. Ved noen av de større institusjonene ble det i tillegg identifisert noen få læringsstøttesentre på fakultetsnivå.

I gjennomgangen av institusjonenes nettsider ble det tydelig at læringsstøttemiljøene er svært ulike, både med hensyn til hvordan de er organisert, størrelse og oppgaveområder. Flere av miljøene omfatter et bredt oppgavefelt som inkluderer opplæring i UH-pedagogikk, og utviklingsrelaterte oppgaver som krever teknisk/digital/IT-faglig kompetanse.

En del institusjoner har i tillegg støttemiljøer og funksjoner som har andre typer fagprofiler, for eksempel en tett kobling mellom bibliotek og læringsstøttemiljøer eller enheter/miljøer som tilbyr støtte innen multimedietjenester og/eller AV-tjenester for støtte til oppgaver innen opptak, videoproduksjon og redigering osv.

Nettsidegjennomgangen viste også at mange av læringsstøttemiljøene har en relativt bred oppgave- og kompetanseprofil, og at noen av de minste institusjonene ikke har tydelig definerte læringsstøtteenheter eller miljøer. Flere av institusjonene har i tillegg flere ulike miljøer med arbeidsoppgaver som er relevant for undersøkelsen. Vi valgte derfor å invitere et relativt bredt utvalg av støttefunksjoner og miljøer. Oversikten under viser typer miljøer som er invitert:

- Læringssentre/læringsstøtteenheter, inkludert noen på fakultetsnivå
- Universitets- og høyskolepedagogiske miljøer/Uniped
- IT-tjenester og et utvalg av avdelinger/seksjoner for læringsteknologi/digitalisering/brukerstøtte, etc.
- Multimediesentre
- Bibliotek/støttefunksjoner/bibliotek og læringsstøtte
- Et lite utvalg av administrative miljøer og ressurser med oppgaver som er relevante for undersøkelsen

Etter gjennomgangen hadde vi en liste på til sammen 86 enheter og miljøer med kontaktinformasjon til ledere for de valgte enhetene/miljøene, samt kontaktinformasjon til medarbeidere ved mange av disse enhetene. Alle institusjoner med mer enn 500 studenter var med i utvalget.

2.1.1 Innledningsspørsmål

Resultatet av kartleggingen ble en relativt komplisert og mangfoldig oversikt over ulike typer støttefunksjoner og miljøer. Siden undersøkelsen hadde en relativt åpen tilnærming til utvalget, ble det utformet to tilnærmet like innledningsspørsmål til undersøkelsen, ett for hvert av de to skjemaene. Det vil si et innledningsspørsmål til ledere og et tilsvarende til medarbeidere ved støttefunksjonene i utvalget. Dette for å hjelpe respondentene til å vurdere om det ville gi mening for dem å fullføre deltakelsen i undersøkelsen.

Innledningsspørsmål som veiledning til deltakelse i undersøkelsen for lederne:

Undersøkelsen har en bred tilnærming til støttefunksjoner og -miljøer, men er samtidig innrettet mot å utforske følgende arbeidsområder:

- Opplæring i/utvikling av utdanningsfaglig kompetanse, som omfatter bruk av digital teknologi.
- Praktisk oppfølging og veiledning av fagansatte, i deres arbeid med bruk av digital teknologi i undervisning, læring og vurdering.

Dersom støttefunksjonen du er leder for har arbeidsoppgaver som samsvarer med ett eller begge disse områdene, vil vi sette pris på at du deltar i undersøkelsen.

Dersom støttefunksjonen du er leder for ikke har arbeidsoppgaver som samsvarer med ett eller begge av områdene over, ber vi om at du registrerer dette nedenfor. Vi takker for at du tok deg tid til å vurdere undersøkelsen.

1: Støttefunksjonen som jeg leder, har arbeidsoppgaver som samsvarer med ett eller begge punkter over, og jeg ønsker å svare på undersøkelsen.

2: Støttefunksjonen som jeg leder, har ikke arbeidsoppgaver som samsvarer med ett eller begge punkter over, og jeg avslutter derfor undersøkelsen.

2.1.2 Utforming av spørreskjema

Det ble utformet to spørreskjema for henholdsvis ledere og medarbeidere ved støttemiljøene. Disse bygger på de samme temaene: organisering, tilbud innen kompetanseheving for fagansatte, erfaringer fra koronapandemien, strategisk forankring og roller i digitalisering, samt institusjonelle prioriteringer og nasjonale tiltak de nærmeste årene. Spørsmålene for begge gruppene er i stor grad likelydende. Ett unntak er spørsmålene om kompetansehevende tilbud for fagansatte som ble inkludert kun i medarbeiderskjemaet. Dette fordi disse spørsmålene regnes som detaljerte og tett koblet til både innholdet og tilretteleggingen av tilbudene. Til gjengjeld inneholdt lederskjemaet et ekstra fritekstspørsmål om støttefunksjonenes rolle i arbeidet med institusjonens strategier og prioriteringer når det gjelder digitalisering i utdanning. Ledere antas å ha en bedre oversikt over dette arbeidet enn den enkelte medarbeideren.

Når det gjelder tilbud innen kompetanseheving, har vi brukt de samme kategoriene som ble benyttet i undersøkelsen for fagansatte i 2018, så langt det lot seg gjøre. Dette for å kunne se svarene fra fagansatte i sammenheng med støttemiljøenes svar.

Digital tilstand er ikke en «koronaundersøkelse». Siden vi jobbet med utforming av skjemaene høsten 2020 og fordi koronasituasjonen syntes å vedvare, refererer noen av spørsmålene likevel direkte til pandemien. I tillegg syntes vi det var viktig å belyse respondentenes erfaringer fra arbeidet med kompetanseheving og eventuelle

kapasitetsutfordringer under pandemien. Det var også relevant å kartlegge støttemiljøenes forventninger til digitalisering av tilbudene i tiden etter pandemien. Støttemiljøenes opplevelser av pandemien er ikke undersøkt tidligere.

2.1.3 Gjennomføring og datainnsamling

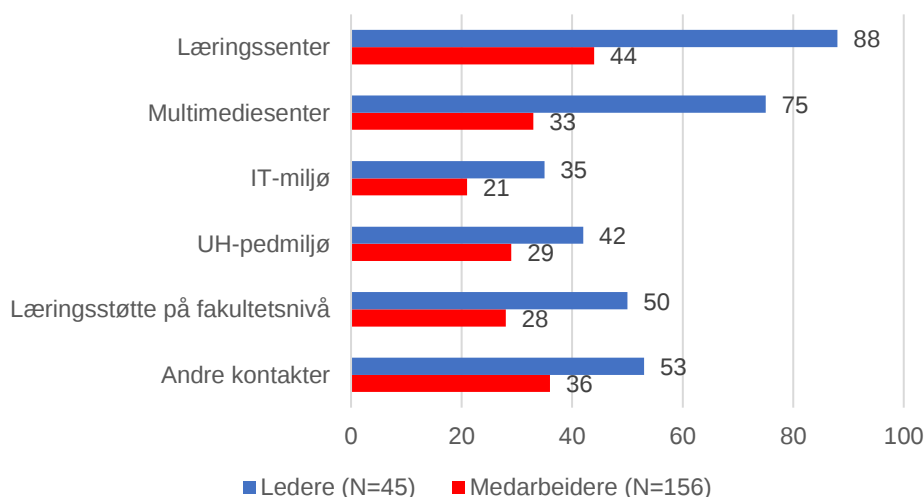
I mars 2021 ble det sendt invitasjoner til ledere og medarbeidere ved mellom en og seks støtteenheter ved til sammen 27 utdanningsinstitusjoner.

Analyseselskapet ideas2evidence kvalitetssikret spørreskjemaene og gjennomførte datainnsamlingen. I tillegg fikk vi innspill på spørreskjemaene fra en ekstern referansegruppe, en prosess som ideas2evidence fasiliterte. Etter datainnsamlingen utarbeidet ideas2evidence grunnlagsmaterialet og kvalitetssikret datafilene.

2.1.4 Utvalg, deltakelse og representasjon

Oversikten i neste figur viser hvor stor andel av de inviterte blant lederne og medarbeiderne som har besvart innledningsspørsmålet til undersøkelsen. I denne oversikten er lederne og medarbeiderne tilknyttet de enhetene som arbeidsgruppa valgte ut fra institusjonenes organisasjonskart og nettsider, se figur 2.1. Totalt har 45 av 86 ledere og 156 av 455 inviterte medarbeidere besvart det innledende spørsmålet. Et mindre antall har besvart spørsmålet ved å takke nei til videre deltakelse. Dette gjelder henholdsvis for 3 ledere og 14 medarbeidere. Det betyr at det endelige datamaterialet omfatter svar fra 42 ledere og 142 medarbeidere. Til sammen er 24 av de 27 inviterte utdanningsinstitusjonene representert i datamaterialet, og disse har deltakelse fra 1 til 3 støttefunksjoner/miljøer.

Figur 2.1 Antall respondenter ut fra antall invitasjoner som ble sendt til ulike typer støttefunksjoner. Prosent



Ved noen av de mindre institusjonene har vi ikke klart å identifisere medarbeidere ved relevante støttefunksjoner. I disse tilfellene sendte vi invitasjonen kun til ledere og oppfordret dem til å videresende en lenke til spørreskjema til sine medarbeidere.

Figuren over viser antall deltakere i de ulike kategoriene ut fra forhåndssorteringen som ble gjort av arbeidsgruppa i kartleggingsfasen. Det er store variasjoner mellom de ulike kategoriene når det gjelder hvor mange ledere og medarbeidere som ble invitert til å delta i undersøkelsen. Blant lederne ble det invitert flest respondenter innen kategorien IT-miljøer, mens det blant medarbeiderne ble invitert flest i kategorien læringssenter. Det er færrest

inviterte med tilknytning til læringsstøtte på fakultetsnivå og multimediesenter i begge gruppene.

Selv om mange institusjoner har få respondenter viser frekvensfordelingen over at det er nokså god spredning i deltakelsen tilknyttet de ulike miljøene. Dette øker sannsynligheten for at datamaterialet gir relativt god informasjon om hvordan ulike typer støttefunksjoner og miljøer deltar i institusjonenes arbeid på dette området.

2.1.5 Frafall

Undersøkelsen har en åpen tilnærming til valg av aktuelle støttefunksjoner og miljøer og dermed også til kartleggingen av mulige respondenter. Dette innebærer blant annet at det er relativt stor sannsynlighet for at noen av de som ble invitert til å delta i undersøkelsen, ikke hadde oppgaver som var relevante for videre deltakelse. Siden det reelle utvalget, særlig gjelder dette for medarbeidere i støttefunksjonene, ikke er en kjent størrelse, er det ikke metodisk hensiktsmessig å beregne frafall for denne studien.

2.2 Bearbeiding og analyse

Et av målene med denne rapporten er å bli bedre kjent med det støtte- og opplæringstilbudet som fagansatte har tilgang til i arbeidet med å utforske og bruke digital teknologi i egen undervisningspraksis. Dette inkluderer blant annet hvordan disse er organisert og involvert i utviklingsarbeid og strategisk arbeid ved institusjonen.

Et delmål for rapporten er å undersøke hvilke forskjeller som eventuelt finnes mellom ulike typer støttefunksjoner med hensyn til de tematiske områdene kartlagt i undersøkelsen. Vi har valgt å se nærmere på tre typer støttefunksjoner: læringssentre, UH-pedagogiske enheter og IT-enheter. Disse er omtalt som egne grupper i deler av analysen. De øvrige kategoriene er ikke tatt med som egne grupper i analysen.

Mye av datamaterialet er basert på spørsmål utformet som utsagn og påstander med lukkede svaralternativer. Siden det totalt sett er relativt få og små enheter og miljøer, er det ikke gjennomført statistiske analyser på dette datamaterialet. Men for å kunne vise mangfoldet har vi likevel valgt å presentere mye av materialet som frekvensfordelinger og tabeller. Dette er illustrasjoner som beskriver tendenser og mulige trender. I tillegg inngår en del åpne spørsmål der respondentene har mulighet til å bidra med egne fritekstsvar. De åpne spørsmålene behandles som et kvalitativt datamateriale. Innholdet i de åpne spørsmålene belyser og illustrerer flere av temaene i undersøkelsen, og noen av svarene gir også nye dimensjoner til datamaterialet.

3 Om støttemiljøene

Hensikten med dette kapitlet er å bli bedre kjent med støttemiljøene som har deltatt i undersøkelsen. Dataene som presenteres i denne delen er i stor grad deskriptive, og fungerer som en bakgrunnsbeskrivelse for undersøkelsen og innholdet i rapporten.

3.1 Kort om hovedfunn

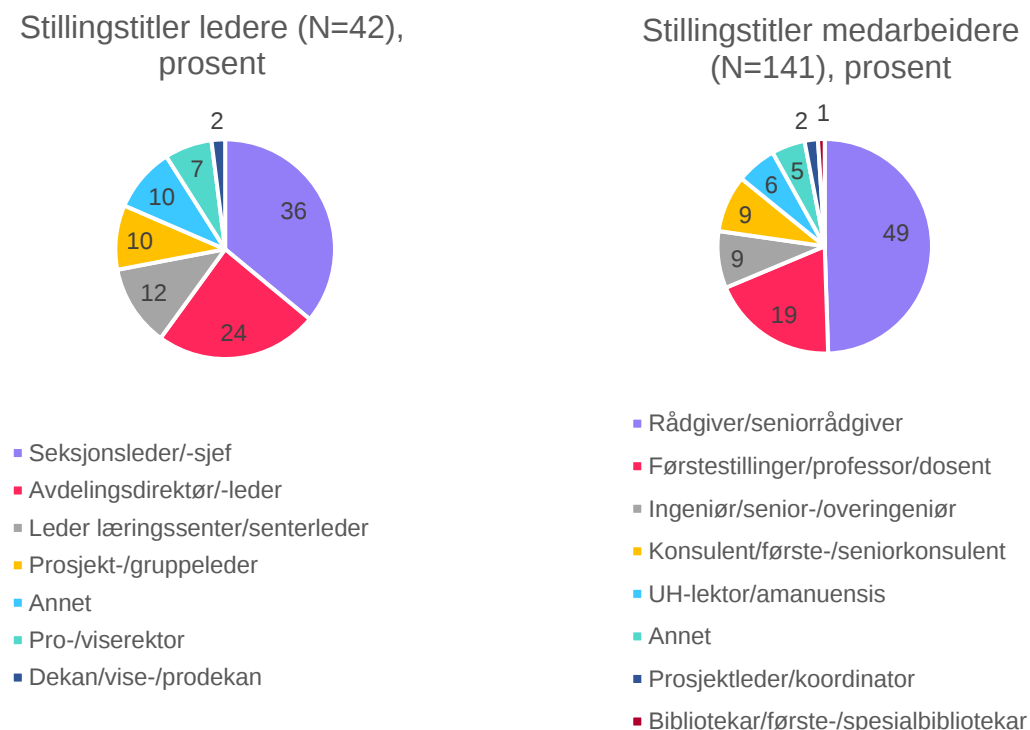
Kapitlet viser at det er stor variasjon i hvordan støttemiljøene er sammensatt. Det er blant annet nokså stor variasjon i hvilke stillingskategorier og faglig utdanningsbakgrunn respondentene i undersøkelsen har. 6 av 10 ledere har enten en seksjonsleder/-sjef stilling eller en avdelingsdirektør/-leder stilling. Nesten halvparten av medarbeiderne har en rådgiver/seniorrådgiver stilling og om lag 25 prosent hører til i en faglig stillingskategori. De to fagområdene som er mest utbredt blant både ledere og medarbeidere er *informasjons- og datateknologi* og *lærerutdanning og utdanninger i pedagogikk*. Mange av respondentene har tverrfaglige utdanningsbakgrunner.

De fleste institusjonene har - uavhengig av størrelse - støttemiljøer, men det er stor variasjon i størrelsen på disse miljøene. De fleste er relativt små miljøer. Det er ikke en entydig sammenheng mellom størrelsen på institusjonene og størrelsen på støttemiljøene. Støttemiljøene er organisert på mange ulike måter. Flere institusjoner har for eksempel organisert UH-pedagogisk støtte og opplæring sammen med, eller som en del, av læringssentrene. De fleste læringssentrene og de UH-pedagogiske miljøene er organisert i faglig linje, mens IT-tjenester er knyttet til administrativ linje. Støttemiljøene befinner seg på ulike nivåer i organisasjonsstrukturene, og på spørsmål om hvordan respondentene selv vil beskrive miljøene, finner vi en rekke kombinasjoner av «miljøsammensetninger». Dette vil vi komme tilbake til i underkapittel 3.4.

3.2 Ledere og medarbeidere i utvalget

I undersøkelsen inngår to spørsmål som gir noe informasjon om hvem som har deltatt i undersøkelsen. Vi spør om stillingstitler og utdanningsbakgrunn til respondentene. Spørsmålene om stillingstitler presenteres i to figurer, én for lederne og én for medarbeiderne.

Figur 3.1 Fordeling etter stillingstittel. Prosent

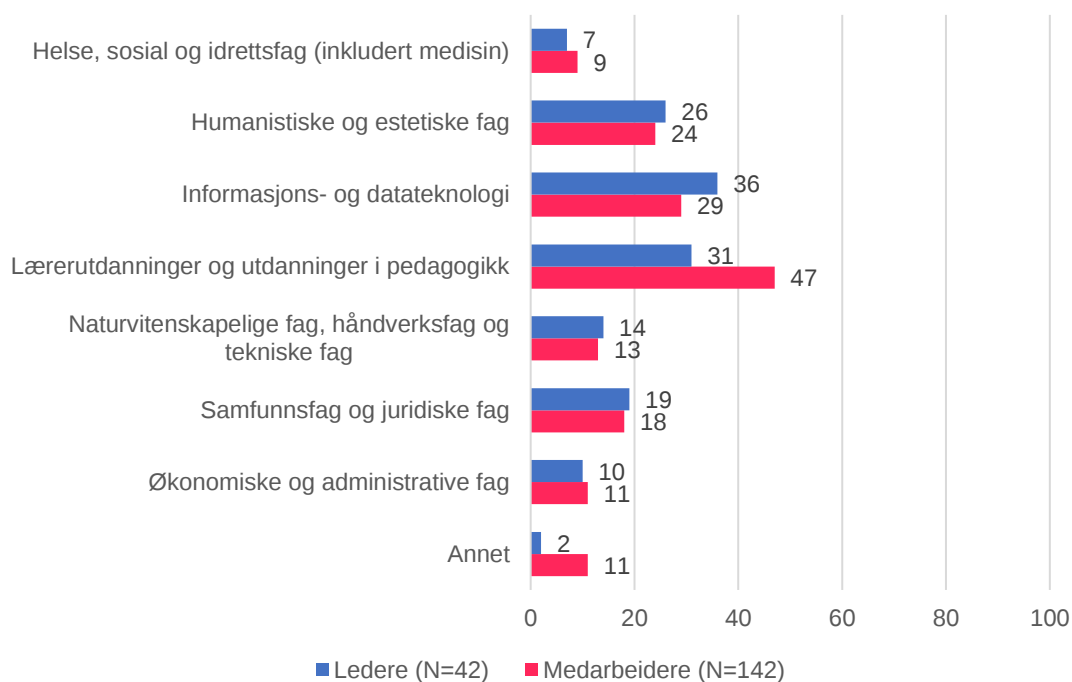


Figurene viser at det er mangfold i typer stillinger og roller blant de som jobber i støttefunksjonene. Nesten 70 prosent av medarbeiderne er i administrative stillinger (konsulent, rådgiver), selv om mange av dem har en aktiv rolle i opplæring/kompetanseheving. Nesten 25 prosent er i én av de to fagstillingskategoriene, førstestillinger/professor/dosent og UH-lektor/amanuensis.

Stillingstitlene til ledere indikerer at støttefunksjonene befinner seg på ulike nivåer i organisasjonene: 7 prosent er pro/viserektor, 2 prosent er dekaner og nesten 25 prosent er avdelingsdirektører. Det tyder på at ledelsen av disse enhetene er lokalisert ganske høyt i institusjonshierarkiet.

Vi spurte også respondentene om deres utdanningsbakgrunn. Spørsmålet åpnet for flere svar. Det skiller ikke på ulike utdanningsnivåer, eller eventuelle primære eller sekundære utdanninger.

Figur 3.2 Utdanningsbakgrunn, flervalgsspørsmål. Prosent



Ikke overraskende er pedagogiske og lærerutdanninger, og utdanninger i informasjons- og datateknologi mest utbredt, men det er samtidig en ganske stor variasjon i respondentenes bakgrunn.

3.3 Størrelse på institusjonene og støtteenhetene

Det er god spredning blant respondentene i forhold til hvilke institusjoner de representerer. De 42 lederne kommer fra 24 ulike institusjoner. Svarene fra de 142 medarbeiderne er spredt på 23 ulike institusjoner. Svar mangler fra noen av de minste institusjonene. Antall respondenter ved hver institusjon varierer fra 1 til 17.

Institusjonene er samlet i grupper med utgangspunkt i antall årsverk ved institusjonen, og tabellen under viser hvordan lederne og medarbeiderne fordeler seg på ulike institusjonsstørrelser.

Tabell 3.1 Fordelingen av ledere og medarbeidere koblet til institusjonsstørrelse målt i antall årsverk. Antall og prosent

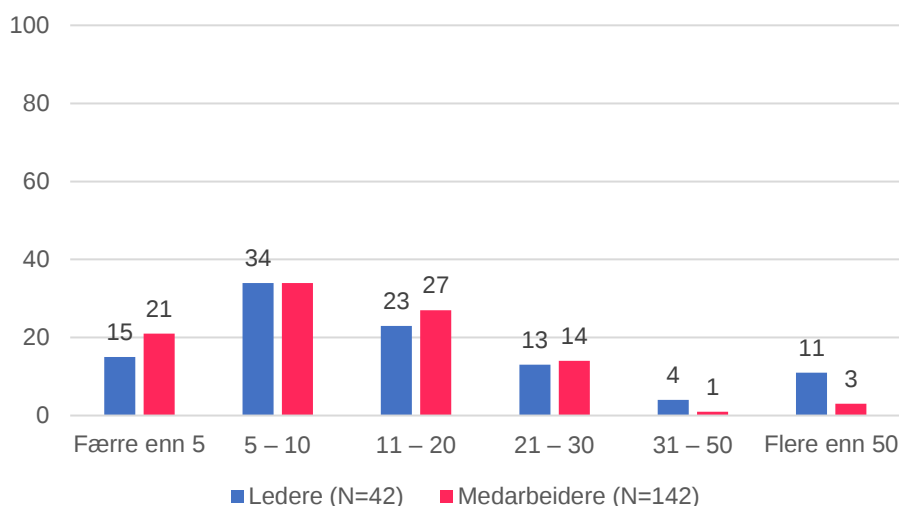
Antall årsverk ved institusjonen ⁴	Ledere, antall	Ledere, prosent	Medarbeidere, antall	Medarbeidere, prosent
Mindre enn 180 årsverk	3	7 %	7	5 %
180-350 årsverk	7	17 %	4	3 %
351-1000 årsverk	7	17 %	24	17 %
1001-2500 årsverk	15	36 %	51	36 %
Mer enn 2500 årsverk	10	24 %	56	39 %
Total	42		142	

Som tabellen viser, har vi fått flest svar fra de forholdsvis store institusjonene. Det er flere miljøer ved hver av de større institusjonene som er invitert, noe som også kan være en delforklaring på at det prosentvis er flere medarbeidere enn ledere ved de største institusjonene som har deltatt.

Utvalget er, som beskrevet i metodekapitlet, noe skjevt sammensatt ved at vi har invitert noen flere ledere enn medarbeidere ved de mindre institusjonene. Dette kan blant annet forklare hvorfor det er flere ledere enn medarbeidere fra institusjoner med 180-350 årsverk som har deltatt i undersøkelsen.

Størrelsen til en støttefunksjon er interessant av flere grunner, for eksempel med hensyn til hvilke arbeidsområder og tilbud innenfor kompetanseheving de ivaretar. Begge respondentgruppene har svart på et spørsmål om størrelse i form av antall medarbeidere i sin støttefunksjon/enhet, se neste figur.

Figur 3.3 Størrelse på enheten målt i antall medarbeidere. Prosent



Både ledere og medarbeidere ble spurt om størrelsen på sin enhet. Ledere svarte på hvor mange ansatte de var ledere for, og medarbeiderne ble spurt om hvor mange medarbeidere det var i deres enhet. Ved de største enhetene er det nærliggende å anta at det er flere nivåer med ledelse, og at nærmeste leder derfor i liten grad leder grupper med 30

⁴ Kilder på dette er nettsidene til institusjonene i november og desember 2020.

medarbeidere eller flere. Samtidig kan ledere ha ansvar for store avdelinger med flere underavdelinger.

De fleste er relativt små enheter med opptil 20 medarbeidere. Ifølge respondentenes svar er det ikke en entydig sammenheng mellom størrelsen på institusjonen og antall medarbeidere i de ulike støttemiljøene. Dette er et interessant bakteppe å ha med videre i gjennomgangen, særlig med hensyn til hvilke arbeidsområder de ulike miljøene ivaretar.

Som tidligere forklart har vi for noen analyser delt respondentgruppen i læringssenter, UH-pedagogiske miljø og IT-tjenester. De fleste læringssentrene er relativt små miljøer. 14 av de 16 lederne av læringssentre som har svart på spørsmålet, leder grupper av medarbeidere med inntil 20 medarbeidere. Blant disse er det flest ledere med 5-10 medarbeidere. De 11 lederne for UH-pedagogiske miljøer leder enheter i alle de ulike størrelseskategoriene, mens de 14 lederne som har svart på vegne av IT-tjenester er jevnt fordelt på alle størrelser, men er ikke representert i gruppen med 21-30 medarbeidere. Dette antas å være en tilfeldighet.

3.4 Organisering og variasjon i typer av støttefunksjoner

Støttefunksjonenes plassering i et organisasjonshierarki kan ha stor betydning på ulike måter. Dersom enheten er tett koblet til de øverste ledelsesstrukturene i institusjonen, kan man anta at den både er synlig og har en profil som innebærer en viss innflytelse. En enhet på et lavere ledelsesnivå i organisasjonen vil muligens ikke være like synlig eller ha tilsvarende innflytelse på institusjonsledelsen, men vil fortsatt kunne ha tydelige ansvarsområder og sentrale oppgaver ut mot fagmiljøer og fagansatte i organisasjonen.

Undersøkelsen har to ulike spørsmål om hvor i organisasjonen de ulike støttefunksjonene er plassert. Det ene spørsmålet viser om det rapporteres i faglig eller administrativ linje, og er et lukket spørsmål med kun ett svar per respondent. Det andre spørsmålet handler om hvordan respondentene selv vil kategorisere sin støttefunksjon/sitt støttemiljø, og her er det åpnet for å velge flere svaralternativer.

På det første spørsmålet *Hvor i institusjonen er din støttefunksjon/enhet organisert?* er svarfordelingen tilnærmet lik for både ledere og medarbeidere gitt de to ulike valgene, administrativ linje eller faglig linje, se tabell 3.2. Spørsmålet skiller på ulike nivåer i organisasjonen, direkte kobling til toppledelse, kobling til avdelinger og fakulteter eller til instituttnivået.

Tabell 3.2 Hvor i institusjonen er din støttefunksjon/enhet organisert? Antall og prosent

Faglig / administrativ linje	Ledere (N=42)		Medarbeidere (N=142)	
	Ant.	Prosent	Ant.	Prosent
Administrativ linje under universitets-/høgskoledirektør e.l.	12	29 %	24	17 %
Administrativ linje under avdelingsdirektør /-leder e.l.	10	24 %	46	32 %
Administrativ linje under fakultetsdirektør e.l.	1	2 %	3	2 %
Faglig linje direkte under rektor	1	2 %	5	4 %
Faglig linje under prorektor for utdanning	12	29 %	32	23 %
Faglig linje under dekan/prodekan/visedekan	3	7 %	11	8 %
Faglig linje under instituttleder e.l.	0	0	6	4 %
Annet:	3	7 %	15	11 %

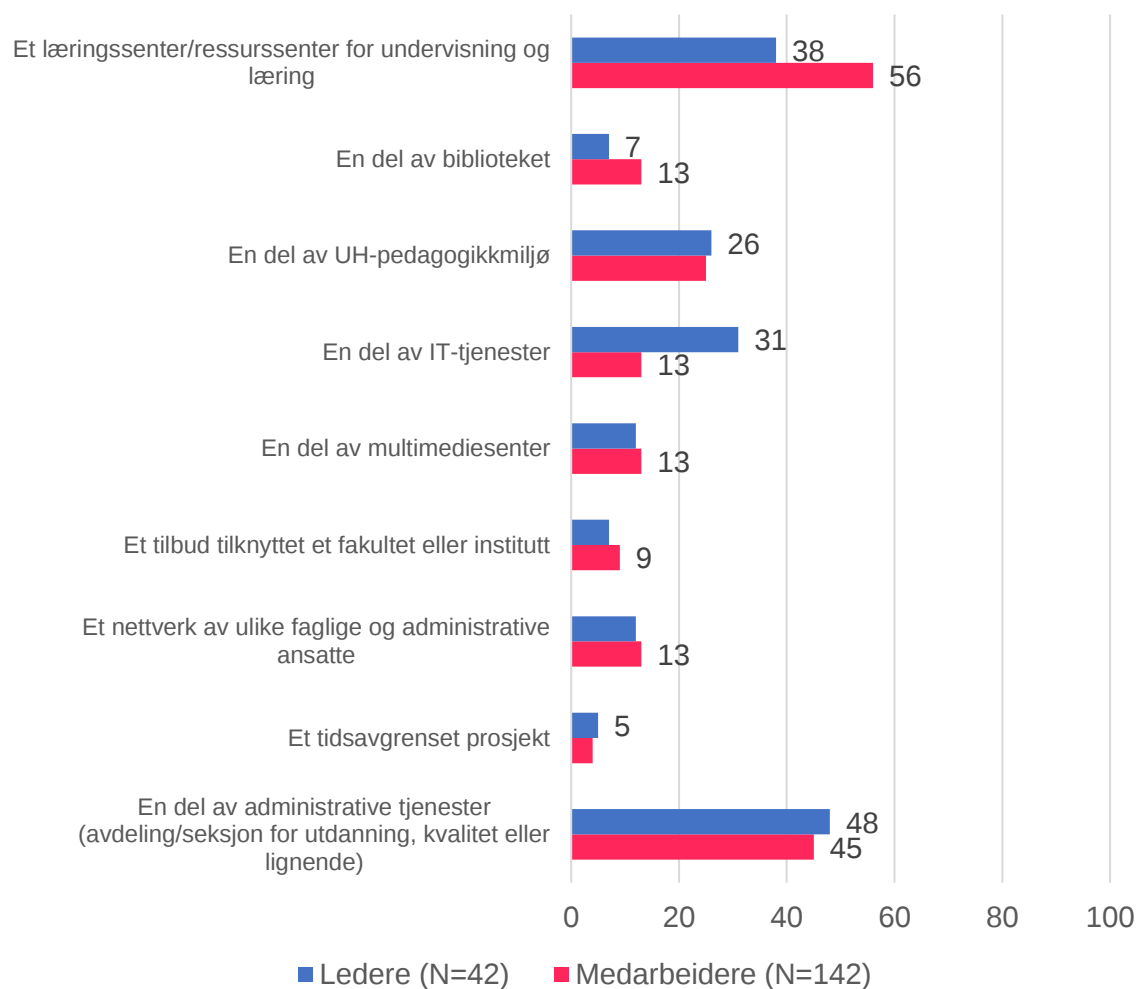
10 av 16 ledere for læringssentrene er organisert i faglig linje, og ni av disse hører til i *faglig linje under prorektor for utdanning*. Tilsvarende er 8 av 11 ledere for UH-pedagogiske miljøer organisert i faglig linje, og syv av disse under *prorektor for utdanning*. De tre lederne for UH-pedagogiske miljøer som ikke er i faglig linje, hører til i *administrativ linje under avdelingsdirektør /-leder e.l.* 12 av 13 ledere for IT-tjenester er organisert i administrativ linje, og av disse er åtte knyttet til *administrativ linje under universitets-/høgskoledirektør e.l.* Disse dataene viser med andre ord at læringssentrene og de UH-pedagogiske miljøene i stor grad er organisert i faglig linje, mens IT-tjenester er knyttet til administrativ linje.

I datamaterialet er det syv ledere som har svart at de både leder et læringssenter og et UH-pedagogisk miljø. Dette medfører at det er betydelig samsvar mellom svarene fra de to miljøene på alle spørsmål.

Det andre spørsmålet om organisering åpnet for at respondentene selv kunne velge hvilke(n) type(r) støttefunksjon/miljøer de jobber ved som et flervalgsspørsmål. I forkant av undersøkelsen ble det gjort en kartlegging av ulike typer støttefunksjoner på institusjonene. De ulike miljøene ble samlet i kategorier som dannet grunnlaget for invitasjoner til å delta i undersøkelsen, se figur 2.1 i kapitlet om data og metode. Gitt at miljøene oppleves å være nokså forskjellige og sammensatte, er det interessant å se nærmere på hvordan både ledere og medarbeidere selv vil beskrive miljøene de jobber i.

Som figuren under viser, er beskrivelsen av hvilken type støttemiljø den enkelte jobber i, betydelig mer sammensatt enn den fremstillingen som fremkom i kapitlet om data og metode.

Figur 3.4 Organisering av støttefunksjonen/-miljøet, flervalgsspørsmål. Prosent



For å kunne illustrere noe mer av kompleksiteten i svarene, velger vi å se nærmere på hvordan ledere og medarbeidere som har svart at de jobber ved et læringssenter, har kombinert dette svaret med de andre svaralternativene. Neste tabell viser svarene til henholdsvis 16 ledere og 79 medarbeidere.

Tabell 3.3 Oversikt over hvordan henholdsvis lederne for og medarbeiderne i læringssentrene har svart på spørsmålet om hvilke miljøer de mener deres enhet tilhører

Ledere	Antall	Medarbeidere	Antall
Læringssenter (LS), samlet	16	Læringssenter (LS), samlet	79
Bare Læringssenter (LS)	4	Bare Læringssenter (LS)	21
LS + ulike kombinasjoner	12	LS kombinert m. UH-ped (eks. nedenfor)	25
LS + UH-ped	1	LS + UH-ped	7
LS + UH-ped + adm	2	LS + UH-ped + adm	2
LS + UH-ped + IT-tjenester + adm	1	LS + UH-ped + adm + annet	1
LS + UH-ped + multim + adm	2	LS + UH-ped + fak + nettverk + adm	1
LS + UH-ped + nettverk	1	LS + UH-ped + multim + nettverk + adm	2
LS + bibliotek	1	LS + UH-ped + fak	1
LS + nettverk	1	LS + UH-ped + fak + adm	1
LS + adm	1	LS+ UH-ped + nettverk + adm	5
LS + multim + adm	1	LS + UH-ped + multim + adm	2
LS + fak + adm	1	LS + UH-ped + bibliotek + IT + multim+ fak + nettverk + adm	1
		LS + UH-ped + bibliotek	1
		LS + UH-ped + bibliotek + IT	1
		LS uten UH-ped	33
		LS + multim + adm (eksempel)	6

(Forklaring til forkortelser: adm = del av administrative tjenester; multim = multimediesenter; fak = tilbud tilknyttet et fakultet)

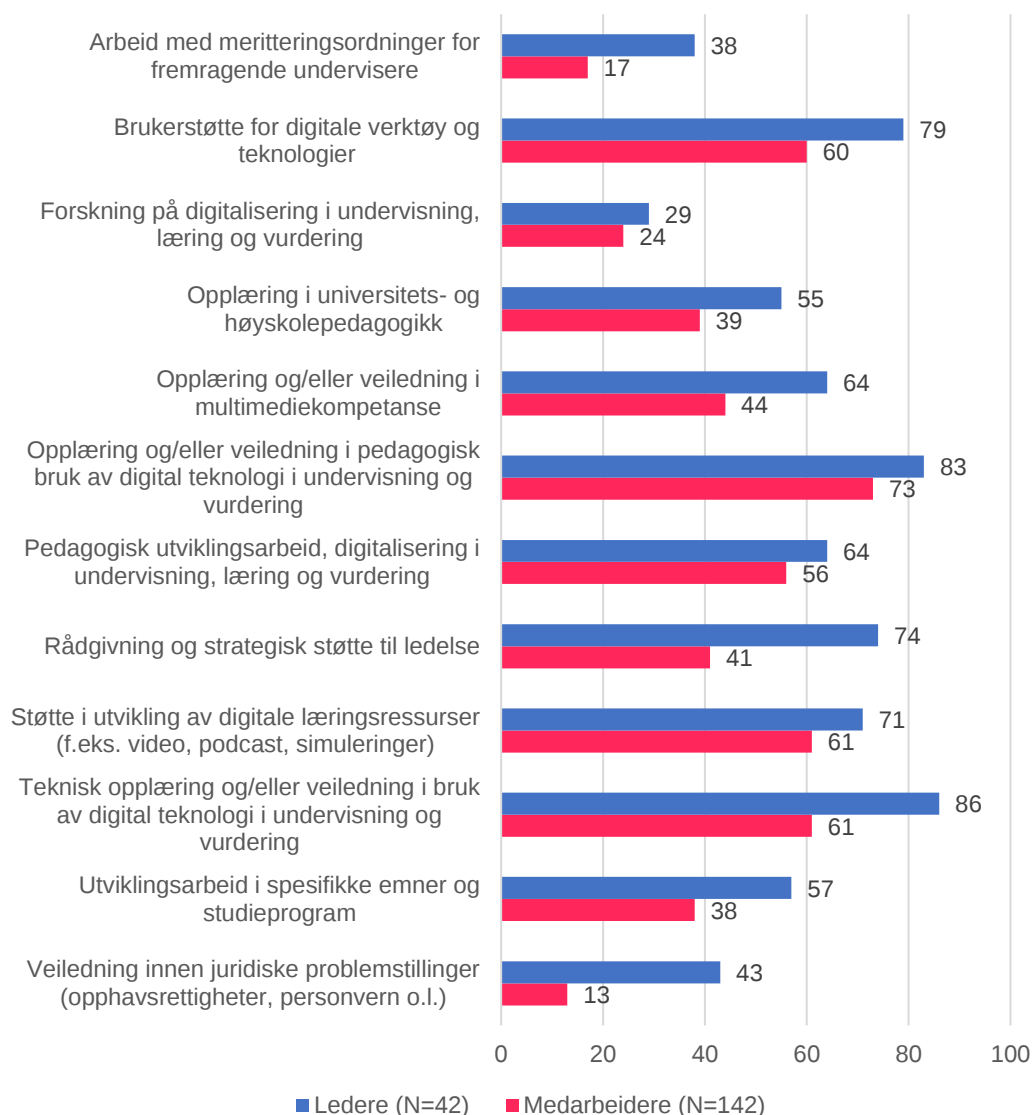
Tabellen viser spredningen i de ulike kombinasjonen av «miljøtilhørighet» som lederne har svart, samtidig med at de svarer at de er ledere for et læringssenter.

En måte å tolke disse svarene på, er at et læringssenter ikke er en entydig størrelse, men at institusjonene har valgt å organisere både læringssentrene og de øvrige støttefunksjonene på mange ulike måter. I tillegg er det gjennomgående at de fleste enhetene har en tverrfaglig og bred kompetanseprofil, og en sammensatt identitet. Det er med andre ord ikke mulig å beskrive tydelige organisasjonsprofiler for de ulike typene støttefunksjoner som inngår i undersøkelsen med utgangspunkt i dette spørsmålet om organisasjonstilhørighet.

3.5 Arbeidsoppgaver for støttefunksjonene

Ett av de sentrale spørsmålene i undersøkelsen er knyttet til hvilke arbeidsområder og tilbud de ulike støttefunksjonene ivaretar tilknyttet undervisningsstøtte for fagansatte. Listen over arbeidsområder er ikke ment å være uttømmende, men gir en del eksempler på oppgaver som kan være relevante for flere av enhetene/miljøene. Temaet er belyst gjennom et flervalgsspørsmål hvor lederne har svart på vegne av den støttefunksjonen de er ledere for, mens medarbeiderne har svart på vegne av seg selv.

Figur 3.5 Ledernes svar på hvilke oppgaver støttefunksjonen deres arbeider med, og medarbeidernes svar på hvilke arbeidsområder de jobber innenfor. Prosent



De områdene som flest svarer at de jobber med blant både ledere og medarbeidere er *teknisk opplæring og/eller veiledning i bruk av digital teknologi i undervisning og vurdering*, *opplæring og/eller veiledning i pedagogisk bruk av digital teknologi i undervisning og vurdering* og *brukerstøtte for digitale verktøy og teknologier*. Flere av de foreslåtte arbeidsområdene vil være delvis overlappende med hverandre. *Opplæring og/eller veiledning i pedagogisk bruk av digital teknologi* er den oppgaven som treffer flest medarbeidere. Dette arbeidsområdet var også ett av utvalgsriteriene i undersøkelsen, og cirka tre av fire medarbeidere svarer at de jobber med dette.

Lederne bekrefter i større grad enn medarbeiderne at deres miljø er involvert i de foreslåtte områdene. Spesielt innen *rådgivning og strategisk støtte til ledelse* og *veiledning innen juridiske problemstillinger knyttet til opphavsrettigheter, personvern o.l.* er det betydelig flere ledere som svarer bekreftende. Dette er imidlertid områder hvor det er relativt naturlig at ledere i større grad enn medarbeidere har posisjoner som involverer denne typen veiledningsoppgaver.

Vi har nå sett på hvilke arbeidsområder støttemiljøene dekker. Ett av delmålene for undersøkelsen har vært å se nærmere på om støttefunksjonene har ulike profiler med hensyn til kompetanse, arbeidsområder, tilbud og involvering i utviklingsaktiviteter. Noen av disse temaene kommer vi tilbake til i de neste kapitlene.

4 Støttemiljøenes tilbud innen kompetanseheving

Tema for dette kapitlet er opplærings- og veiledningstilbud støttefunksjonene tilbyr fagansatte ved institusjonene, og hvordan de organiserer og tilrettelegger tilbudene sine. I tillegg undersøker vi hvilke forskjeller som eventuelt finnes mellom ulike typer støttefunksjoner når det gjelder opplærings- og veiledningstilbud. Fordi spørsmålene i denne delen av undersøkelsen retter seg mot praktiske aspekter ved kompetansehevingstilbudene, er denne delen besvart kun av medarbeiderne.

4.1 Kort om hovedfunn

Dataene viser at institusjonene tilbyr et bredt spekter av kompetansehevende tilbud for fagansatte, og at disse tilbudene er organisert på flere ulike måter. Grensegangene mellom de ulike typene støttefunksjoner er til en viss grad flytende når det gjelder hvilke typer tilbud de har. Læringssentrene tar ansvar for teknisk kompetanseheving i nesten like stor grad som for pedagogisk rettet kompetanseheving. Samtidig tilbyr også IT-miljøer ved flere institusjoner kompetanseheving i pedagogisk bruk av teknologi.

Dataene bekrefter også at støttemiljøene tilbyr bred og variert støtte for digital undervisning. De aller fleste støttemiljøene tilbyr opplæring i programvare til nettkonferanser og fjernopplæring, og til opptak og redigering av video. De fleste ivaretar også pedagogiske perspektiver på digital undervisning, blant annet ved å tilby pedagogisk opplæring og/eller veiledning i bruk av video i undervisning og utvikling av digitale læringsressurser. Samtidig ivaretar ganske mange støttemiljøer også mer helhetlige og langsiktige perspektiver på digitalisering av utdanning, for eksempel ved å tilby hjelp til å utvikle digitale læringsdesign.

Støttemiljøene opplever at de i stor grad tilrettelegger tilbudene sine til fagansattes behov. De aller fleste tilbyr individuell veiledning, og mer enn halvparten svarer at støttemiljøet tilbyr ulike former for digital kompetanseheving. Tilpasning til ferdighetsnivå og fagfelt ser ut til å være prioritert i mindre grad: under halvparten bekrefter at støttefunksjonen ivaretar disse dimensjonene. Enda færre tilbyr opplæring på engelsk.

Når det gjelder basiskompetanse i UH-pedagogikk, tyder dataene på at UH-institusjonene satser på denne opplæringen for å imøtekomme behovet for formell utdanningsfaglig kompetanse hos fagansatte. Dataene bekrefter at opplæringen i stor grad er formalisert med hensyn til oppmøtekrav og progresjon. Opplæringen ser ut til å ivareta den digitale dimensjonen av utdanningsfaglig kompetanse i noen grad.

4.2 Opplærings- og veiledningsområder

I forrige utgave av *Digital tilstand* fikk fagansatte spørsmål om kompetanseheving innenfor følgende kompetanseområder: administrativ bruk av digital teknologi, pedagogisk bruk av digital teknologi i undervisning og/eller vurdering og tekniske ferdigheter i bruk av digital teknologi. Årets undersøkelse viderefører disse områdene, slik at man kan se svarene til støttemiljøene i sammenheng med behovene de fagansatte uttrykte i 2018. I 2018 oppga de fagansatte også at de foretrakk tilbud tett knyttet til sin egen undervisningspraksis, og flere

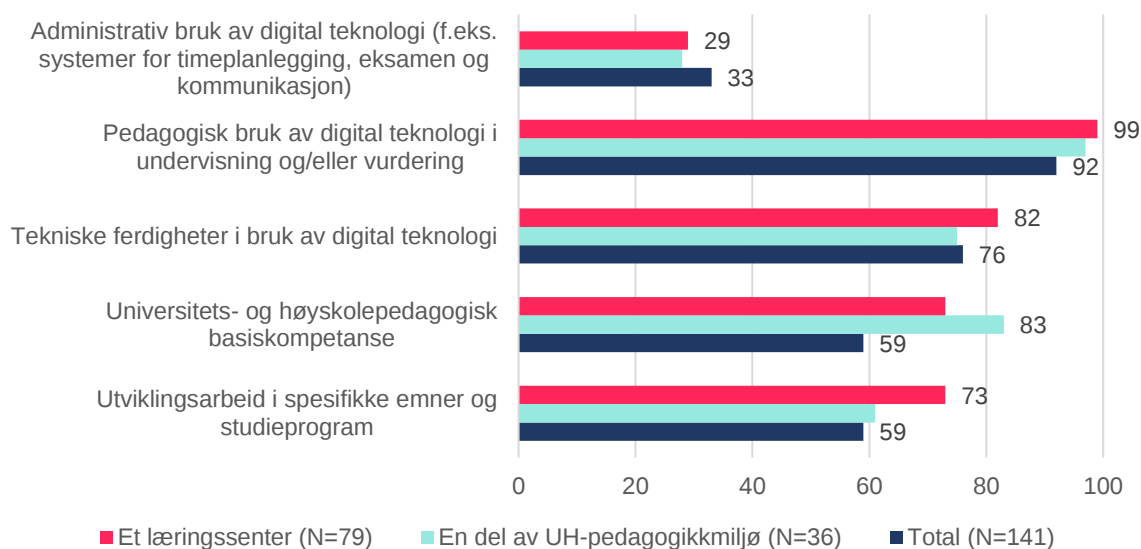
oppgå at de i større grad kunne tenke seg å få opplæring i UH-pedagogisk basiskompetanse (Diku, 2019). Årets spørreskjema kartlegger derfor to nye områder, universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse og utviklingsarbeid i spesifikke emner og studieprogram.

Dataene viser at nesten alle støttemiljøene tilbyr kompetanseheving i pedagogisk bruk av teknologi. De fleste oppgir også at støttemiljøet har opplæring og/eller veiledning i tekniske ferdigheter. Begge disse typene kompetanse var i stor grad etterspurt av de fagansatte i 2018.⁵ Betydelig færre medarbeidere bekrefter at støtteenheten tilbyr kompetanseheving i administrativ bruk av teknologi. Det kan være at dette kompetanseområdet er ivaretatt av andre miljøer ved UH-institusjonene, men i forrige *Digital tilstand* uttrykte få fagansatte at de hadde behov for mer opplæring på dette området (Diku, 2019).

Nesten 6 av 10 oppgir at støttemiljøet deres tilbyr hjelp til utviklingsarbeid i spesifikke emner og studieprogram. Dette er en betydelig andel, gitt at slike tilbud krever en stor grad av individuell oppfølging og derfor kan være ressurskrevende. Omtrent like mange oppgir at støttemiljøet tilbyr opplæring i UH-pedagogisk basiskompetanse. Mye har endret seg når det gjelder både kompetansen og behovene til fagansatte siden 2018, så man kan nok ikke sammenlikne svarene i de to undersøkelsene direkte. Likevel tyder dataene på at det er en viss grad av samsvar mellom kompetanseområdene som var etterspurt av fagansatte i 2018 og typer tilbud støttemiljøene har i sine porteføljer våren 2021.

Figuren under viser hvordan totalen, læringssentre og UH-pedagogiske miljøer har svart.

Figur 4.1 Tilbud på opplæring og/eller veiledning til fagansatte innen følgende kompetanseområder. Prosent



Læringssentre og UH-pedagogiske miljøer har en nokså lik svarprofil med mer bekreftende svar enn totalen på nesten alle kompetanseområdene. Samtlige medarbeidere ved disse to typene støttefunksjoner bekrefter at de tilbyr pedagogisk rettet kompetanseheving, samtidig som de fleste også har tilbud i tekniske ferdigheter. Dette kan tyde på at det er et stort behov for opplæring i tekniske ferdigheter blant fagansatte. God teknisk kompetanse er en forutsetning for å kunne anvende teknologi på en pedagogisk måte i undervisningen. Det

⁵ I 2018 svarte ca. halvparten av fagansatte at de hadde behov for mer pedagogisk rettet kompetanseheving, 4 av 10 bekreftet at de trengte mer opplæring i tekniske ferdigheter.

kan derfor være vanskelig, og heller ikke hensiktsmessig, å skille teknisk fra pedagogisk opplæring. Ikke overraskende peker UH-pedagogiske miljøer seg ut når det gjelder opplæring i UH-pedagogisk basiskompetanse, men læringssentre tilbyr også dette i betydelig større grad enn totalen. Læringssentre peker seg ut spesielt når det gjelder utviklingsarbeid i spesifikke emner og studieprogram.^{6 7}

Kun 18 medarbeidere med tilknytning til IT-miljøer har svart på undersøkelsen, og disse respondentene er valgt ut på bakgrunn av sin rolle i opplæring og veiledning av fagansatte i deres arbeid med bruk av digital teknologi i undervisning og vurdering. Disse er ikke representative for IT-tjenestene som sådan, og i tillegg er de spredt på utdanningsinstitusjoner av ulik størrelse. Likevel er det interessant å vise hvor varierte støttefunksjoner er med hensyn til hvilke tilbud de har. Disse medarbeiderne svarer mest bekreftende av alle at støtteenheten tilbyr kompetanseheving i tekniske ferdigheter, og de ivaretar også administrativ bruk av teknologi i betydelig større grad enn totalen. Halvparten av medarbeiderne tilknyttet IT-miljøer oppgir i tillegg at de tilbyr pedagogisk rettet kompetanseheving. Samlet sett viser dataene variasjon i hvilke støttefunksjoner som ivaretar hvilke kompetanseområder. Skillelinjene mellom de ulike støttefunksjonene og tilbudene de har ser imidlertid ikke alltid ut til å være like klare.

4.3 Støtte til digital undervisning

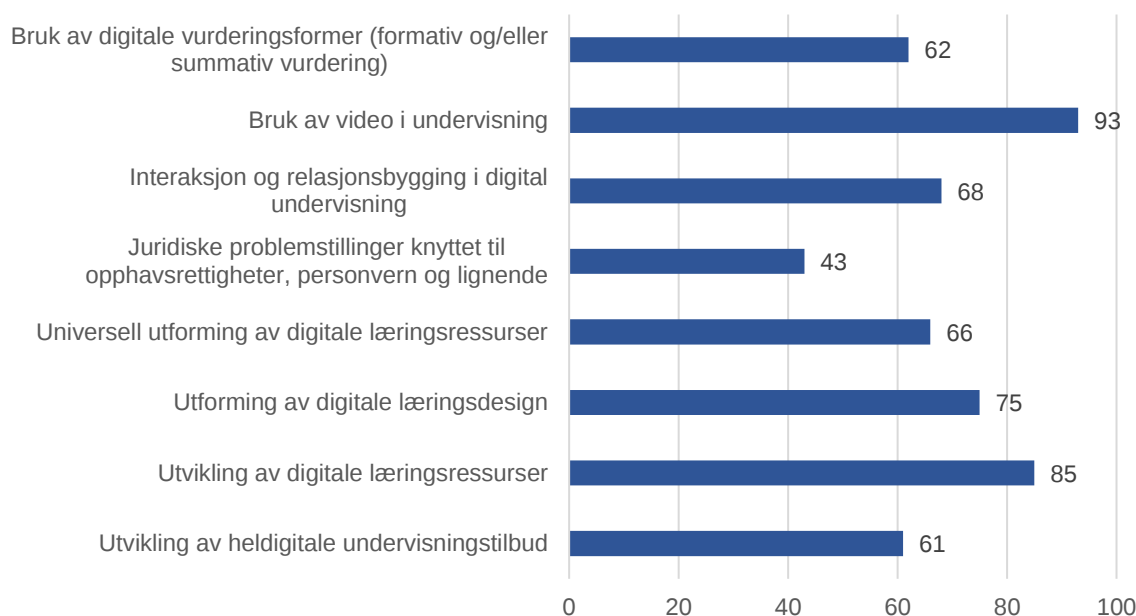
4.3.1 Digitale utviklingsområder

Undersøkelsen kartlegger også hvorvidt det tilbys støtte på utvalgte kompetanseområder som er viktig for å kunne tilrettelegge for digital undervisning av god pedagogisk kvalitet. Figuren under viser svarfordelingen på alle de 145 medarbeiderne som har svart.

⁶ Kun 25 prosent av medarbeiderne tilknyttet UH-pedagogikk svarer at de bare tilhører UH-pedagogiske enheter, mens nesten 70 prosent oppgir at de også er en del av et læringssenter. Det er derfor vanskelig å trekke et skarpt skille mellom disse gruppene, men datamaterialet viser likevel noen mindre forskjeller.

⁷ Fordelt på størrelse på støtteenheten, viser dataene at de minste enhetene med opp til 10 ansatte tilbyr utvikling i spesifikke emner eller studieprogrammer i noe mindre grad enn større enheter på mellom 11 og 30 ansatte.

Figur 4.2. Tilbud på opplæring og/eller veiledning innen digitale utviklingsområder. Prosent



Som det fremgår av figuren, er tilbudene i *bruk av video* og *utvikling av digitale læringsressurser* mest utbredt blant støttemiljøer som har deltatt i undersøkelsen. Opplæring i videoverktøy var etterspurt av de fagansatte i 2018, og behovet for denne typen opplæring synes som om den er ytterligere forsterket av koronapandemien. Den relativt store satsingen på *interaksjon og relasjonsbygging i digitale omgivelser* kan både knyttes til læringsutbytte generelt, og til utfordringene med de psykososiale aspektene ved digital undervisning under pandemien. Å bygge et godt læringsmiljø i digital undervisning krever en annen tilnærming enn i fysisk format.

Vi antar at behovene for universell utforming og juridiske spørsmål rundt opphavsrettigheter og personvern har blitt forsterket ved overgangen til digital undervisning. Dette er spørsmål som også handler om lovkrav. I hvilken grad støttemiljøene dekker opplæringsbehovet på disse områdene per i dag er usikkert, og det kan også hende at det er andre miljøer ved UH-institusjonene som også ivaretar disse behovene.

Tilbud i *utforming av digitale læringsdesign* og *utvikling av heldigitale undervisningstilbud* ivaretar mer helhetlige tilnærminger til pedagogisk utviklingsarbeid og digitalisering. Disse områdene kan knyttes til institusjonenes langsiktige satsinger på digitalisering av utdanning og utvikling av fleksible utdanningstilbud, og behovet for disse tilbudene vil trolig fortsette å vokse i tiden fremover.

Når det gjelder svarfordelingen på ulike typer støttefunksjoner, viser datamaterialet at læringssentre og UH-pedagogiske miljøer skiller seg ut spesielt når det gjelder rendyrkede pedagogiske områder som for eksempel *digitale vurderingsformer*, *digital læringsdesign* og *utvikling av heldigitale undervisningstilbud*. IT-medarbeidere bekrefter tilbud i *bruk av video i undervisning* i størst grad, og i tillegg oppgir mer enn halvparten at støttemiljøet tilbyr *utvikling av digitale læringsressurser*, *universell utforming* og *juridiske problemstillinger*.

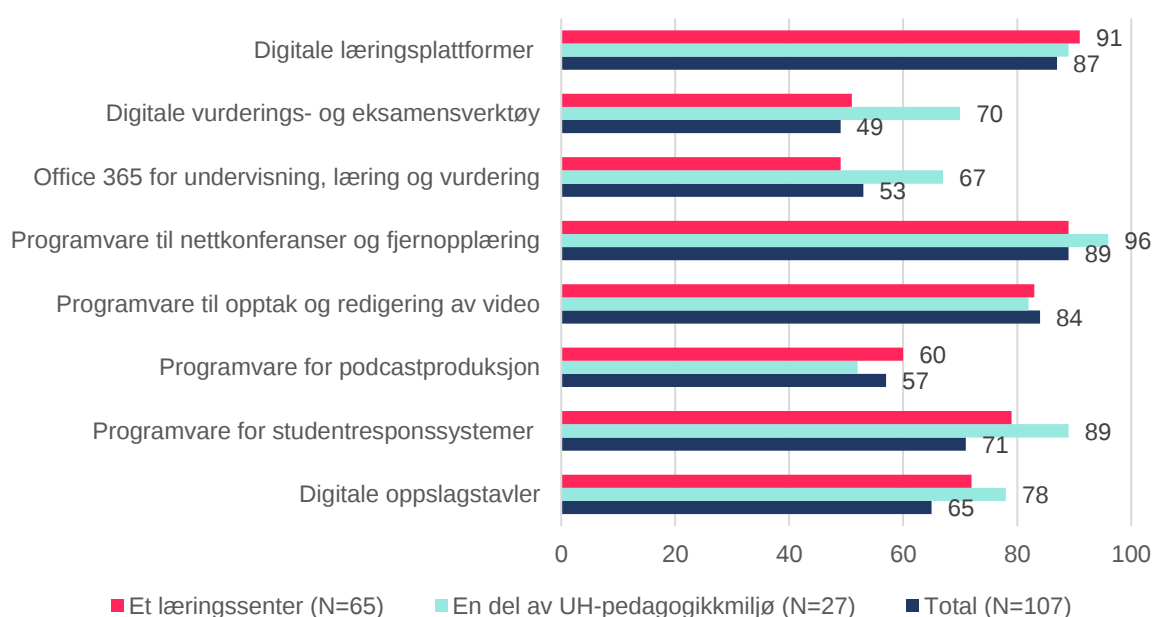
4.3.2 Digitale teknologier

Det andre spørsmålet knyttet til støtte til digital undervisning kartlegger bredden av digitale verktøy og programmer som støttemiljøer tilbyr kompetanseheving i. I likhet med dataene

om digitale utviklingsområder over, er svarene på dette spørsmålet trolig påvirket av pandemien.

Som illustrert i figuren under, er kompetanseheving i *programvare til nettkonferanser og fjernopplæring*, *digitale læringsplattformer* og *programvare til opptak og redigering av video* mest utbredt uansett støttefunksjon. Flere fritekstsvar om koronaerfaringer som blir presentert i neste kapittel, bekrefter at det har vært et stort behov for tilbud innenfor disse områdene under pandemien. Til sammenlikning er det færre miljøer som har verktøy brukt til podcastproduksjon i sin portefølje.

Figur 4.3 Opplæring og/eller veiledning i digitale teknologier og programvarer. Prosent

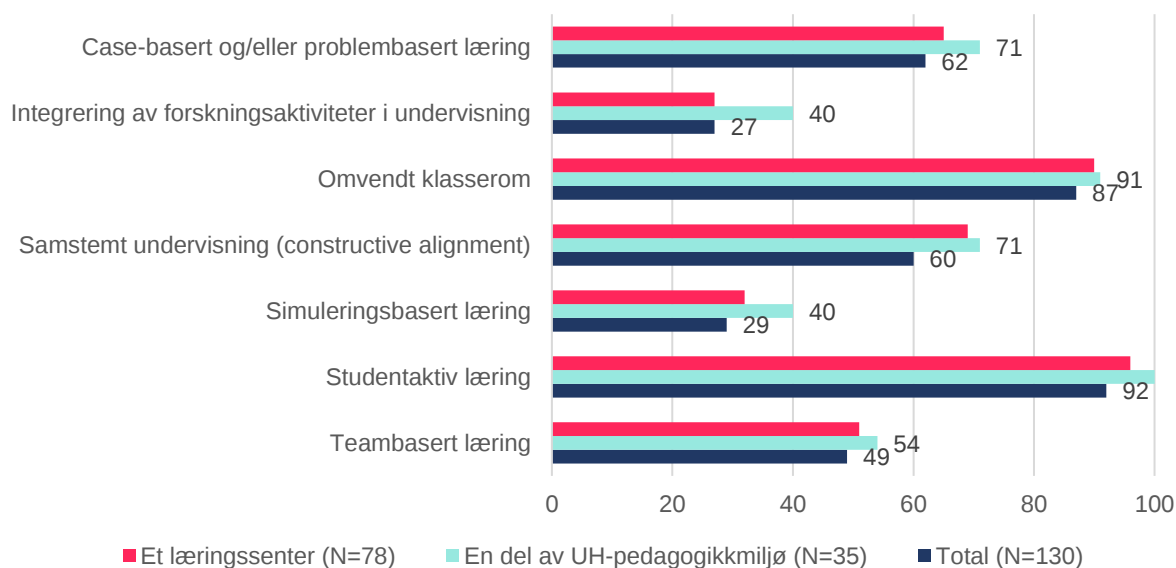


Dersom man ser på hvordan medarbeidere tilknyttet IT har svart, viser dataene at de fleste av dem tilbyr opplæring i programvare til fjernopplæring, redigering av video og Office 365. Godt over halvparten oppgir at de også har opplæring i digitale læringsplattformer.

4.4 Pedagogiske tilnærminger

Undersøkelsen inneholdt også et spørsmål om tilbud innenfor utvalgte pedagogiske tilnærminger. Figuren under viser hvordan læringssentre, UH-pedagogiske miljøer og totalen har svart.

Figur 4.4. Pedagogiske tilnærminger i opplærings- og/eller veiledningstilbudet til støttefunksjonene. Prosent



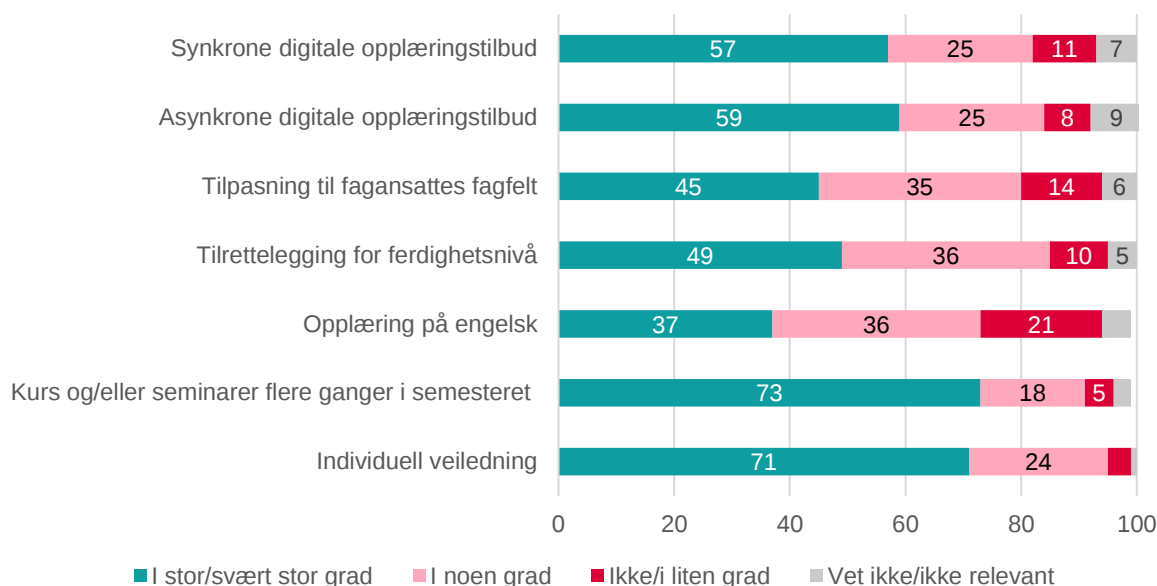
Studentaktiv læring og *omvendt klasserom* skiller seg tydelig ut som de mest utbredte tilnærmingene. Dette viser at støttemiljøene bidrar til å fremme disse tilnærmingene ved sine institusjoner og til å iverksette uttalte utdanningspolitiske mål innenfor undervisning. *Samstemt undervisning* og *case- og/eller problembasert læring* er også relativt utbredt. Flere fritekstsvær påpeker at samstemt undervisning og vurdering bør få mer oppmerksomhet ved institusjonene (se kapittel 7). De øvrige tilnærmingene illustrert i figuren er mindre utbredt. Det er UH-pedagogiske miljøer svarer mest bekreftende på samtlige tilnærmingene.

Når det gjelder IT-tjenester, som ikke er med i figuren over, har 10 medarbeidere svart på spørsmålet, og 8 av disse oppgir at tilbudene deres omfatter *studentaktiv læring*, *omvendt klasserom* og *case- og problembasert læring*.

4.5 Tilrettelegging av opplærings- og veiledningstilbud

Vi vet blant annet fra *Digital tilstand 2018* at fagansatte i stor grad ønsker praksisnær støtte når de har behov for den. Nylig har NIFUs undersøkelse *Et akademisk annerledesår* bekreftet at mangelen på tid kan forklare hvorfor ikke flere har benyttet seg av institusjonelle opplæringsstilbud under pandemien (Solberg et al., 2021, s. 93). Det er derfor relevant å kartlegge hvordan og i hvilken grad støttemiljøene tilrettelegger opplærings- og veiledningstilbudene sine. Figuren under viser svarfordelingen på utvalgte måter å tilrettelegge tilbud på (N=138-140).

Figur 4.5. Tilrettelegging av opplærings- og veiledningstilbudene til fagansattes behov. Prosent



Av disse eksemplene på tilrettelegging, svarer medarbeidere mest positivt på tilrettelegging for tid og sted. Omtrent 7 av 10 bekrefter i stor eller svært stor grad at kurs og/eller seminarer tilbys flere ganger i semesteret. Godt over halvparten tilbyr digital opplæring i stor eller svært stor grad. Disse svarene kan være påvirket av pandemien, men som neste kapittel viser, anslår medarbeidere at støttemiljøet kommer til å satse på digital opplæring også i tiden etter pandemien. Videre svarer også de fleste medarbeidere positivt på individuell veiledning. Som diskutert i neste kapittel, mener også de fleste at støtteenheten deres har hatt kapasitet til å veilede alle fagansatte som ønsket det det siste halvåret, i hvert fall i noen grad. Når man ser på hvordan ulike støttefunksjoner har svart på disse eksemplene, viser dataene at medarbeiderne tilknyttet IT-miljøer svarer litt mindre bekreftende på samtlige måter å tilrettelegge på.

Når det gjelder tilpasning av innholdet i tilbudene, svarer medarbeidere betydelig mindre bekreftende. Nærmere halvparten oppgir at støtteenheten tilrettelegger tilbudene for ferdighetsnivå i stor eller veldig stor grad, og litt under halvparten svarer like positivt på tilpasning til fagansattes fagfelt. Det som kanskje er litt overraskende, er at det bare er 37 prosent som svarer at de tilbyr opplæring på engelsk i stor eller veldig stor grad, gitt at det er en del undervisere med internasjonal bakgrunn som ikke behersker norsk. Det kan være at behovet for en slik tilpasset opplæring ikke er så stort ved deres støtteenhet, men det kan også bety at et eventuelt behov for engelskspråklig opplæring ikke blir møtt. Når man ser nærmere på typer støttefunksjon, viser datamaterialet at medarbeiderne tilknyttet IT-miljøene svarer mer positivt enn helheten på tilrettelegging for ferdighetsnivå og mindre bekreftende enn totalen når det gjelder opplæring på engelsk. Ellers er svarprofilen nokså lik.

4.6 UH-pedagogisk basiskompetanse

Endringene i forskriften om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger § 1-4 har tydeliggjort kravene til utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse i og opprykk til første- og toppstillinger. Selv om forskriften åpner for at man skal kunne oppnå og

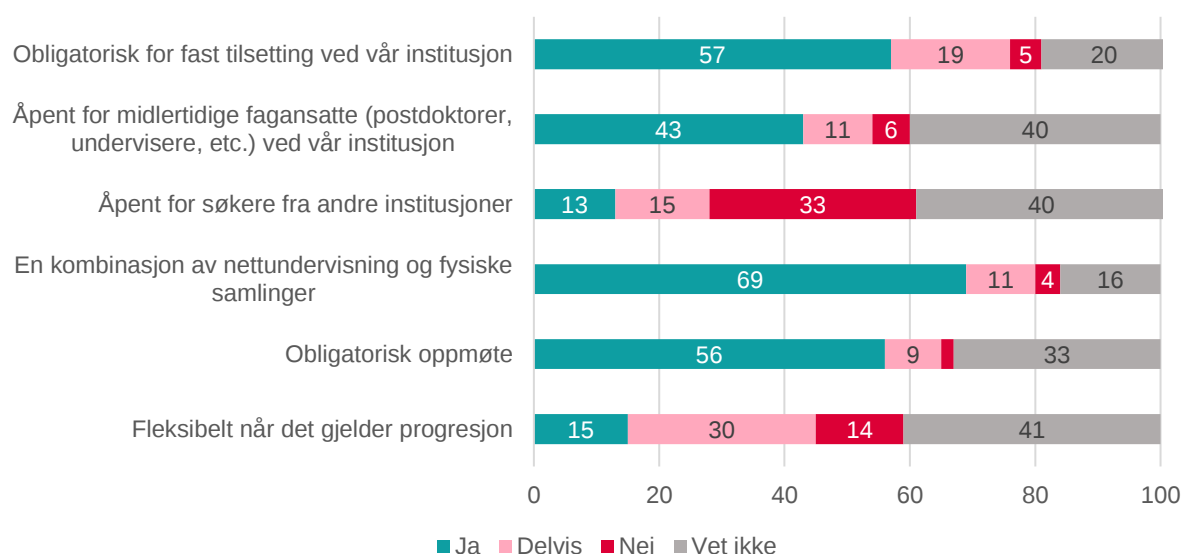
dokumentere den utdanningsfaglige kompetansen på flere måter, ser det ut som at betydningen av basisopplæring i universitets- og høyskolepedagogikk kommer til å øke i årene fremover. Spørreundersøkelsen inneholdt to spørsmål med utsagn som omhandler organisering og innhold i dette opplæringstilbudet. Hensikten med spørsmålene har vært å få mer kunnskap om noen hovedtrekk ved opplæringen, og noen måter de tilpasses til de fagansattes behov på.

Spørsmålene om UH-pedagogisk basiskompetanse ble sendt til medarbeidere som bekreftet at støttefunksjonen deres tilbyr denne opplæringen. Totalt har omtrent 80 medarbeidere svart på de ulike utsagnene. Samlet sett viser dataene en relativt høy prosentandel har svart *vet ikke* på flere av utsagnene. Mange av medarbeiderne som har svart, er mest sannsynlig ikke direkte involvert i dette arbeidet og har derfor ikke godt kjennskap til dette tilbudet.

4.6.1 Organisering av basisopplæringen

Figur 4.6 viser svarfordelingen på alle medarbeiderne som har svart på spørsmålet om organisering. Det første utsagnet kartlegger om/i hvilken grad basisopplæringen er *obligatorisk for tilsetting i fast stilling* ved medarbeidernes institusjon. Godt over halvparten svarer at opplæringen er obligatorisk, og i tillegg mener nesten 2 av 10 at den er delvis obligatorisk (N=80-82).

Figur 4.6 Organisering av basiskurset i universitets- og høyskolepedagogikk. Prosent



Om lag halvparten oppgir at opplæringen er åpen eller delvis åpen for midlertidig ansatte. Det har vært et problem at fagansatte i kvalifiseringsstillinger og andre midlertidig ansatte ofte ikke har muligheten til å opparbeide seg utdanningsfaglig kompetanse (Gunnes et al., 2020). Når det gjelder deltakere fra andre institusjoner, er det enda færre som svarer bekreftende. Det er også interessant at 4 av 10 ikke vet om opplæringen er tilgjengelig for disse gruppene.

Hensikten med de tre siste utsagnene har vært å få vite mer om hvor fleksibel basisopplæringen er med hensyn til sted, tid og progresjon. Nesten 7 av 10 har bekreftet at basisopplæringen er *en kombinasjon av nettundervisning og fysiske samlinger*. Godt over halvparten svarer at opplæringen har obligatorisk eller *delvis* obligatorisk oppmøte, og kun et fåtall bekrefter at den ikke har det. Når det gjelder progresjon oppgir kun 15 prosent at

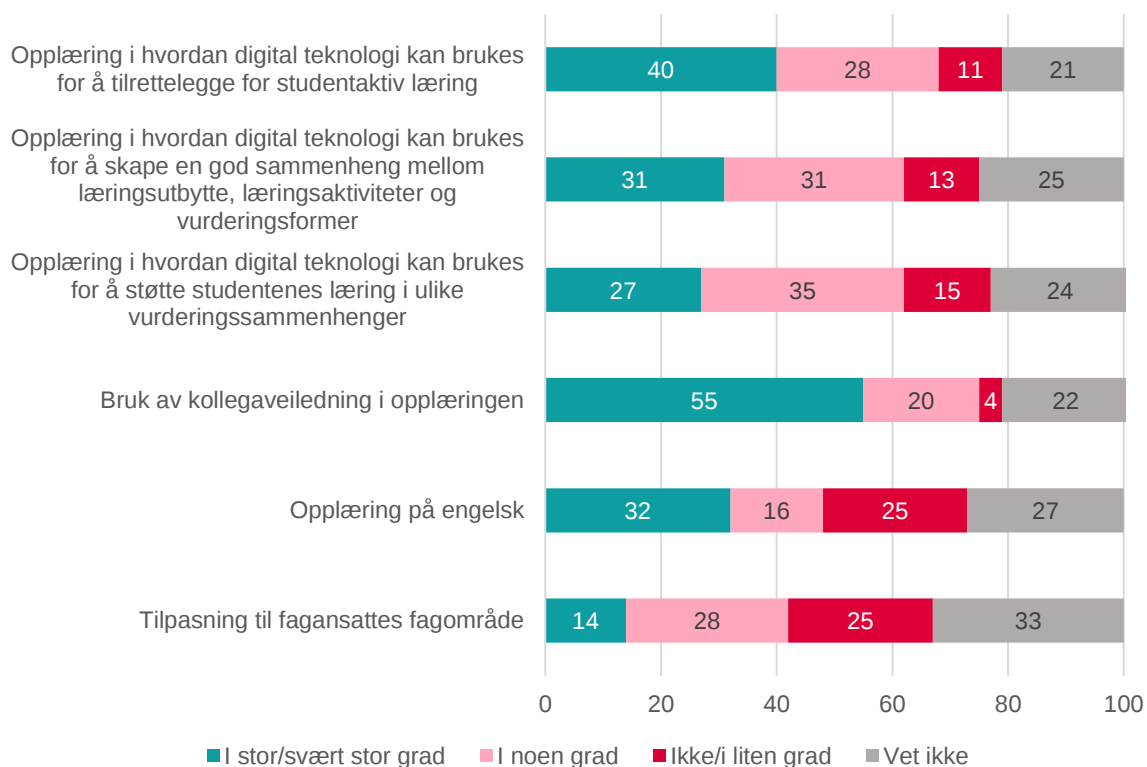
opplæringen er fleksibel, mens 3 av 10 svarer at den er delvis fleksibel. Det ser derfor ut til at opplæringen ved flere institusjoner er ganske lite fleksibel med hensyn til tid og progresjon, men det er også mange som ikke har kjennskap til dette.

Når man ser nærmere på hvordan de ulike typene støttemiljøer svarer, viser dataene at UH-pedagogiske miljøer svarer noe mer bekreftende på at opplæringen er obligatorisk for fast tilsetning, åpen for midlertidige fagansatte, delvis åpen for søkere utenfra, samt at den er fleksibel når det gjelder progresjon. Læringssentre har en svarprofil som er tilnærmet lik totalen, men det er noen flere som svarer *vet ikke* i denne gruppen.⁸ Dette er interessant og tyder på at medarbeidere ved disse sammensatte miljøene er spesialiserte på sine områder, men at de i mindre grad er kjent med helheten i tilbudene ved støtteenheten.

4.6.2 Innhold og tilrettelegging i basisopplæringen

Som nevnt i innledningen spesifiserer de sentrale styringsdokumentene krav og forventninger til fagansattes digitale og utdanningsfaglige kompetanse. Det er derfor relevant å undersøke hvordan den digitale komponenten av den utdanningsfaglige kompetansen ivaretas i basisopplæringen. I tillegg er det viktig å se på graden av tilpasning til fagansattes fagområde og tilgang til opplæring på engelsk. Figur 4.7 illustrerer hvordan medarbeiderne svarer på de utvalgte tematiske områdene (N=80-81).

Figur 4.7 Innhold i og tilrettelegging av basiskurset i universitets- og høyskolepedagogikk. Prosent



De tre øverste områdene i figuren er knyttet til bruk av digital teknologi i undervisning. Det er relativt få respondenter som svarer bekreftende på disse. Opplæringen i hvordan teknologi kan brukes for å fremme studentaktiv læring har fått flest bekreftende svar, mens bruk av teknologi med hensyn til samstemt undervisning og vurdering ser ut til å være litt mindre

⁸ Det er bare to medarbeidere med tilknytning til IT-miljøer som har svart på disse spørsmålene, og disse er heller ikke omtalt som en egen gruppe her.

utbredt. UH-pedagogiske miljøer bekrefter at de ivaretar koblingen til vurdering i noe større grad enn totalen.

Godt over halvparten av medarbeiderne oppgir at kollegaveiledning brukes i stor eller svært stor grad. Forrige *Digital tilstand* viste også at kollegaveiledning i betydelig grad hadde bidratt til fagansattes kompetanse i bruk av teknologi i undervisningen, og at det var en av måtene de foretrakk å videreutvikle kompetansen sin på. UH-pedagogiske miljøer svarer litt mer bekreftende på kollegaveiledning enn totalen.

Når det gjelder tilrettelegging, svarer medarbeiderne mindre positivt. Tilpasning til fagansattes fagområde får færrest bekreftende svar. Det kan være at andre tilbud ivaretar dette aspektet ved utdanningsfaglig kompetanse. Et viktig funn i *Digital tilstand* 2018 er at på tross av at flere fagansatte hadde god digital og utdanningsfaglig kompetanse, var mange fortsatt usikre på hvordan de kan bruke teknologi på en måte som fremmer læring i deres fag (Diku, 2019, s. 46). Det er interessant at UH-pedagogiske miljøer svarer litt mindre positivt på disse formene for tilrettelegging.

Teknologisk tilrettelegging og pedagogisk bruk av digital teknologi har ikke minst vært et viktig tema for støttemiljøene under koronapandemien, som vi ser nærmere på i neste kapittel.

5 Erfaringer fra koronapandemien

Dette kapitlet presenterer både kvantitative og kvalitative data om erfaringer og opplevelse av koronapandemien for støttemiljøene. Vi ser nærmere på dataene om kapasitet og ressurser til å ivareta arbeidsoppgavene, og støttemiljøenes forventninger til digitalisering av tilbudene i tiden fremover.

5.1 Kort om hovedfunn

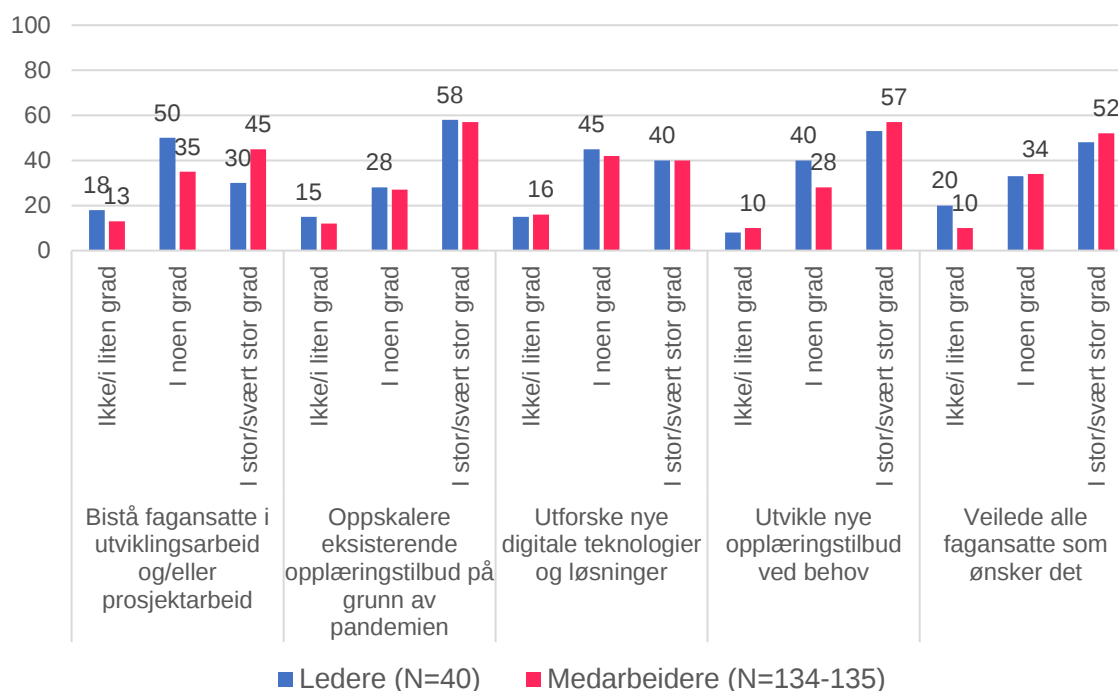
Støttemiljøenes oppgaver og arbeidsmåter har vært betydelig påvirket av pandemien. Arbeidet med kompetanseheving ser ut til å ha vært prioritert, og støttemiljøene har hatt mindre kapasitet til andre aktiviteter som støtte til utviklingsarbeid, deltakelse i forskning og egen utvikling. Mange støttemiljøer har hatt gode erfaringer med digitaliseringen av tilbudene i pandemien, og mange tror at støttemiljøene vil fortsette med digitale tilbud også i tiden etter pandemien.

Samlet er inntrykket at mange har opplevd stor etterspørsel etter sine tjenester, og at økt kompetanse i bruk av digital teknologi hos fagansatte har skapt mer rom for utforskning av pedagogiske muligheter. Flere ser på koronatiden som en brytningstid der mange fagansatte har fått økt motivasjon og interesse for digitale muligheter, og støttemiljøene uttrykker håp om at denne utviklingen fortsetter i tiden etter pandemien. Støttemiljøene har fått en sterkere posisjon ved en del institusjoner og blir i større grad betraktet som en viktig partner i digitaliseringsarbeidet. Samtidig påpeker flere at støttemiljøene bør styrkes for at de skal kunne møte de økte behovene til fagansatte.

5.2 Kapasitet og ressurser

Siden pandemien har bidratt til en betydelig omlegging av undervisningen fra fysiske til digitale undervisningsopplegg, er det naturlig å følge opp hvorvidt ansatte i støttefunksjonene opplever at de har hatt tilstrekkelig kapasitet og ressurser til å støtte fagansatte i denne omleggingen. Både ledere og medarbeidere har svart på ett spørsmål med syv ulike eksempler på oppgaver og aktiviteter som antas å være relativt vanlige oppgaver.

Figur 5.1 Kapasitet og ressurser under pandemien til å ivareta ulike arbeidsoppgaver. Prosent



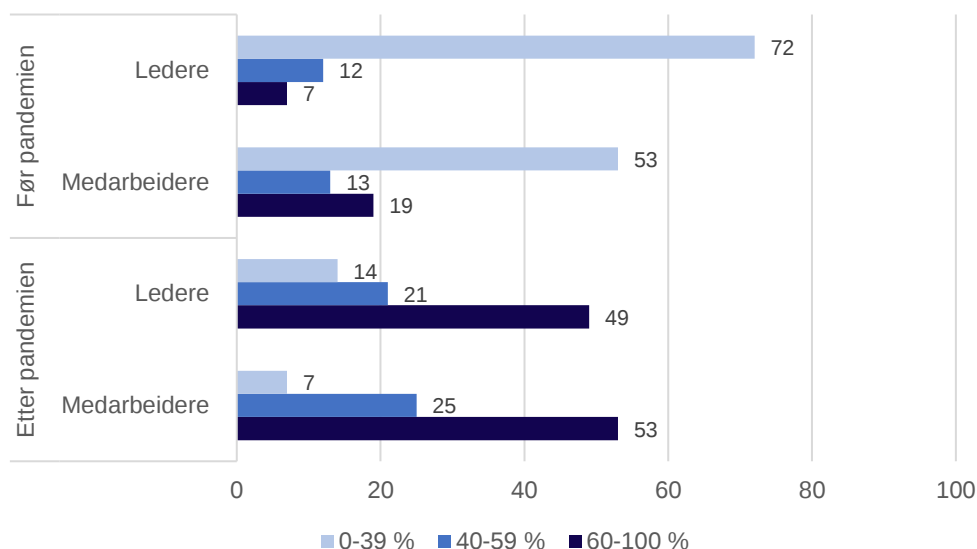
Det er stor grad av samsvar mellom hvordan lederne og medarbeiderne svarer på hvilke kapasitet og ressurser de har hatt til å ivareta oppgaver under pandemien. Svarene viser at de har brukt mest ressurser på oppskalering av eksisterende opplæringstilbud og utvikling av nye opplæringstilbud. Dette viser at det har vært mye aktivitet tilknyttet kompetanseheving ved institusjonene.

Når man sammenligner hvordan ledere svarte på spørsmålet om arbeidsområder til støttefunksjonen (se kapittel 3) med hvilke aktiviteter de har hatt kapasitet til under pandemien, ser man tydelig at pandemien har påvirket arbeidet og utfordret kapasiteten til støttemiljøene.

5.3 Digitalisering av tilbudene før og etter pandemien

Undersøkelsen kartlegger også i hvilken grad støttefunksjonene tror at pandemien kommer til å bidra til digitalisering av tilbudene i fremtiden, og hvilke typer digitale tilbud de tror det vil satses på fremover. Figuren under presenterer ledernes (N=43) og medarbeidernes (N=139) anslag av digitaliseringsgraden før og etter pandemien.

Figur 5.2 Anslag av digitaliseringsgraden av tilbudene før og etter pandemien. Prosent



Som figuren viser, er svarprofilen ganske lik på dette spørsmålet. Et fåtall respondenter mener at mer enn 40 prosent av tilbudet var digitalt i tiden *før* pandemien. Når det gjelder tiden etter pandemien, tror flertallet at en stor andel av tilbudene vil bli digitale.

5.4 Innblikk i støttemiljøenes erfaringer

Fritekstspørsmålet som kartlegger støttemiljøenes erfaringer fra pandemien, var formulert på følgende måte:

Basert på innsatsen under pandemien: Har dere gjort dere noen erfaringer med hensyn til kompetanseheving og digitalisering som du tror vil påvirke det videre arbeidet ved støttefunksjonen, eller som andre kan dra nytte av? Beskriv gjerne.

Det er 25 ledere (60 prosent) og 61 medarbeidere (43 prosent) som har svart på spørsmålet. Svarene omfatter flere temaer som spenner fra konkrete eksempler på kompetansehevende tiltak og organisering av støtte under pandemien, støttemiljøenes posisjon ved institusjonene, innspill til satsingsområder innen kompetanseheving, til mer overordnede refleksjoner rundt ulike aspekter ved digitalisering av utdanning.

Et overordnet inntrykk er at støttemiljøene er opptatt av fagansattes kompetanse og måter den økte digitale kompetansen kan komme til å endre støttemiljøenes videre arbeid på. På ulike måter gir dette datamaterialet også innsikt i hva støttemiljøene mener bidrar til utdanningskvalitet på flere nivåer (organisering av støttemiljøer og samarbeid, kompetanseheving, pedagogiske perspektiver, utdanningsledelse, satsing på teknologi, etc.). Det er ikke et stort skille mellom ledernes og medarbeidernes svar, og vi har derfor valgt å presentere erfaringene samlet.

5.4.1 Endringer i kompetanse og holdninger hos fagansatte

Flere respondenter fremhever at den påtvungne digitaliseringen førte med seg en positiv endring i fagansattes holdninger til digitalisering, og at kompetansen i bruk av digital teknologi i undervisningen er styrket.

Den økte kompetansen blant de fagansatte har ført til at etterspørselen etter støttemiljøenes kompetanse har økt. I flere innspill trekkes det også frem at forespørslene har endret karakter. Noen opplever «en høyere grad av motivasjon og åpenhet for innspill til pedagogisk bruk av verktøyene», og «at mange undervisere har fått øynene opp for digital og fleksibel undervisning, og at de ønsker å videreutvikle sin digitale undervisningsportefølje.» Enkelte miljøer har observert en utvikling fra krsedigitalisering i begynnelsen av pandemien til mer systematisk pedagogisk utvikling senere i pandemien. Noen opplever for eksempel «et skifte ved at fagmiljøer inviterer oss inn til å se mer helhetlig på design av program, emner og oppgaver.»

5.4.2 Styrket posisjon for støttemiljøene

Noen ledere har også gitt uttrykk for at posisjonen til støttemiljøene og tilbudene har blitt styrket som følge av pandemien. Av konkrete eksempler på områder som er styrket nevnes blant annet veiledning knyttet til digitalisering av undervisning og teknisk utstyr i undervisningsrom og nye tiltak på erfaringsutveksling. En leder fremhever at «enheten har fått legitimitet og status som en svært viktig del av høgskolen, og har fått opprettet flere stillinger som vil bidra videre med kompetanseheving av fagansatte». Noen påpeker at «behovet for å utvide kapasiteten hos støttefunksjoner ved institusjonen øker - både når det gjelder teknisk og digitalpedagogisk støtte».

5.4.3 Kompetansehevingstiltak under pandemien

Mange av svarene fremhever fagansattes fremgang når det gjelder bruk av digital teknologi. Noen trekker frem forskjellene i kompetansen mellom fagansatte og peker på behovet for å standardisere kravene til digital kompetanse og kompetansehevingstilbud: «Vi er inne på tanken å jobbe fram en «Digital minstekompetanse» hos de fagansatte [...]. Det må settes inn en større innsats for å sikre at alle får samme opplæring og at den opplæringen det satses på gir resultater som kommer studentene til gode.»

Flere påpeker at den økte kompetansen har skapt rom for å jobbe med mer komplekse problemstillinger. Andre innspill peker mer direkte på at det har blitt mulig å fokusere mer på pedagogiske og fagdidaktiske problemstillinger: «Å lage asynkron undervisning er også noe som det har vært kompetanseheving på. Dette gjør at veiledningen fokuserer mer på hvordan få undervisningen god, heller enn hvordan få til det tekniske.»

Flere medarbeidere uttrykker også et håp om at kompetanseutviklingen under pandemien har skapt en grobunn for fremtidig kompetanseheving, og hvilken viktig rolle støttemiljøene kommer til å spille når det gjelder å utnytte den økte interessen og motivasjonen for digitalisering i tiden etter pandemien: «Det er viktig at støttemiljøene kan tilby tilstrekkelig veiledning og støtte for de som vil videreføre og videreutvikle sine undervisningsdesign i et mer langsiktig perspektiv.»

Videre har mange medarbeidere delt konkrete tiltak, erfaringer og lærdom fra arbeidet med kompetanseheving under pandemien. Potensialet digital opplæring har for å møte et økende behov for undervisningsstøtte «når behovet oppstår» trekkes frem. Noen gir uttrykk for at det har vært vanskelig «å få samlet fagansatte til felles opplæring under pandemien» på grunn av stort arbeidspress.⁹ Flere støttemiljøer har derfor satset på individuell veiledning og asynkrone ressurser som brukerveiledninger og videoer. Flere påpeker også at erfaringsdeling har fått en viktigere rolle under pandemien og uttrykker håp om at utviklingen kommer til å fortsette også i tiden etter pandemien.

⁹ Fagansattes svar i NIFU-undersøkelsen peker i samme retning: mange fagsansatte har hatt lite tid til å følge med på opplæring (Solberg et al 2021).

Andre eksempler på tiltak og utvikling under pandemien:

- ❖ opprettet et vaktssystem på sentralnummeret for teknisk støtte for å håndtere direkte henvendelser fra fagansatte
- ❖ opprettet et nettverk av superbrukere blant fagansatte (system for kollegaveiledning)
- ❖ utviklet kursporteføljen (e.g. nettbasert «kurs for fagansatte i digitalpedagogisk kompetanseheving»)
- ❖ utviklet nettsider og flere ressurser på nett (brukerveiledninger, videosnutter for opplæring, m.fl.)
- ❖ holdt ukentlige webinarer i samarbeid mellom lærings- og forskningsteknologer og UH-ped.seksjonen
- ❖ utviklet kompetansen på synkron digital undervisning
- ❖ hevet kvaliteten på ressurser på nett
- ❖ jobbet med å etablere et fagnært læringssenter som kobler fag, pedagogikk og IT i utdanningen
- ❖ bedret samhandling med andre støttefunksjoner
- ❖ etablert et porteføljestyre for digitaliseringsprosjekter som prioriterer og koordinerer digitaliseringstiltak forankret i institusjonens strategi og sørger for gevinstrealisering og synergier

5.4.4 Refleksjoner rundt utviklingen fremover

Et tema flere respondenter er opptatt av er behovet for å utvikle fagnære tilbud tett koblet på fagansattes undervisningspraksis. Flere medarbeidere påpeker at generell opplæring ikke når frem til fagansatte, og at kompetansehevingen treffer best når den tar utgangspunkt i fagansattes fagfelt og konkrete utfordringer de som undervisere står overfor. I denne sammenhengen understreker flere betydningen av individuell veiledning eller rådgivning.

Videre vektlegger noen medarbeidere hvilken viktig rolle fysiske møter, læringsfelleskap og relasjoner har for å kunne lykkes med tilrettelegging av opplæringen.

Behovet for å integrere fag, pedagogikk og teknologi i tilbudene trekkes frem i flere svar.

Et annet viktig poeng som fremsettes av medarbeiderne, er at støttemiljøet er avhengig av å jobbe nettverksbasert for å kunne møte fagmiljøenes behov: «Spennet i hva fagmiljøene trenger hjelp til er enormt, og vi kan ikke basere oss på å kunne alt selv, eller å skulle ansette all kompetansen på ett sted.» Et slik «oversettelsesarbeid» mellom fag, pedagogikk og teknologi krever med andre ord en bred, tverrfaglig kompetanse og målrettet og kontinuerlig samarbeid mellom fag- og støttepersonell.

Når det gjelder digitalisering av utdanning generelt, ser flere medarbeidere for seg videre satsing på digital, hybrid og blandet undervisning i årene som kommer. En respondent poengterer: «Det digitale muliggjør mer fleksible og inkluderende utdanning, og vi har dermed et ansvar for å bruke disse digitale mulighetene til å gjøre høyere utdanning tilgjengelig for flest mulig.» På den andre siden fremhever noen at hybride løsninger er ressurskrevende.

En overvekt av medarbeiderne som reflekterer rundt digitalisering i utdanning, fremhever betydningen av å sikre gode læringsprosesser hos studentene. Mange fremhever behovet for å satse på læringsdesign og læringsmiljø. Noen medarbeidere vektlegger studentenes rolle som ressurs i å bygge «digitale læringsmiljø med fokus på aktivisering, lek og læring.» Noen understreker betydningen av alternative vurderingsformer som en del av

læringsprosessen. På et mer overordnet plan uttrykker mange et behov for å «i større grad koble bruk av verktøy til overordnede pedagogiske prinsipper.»

Flere har også problematisert ulike aspekter ved teknologi i svarene sine. Noen har pekt på manglende utvikling av eller investering i teknologi som en hemmende faktor for videre arbeid med digitalisering av utdanning. Her nevnes blant annet at det er et økende behov for ulike typer redigeringsverktøy for lyd og videoproduksjon.

Oppsummert, kan vi se at koronapandemien har gitt institusjonene og støttemiljøene et løft for videre arbeid med digitalisering. I neste kapittel ser vi nærmere på støttemiljøenes roller i dette arbeidet.

6 Støttemiljøenes rolle i digitaliseringen

Dette kapitlet oppsummerer funn knyttet til støttemiljøenes roller i digitaliseringsarbeidet utover arbeidet med kompetanseheving. Siden støttemiljøene er et lite utforsket område, ønsket vi å se nærmere på i hvilken grad lederne og medarbeiderne har kjennskap til det strategiske arbeidet med digitalisering ved institusjonene, samarbeid med andre støttefunksjoner og deltakelse i pedagogisk utviklingsarbeid og forskning.

6.1 Kort om hovedfunn

Langt de fleste institusjonene har strategier som inneholder satsinger på undervisning for å fremme utdanningskvalitet. Digitalisering i undervisning og vurdering, samt kompetanseheving innen utdanningsfaglig kompetanse, er prioriterte områder som inngår i de fleste strategiene. Støttemiljøene ser i relativt liten grad til å være direkte involvert i strategirelatert arbeid på institusjonsnivå, og uttrykker utfordringer knyttet til uklare roller og for lite ressurser.

Både ledere og medarbeidere samarbeider mye, både på tvers av institusjonen og innenfor et bredt spekter av oppgaver. Undersøkelsen viser at alle typer støttemiljøer samarbeider mye med fagmiljøer, administrative ressurser og IT.

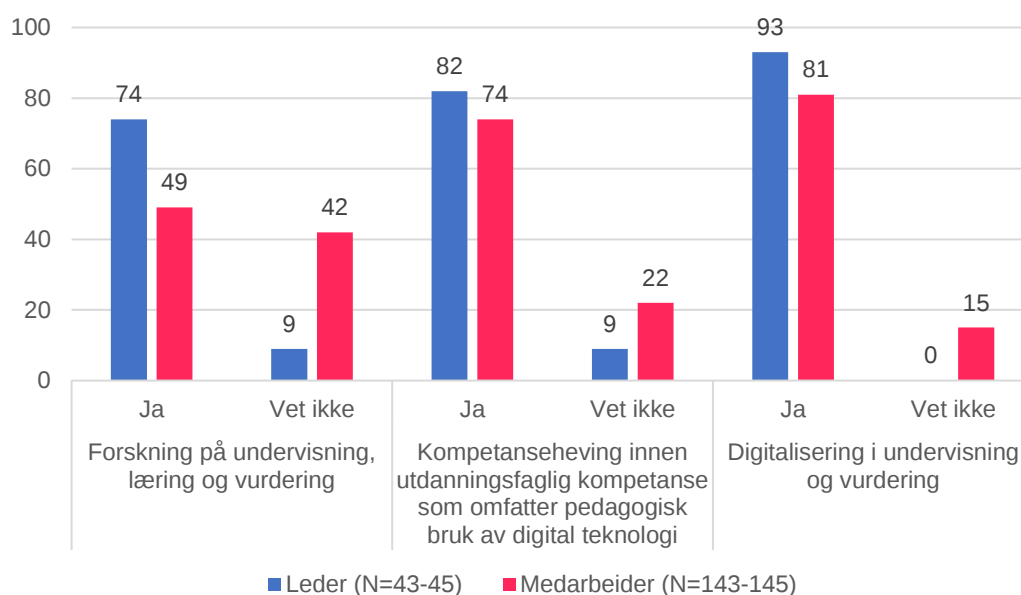
6.2 Strategier og handlingsplaner

For institusjonene representerer strategiene de overordnede betingelsene og forutsetningene for satsing på digitalisering. De sier noe om intensjonene for arbeidet internt i institusjonene, både på institusjonsnivå og i den enkelte støtteenhet. Vi ønsker derfor å vite mer om støttefunksjonenes kjennskap til disse strategiene, og om de har utviklet mer operasjonaliserte versjoner som legger rammer for arbeidet deres. Det har for oss vært viktig å kartlegge hvilken rolle støttefunksjonene selv anser å inneha i arbeidet med strategiske satsingsområder.

6.2.1 Strategiske mål ved institusjonene

Data viser at så å si alle ledere og medarbeidere svarer bekreftende på at institusjonen har et overordnet mål om å satse på undervisning for å fremme utdanningskvalitet. Å satse på undervisningskvalitet kan gjøres på ulike måter. I undersøkelsen har vi bedt både ledere og medarbeidere om å svare på spørsmål knyttet til ulike satsingsområder som kan ha innvirkning på undervisningskvaliteten.

Figur 6.1 Mål og satsingsområder i strategier på institusjonsnivå. Prosent



Figuren viser de tre satsingsområdene som respondentene i størst grad bekrefter at strategien ved deres institusjon inneholder. Dette kan tyde på at digitalisering, kompetanseheving og forskning er viktige elementer for undervisningskvalitet. Verdt å merke seg er at en relativt høy andel medarbeidere svarer at de ikke vet om forskning på undervisning, læring og vurdering er en del av institusjonens satsingsområde. En mulig forklaring kan være at forskning på undervisning ikke ligger nært respondentenes arbeidshverdag. Dette gjenspeiles i medarbeidernes svar på spørsmålet om hvilke arbeidsområder de jobber innenfor, der kun 24 prosent bekrefter at forskning på digitalisering i undervisning, læring og vurdering er innenfor deres arbeidsområde.

Andre satsingsområder som ble presentert for respondentene var:

- ❖ sikre god digital infrastruktur
- ❖ utvikling av fleksible utdanningstilbud
- ❖ samordning av støttefunksjonenes arbeid for å sikre helhetlige opplærings- og veiledningstilbud
- ❖ forvaltning og utvikling av en portefølje for teknologi for læring

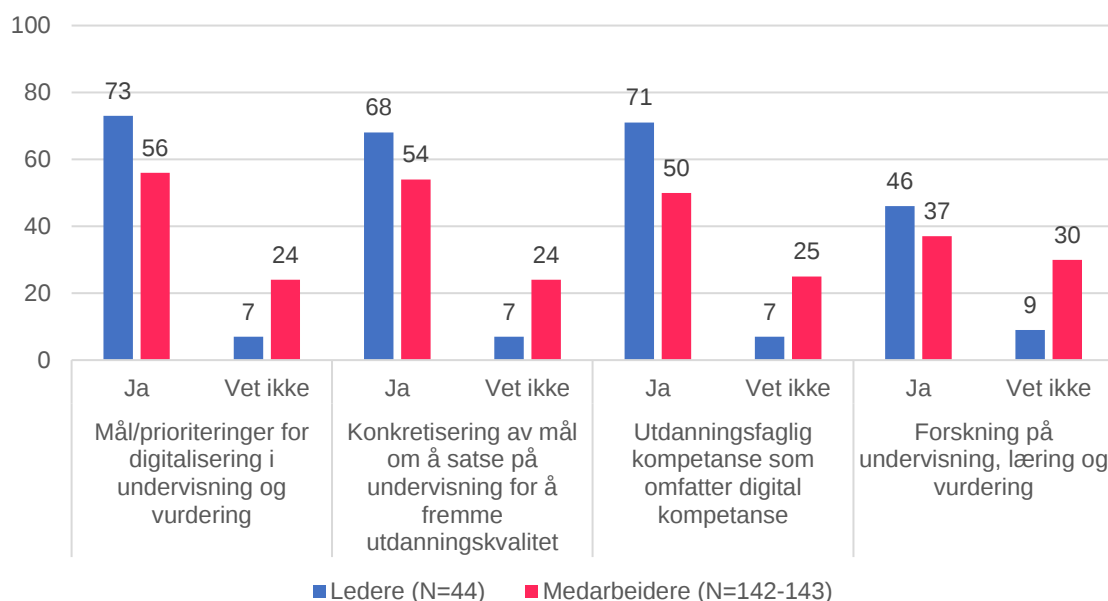
Av de overnevnte satsingsområdene er det et flertall av både ledere og medarbeidere som kjenner til at institusjonens strategi inneholder sikring av god digital infrastruktur og utvikling av fleksible utdanningstilbud. Under halvparten av respondentene viser til at samordning av et helhetlig tilbud og forvaltning av portefølje er en del av strategien. Også her skiller medarbeiderne seg noe ut med en relativt høy andel som svarer *vet ikke* på de to sistnevnte satsingsområdene. Dette kan nok tolkes på flere måter. En mulighet er at medarbeiderne ikke er like tett koblet til planverket, og at deres oppgaver kanskje er av en mer praksisnær art. Lederne på sin side er nok i større grad involvert i overordnede samarbeidsprosesser og tilrettelegging for å nå institusjonens mål.

6.2.2 Støttefunksjonenes egne satsingsområder

De ulike institusjonene synes å ha flere ulike satsingsområder knyttet til undervisningskvalitet, men er det slik at disse operasjonaliseres og tilpasses det mer praksisnære arbeidet i selve støttefunksjonene? Respondentene ble spurt om støtteenheten

deres har egne strategier, handlingsplaner (e.l.) som beskriver noen av følgende mål og satsinger.

Figur 6.2 Mål og satsingsområder i støttefunksjonens strategier, handlingsplaner og liknende. Prosent



Generelt sett svarer flertallet bekreftende på at det eksisterer egne satsingsområder for undervisningskvalitet internt i støttefunksjonene. En relativt høy andel av medarbeiderne svarer *vet ikke*, spesielt på området som omhandler satsingsområde for forskning på undervisning, læring og vurdering. Dette sammenfaller med tendensene fra spørsmålet på institusjonsnivå. Også her kan det være en kobling til respondentenes arbeidsområder, der vi tidligere i kapitlet så at de fleste medarbeiderne ikke arbeider innenfor forskningsfeltet. Samlet sett ser vi også at svarene knyttet til satsingsområde for forskning har også en noe jevnere fordeling blant medarbeiderne og lederne som svarte på undersøkelsen.

6.2 Støttefunksjonenes innflytelse på strategiarbeid

I forlengelsen av strategispørsmålene er det interessant å få et innblikk i om og hvordan lederne opplever at støttefunksjonene kan påvirke det strategiske arbeidet ved egen institusjon. Undersøkelsen hadde derfor et åpent spørsmål til lederne om *hvilken rolle støttefunksjonen har i arbeidet med institusjonens overordnede strategier og prioriteringer når det gjelder digitalisering i utdanning*.

Halvparten av de 42 lederne har svart på dette spørsmålet. Det er kun noen få som gir klart uttrykk for at deres enhet/miljø har en pådriverrolle tilknyttet strategier og prioriteringer. De fleste viser til en mer operativ rolle. Noen av lederne gir uttrykk for at de har en litt mer uklar rolle. Sitatet under viser ett av få eksempler på en leder som gir et tydelig uttrykk for en pådriverrolle, uten at innholdet spesifiseres nærmere: «Støttefunksjonen fungerer som en pådriver og veileder til institusjonens mål om digitalisering i utdanning.»

Et annet eksempel gir uttrykk for en pådrivende rolle, men først og fremst tilknyttet utvikling og endring, ikke eksplisitt spesifisert som drivkraft i forhold til strategier, selv om det ikke kan utelukkes, eksempel:

Vårt senter er en drivkraft for utvikling og endring, da med følgende roller: -pådriver for utvikling av prosjekter, utprøving av nye verktøy etc -kompetansehevede tiltak: workshops, seminarer, prosjektaktiviteter -etablering av infrastruktur på flere nivå: sammen med XXX, digitale partnere, digitalt læringsteam, læringslab etc. -pådriver for utvikling av tiltak i fagmiljøenes handlingsplaner -individuell veiledning.

Noen få svarer at de mener at de bidrar med innspill til institusjonens strategiske arbeid. Dette kan også innebære å ha en påvirkende rolle, samtidig som den ikke er like eksplisitt uttrykt som i eksemplene over.

Cirka 60 prosent av de som har svart på spørsmålet har omtalt støttefunksjonens rolle som utøvende i ulike varianter. Dette har de gjort gjennom å bruke begreper som «tilrettelegger», «gjennomfører», «veileder», «støtter», «rådgiver» osv. Flere viser til at de har utarbeidet handlingsplaner basert på institusjonenes strategier. Vi ser også eksempler på at enhetene bidrar til operasjonalisering av strategiene gjennom «utvikling og produksjon», slik neste sitat viser:

Støttefunksjonens rolle er å bidra med utvikling av digitale læremidler, nettbaserte kurs og produksjon av media og andre løsninger for nettbasert undervisning, samt praktisk veiledning i pedagogisk bruk av digitale og nettbaserte virkemidler. Ansvarer inkluderer drift av strømmetjenester, studio og portaler for åpne nettbaserte kurs og podcaster.

Selv om flertallet av lederne beskriver påvirkningen i positive ordelag, finnes det også noen få som har gitt uttrykk for at de ikke har kapasitet til å bidra som forventet, eller at de har en utydelig rolle.

Dette kan tyde på at kapasiteten ikke alltid står i samsvar med forventningene på digitaliseringsområdet, og at ansvarsfordelingen mellom de enkelte enhetene ikke alltid er klarlagt.

6.3 Samarbeid og samhandling

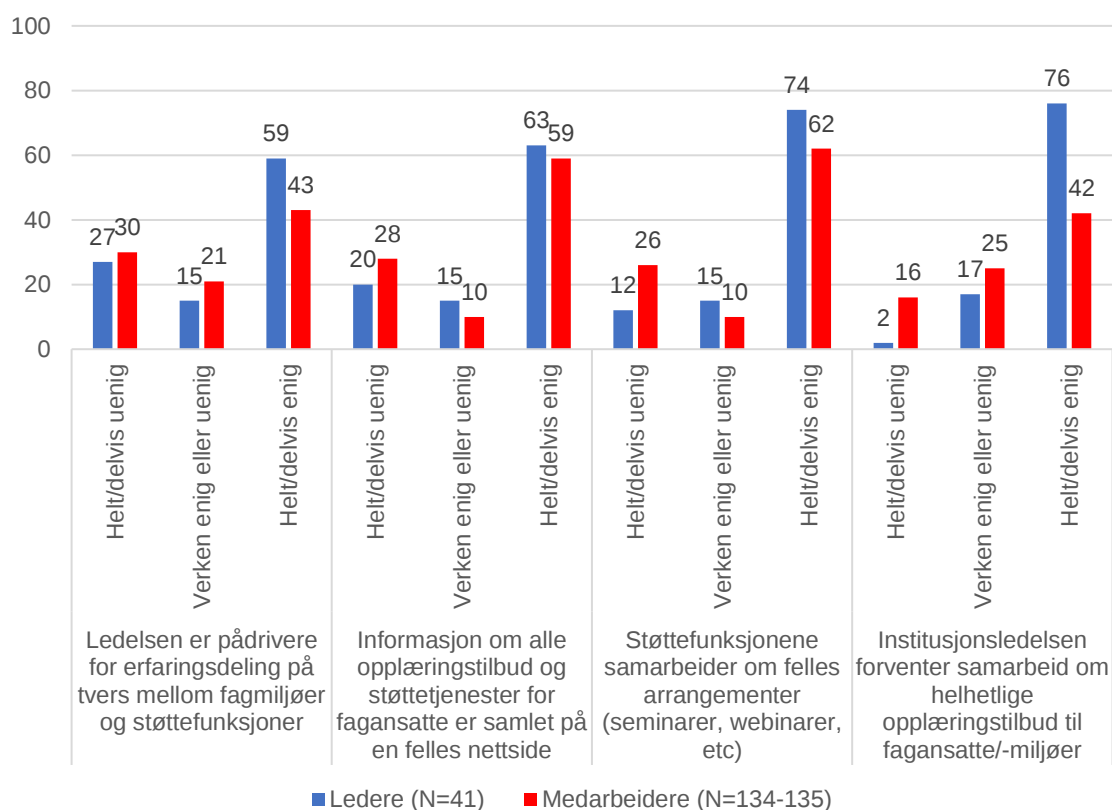
For å kunne tilby et mest mulig helhetlig og relevant opplærings- og støtte tilbud til fagansatte, er det viktig at de ulike støttefunksjonene både koordinerer og samkjører de ulike oppleggene. Det er også viktig at de samarbeider nært med fagmiljøene for å sikre at tilbudene er målrettede og tilpasset behovene.

På spørsmål om hvem de ulike støttefunksjonene samarbeider med svarer et klart flertall av lederne at deres støttefunksjon i stor eller svært stor grad samarbeider med fagmiljøer ved ulike fakulteter og/eller institutter. Også med administrative tjenester har de et utstrakt samarbeid. Blant medarbeiderne er det flest som samarbeider med IT-tjenester og fagmiljøer ved fakulteter og institutter.

Alle lederne ved både læringssentrene og UH-pedagogikkmiljøene svarer at de samarbeider med fagmiljøer, administrative tjenester og IT-tjenester. Sterkest samarbeid ser det ut til å være med fagmiljøene, hvor 9 av 10 ledere svarer at de samarbeider i stor eller svært stor grad. Noen flere ved UH-pedagogikkmiljøene sier videre at de i like stor grad samarbeider med administrative tjenester, mens lederne ved læringssentrene svarer litt mindre bestemt (flere velger i noen grad) om dette samarbeidet. Ledere ved IT-tjenester samarbeider mest med administrative tjenester og fagmiljøer, deretter med UH-pedagogikkmiljøer og læringssentre.

Svar på noen utsagn om tilrettelegging i en organisatorisk kontekst er vist i figuren nedenfor.

Figur 6.3 Samarbeid og samhandling ved egen institusjon. Prosent



Figuren viser hvordan ledere og medarbeidere har svart i fire av syv utsagn om samarbeid.

Mange ledere underbygger i sine fritekstsvar at det samarbeides bredt og mye på tvers internt, noe følgende eksempel fra fritekstsvarene viser:

Vi samarbeider med tilnærmet samtlige avdelinger - både faglige og administrative. Eksempelvis med IT-avd. om infrastruktur som er tilpasset læringsteknologien vi har ansvar for. Med eksamensavdelingen for utarbeidelse av rutiner og prosedyrer tilknyttet eksamen og vurdering og i opplæring av fagansatte. Samarbeid med fakultet om oppfølging av evalueringer for enkeltansatte eller institutt/fakultet eller veiledning i utvikling og revidering av studieprogram mv.

Som vist i kapittel 3 er støttefunksjonene organisert på mange ulike måter. Det betyr også at hver institusjon har flere og ulike typer enheter og miljøer med arbeidsoppgaver innen området pedagogisk utvikling og digitalisering. Under ses et utdrag av noen av de temaene som det samarbeides om. De ulike temaene er imidlertid ikke nødvendigvis knyttet kun til én av enhetene, men kan også gå igjen som samarbeidsområde med en eller begge av de andre enhetene:

IT/IKT	Fagmiljø	Administrasjon
•Opplæring •Anskaffelser av plattformer og tekniske løsninger •Infrastruktur •Videolagring •Utprøving av digitale verktøy •Kompetanseutviklende tiltak •Webinarer/websider	•Tilpasning til undervisning •Veiledning/støtte til bruk av digitale tjenester og verktøy •Digital formidling •Utvikling av ulike nettkurs, digitale læremidler og media •Digitalt læringsinnhold •Læringsdesign •Konsultasjon/rådgivning •E-læring og opplæringsvideoer	•Digital eksamen og vurdering •Rutiner •Læringsplattformer •HR •Studentvelferd

Felles for utsagnene er at de viser til et bredt samarbeid på tvers i organisasjonen. Med IT-funksjonen pågår det naturlig nok mye samarbeid om teknisk utvikling av ressurser og tilrettelegginger av infrastruktur, men også om arbeid knyttet til opplæring av fagansatte og anskaffelser av blant annet plattformer og andre teknologiske løsninger.

Både ledere og medarbeidere bekrefter videre et utstrakt samarbeid med fagansatte ved institutter og fakulteter. Samarbeidet kan i stor grad knyttes til hvordan teknologiske løsninger kan tilpasses undervisningen for å skape best mulig læringsforhold for studentene. Også kompetanseheving og veiledning går igjen som aktuelle samarbeidsområder mellom støttefunksjonene og de fagansatte.

En medarbeider beskriver nødvendigheten av samarbeid på følgende måte:

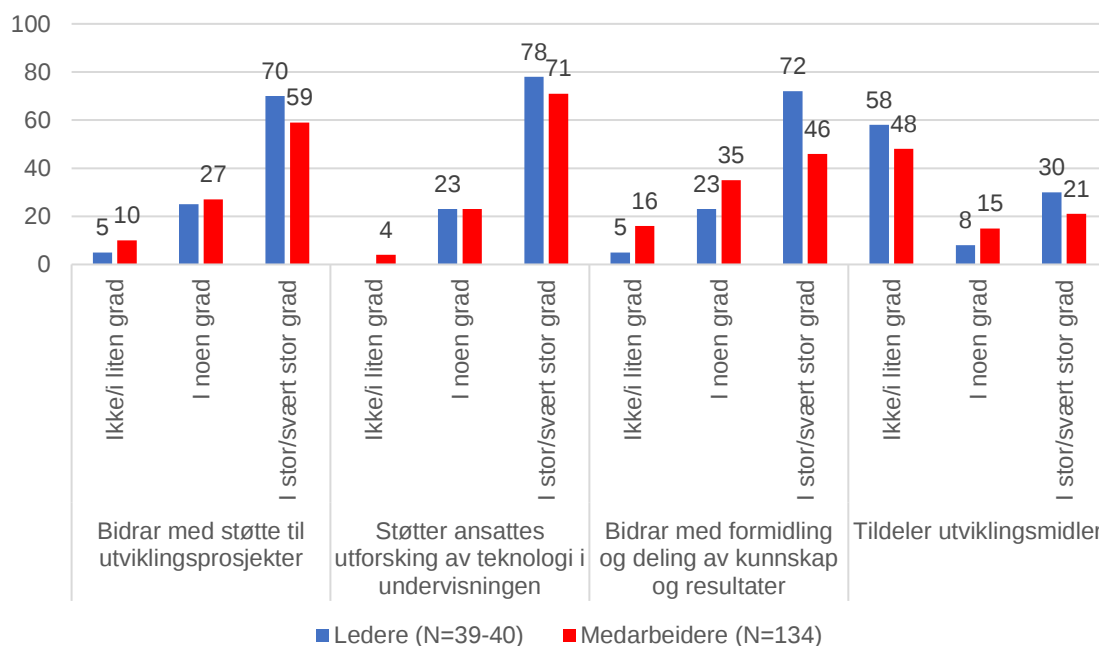
Digitalisering er ikke lenger en IT-ting. De fleste prosjekter involverer flere avdelinger og støttefunksjoner. Suksessen i digitaliseringsprosjektene er i stor grad avhengig av hvor godt man lykkes i å samarbeide mellom avdelinger og støttefunksjoner.

Slik utsagnet er formulert kan det tyde på at dersom man har som mål å skape gode forhold for digitaliseringsprosessen internt ved institusjonen, må samarbeid mellom de ulike enhetene ha gode vilkår for at det skal lykkes.

6.4 Støttefunksjonenes involvering i utviklingsrelaterte oppgaver

Digitalisering er en pågående og kontinuerlig prosess som stadig åpner for nye muligheter, både når det gjelder bruk av teknologien og evnen til å tilegne seg kunnskap. Dermed vil det være behov for at det er miljøer ved utdanningsinstitusjonene som kontinuerlig følger med på og utforsker nye digitale muligheter. Digitalisering bidrar til ny og endret kunnskap og kompetanse, men utfordrer også eksisterende praksiser i undervisning. For å få et bedre innblikk i hvordan utdanningsinstitusjonene – og særlig støttefunksjoner – deltar i og bidrar til utviklingen, har undersøkelsen et spørsmål med utsagn tilknyttet pedagogisk utviklingsarbeid. Neste figur viser hvordan ledere og medarbeidere har vurdert fire utsagn tilknyttet involvering i utviklingsrelaterte oppgaver.

Figur 6.4 Støttefunksjonenes involvering i oppgaver tilknyttet pedagogisk utviklingsarbeid i undervisning og vurdering. Prosent



Tilnærmet alle lederne svarer at deres enhet bidrar med støtte til fagansatte og fagmiljøer både i utviklingsprosjekter, støtte til utforsking av teknologi i undervisning og vurdering, samt oppgaver tilknyttet formidling og deling av kunnskap og resultater

Når vi ser nærmere på hvordan de tre valgte støttefunksjonene er involvert, er det tydelig at IT-tjenester i mindre grad enn de andre er involvert i formidling og deling av kunnskap og resultater fra utviklingsaktiviteter ved institusjonene, mens læringssentrene og UH-pedagogikkmiljøene i stor eller svært stor grad svarer at deres enhet bidrar med støtte til utviklingsprosjekter, støtter ansattes utforsking av teknologi i undervisning og vurdering og bidrar med formidling og deling av kunnskap og resultater.

Siden IT-miljø i stor grad støtter fagansattes utforsking av teknologi i undervisning og vurdering, vurderes de å være tett koblet til fagansattes praksisnære bruk av teknologi. Dette innebærer at de antas å ha god innsikt i relevante utfordringer og erfaringer tilknyttet digitaliseringen som fagansatte opplever. Sannsynligvis har også disse miljøene mye kunnskap og erfaringer som kunne vært formidlet og delt i større grad.

7 Veier videre

I dette kapitlet presenterer vi funn fra åpne spørsmål om støttemiljøenes syn på hva som bør prioriteres fremover på institusjonsnivå, og om hvilke tiltak på nasjonalt nivå respondentene ser behov for.

7.1 Støttemiljøers innspill til prioriteringer ved institusjonen

Respondentene i denne undersøkelsen dekker hele spekteret av utdanningsinstitusjoner, og mange ulike typer støttefunksjoner og miljøer er representert i materialet. Avslutningsvis er det interessant å se nærmere på hva respondentene mener er viktige innsatsområder som bør prioriteres videre i institusjonenes arbeid med digitalisering for å fremme undervisningskvalitet. Spørsmålet var formulert slik:

Sett fra ditt ståsted: Hvordan mener du innsatsen ved din institusjon bør prioriteres de nærmeste årene for at digitaliseringen skal bidra til å fremme undervisningskvalitet? Beskriv de 3-5 viktigste områdene.

Henholdsvis 27 av 42 ledere og 96 av 142 medarbeiderne svarte på dette spørsmålet. I delkapitlene under presenterer vi fem områder som er gjennomgående i datamaterialet.

7.1.1 Digitalisering som en «virksomhetskritisk satsning»

Flere blant både lederne og medarbeiderne mener det er nødvendig å øke satsningen på digitalisering. Dette kommer til uttrykk på ulike måter, som for eksempel at «digitaliseringen krever strategisk forankring» eller «at digitaliseringen må prioriteres som en virksomhetskritisk satsning». Det understrekes av mange at ledelsen har en viktig rolle i dette.

Det er relativt mange blant både lederne og medarbeiderne som uttrykker at det er viktig å øke innsatsen når det gjelder digitalisering av undervisning. Her er det flere som mener det er behov for å jobbe mer strategisk for å øke bruken av og kunnskapen om digitale verktøy i undervisning. I denne sammenhengen understreker flere respondenter betydningen av at fagansatte får gode rammer for kompetanseheving og arbeid med utvikling av undervisning.

Sentrale innspill som går igjen blant respondentene i begge gruppene er tydeligere strategisk forankring av digitaliseringen, mer målrettet digitalisering og mer styring og klarere involvering av ledelsen på alle nivåer i institusjonene. Det vises også til betydningen av utdanningsledelse og mer systematisk jobbing med digitalisering og undervisning. Summen av innspillene understreker et opplevd behov for at mange utdanningsinstitusjoner jobber mer strategisk med utdanning og digitalisering og at dette samtidig krever målrettet ledelse og bred forankring.

7.1.2 Kompetanseheving

Et klart flertall av ledere og medarbeidere har pekt på kompetanseheving som ett av de prioriterte områdene institusjonen bør jobbe videre med. Flere tar til orde for at det må jobbes mer strategisk med dette. I tillegg til utdanningsfaglig og digital kompetanse, og pedagogisk basiskompetanse, brukes begreper som «opplæring i pedagogikk for skjerm»,

«grunnleggende digital kompetanse», «den grunnleggende datakompetansen», «pedagogisk kompetanse i en digital verden», eller «digitalpedagogisk kompetanseheving».

Flere respondenter løfter frem konkrete områder de mener det bør være mer kompetanseheving på. Disse omfatter blant annet universell utforming, læringsdesign og læringsmiljø.

7.1.3 Pedagogisk utviklingsarbeid

Flere respondenter mener at det er et behov for å satse mer på pedagogisk utviklingsarbeid og forskning.

Pedagogisk utvikling er i fritekstsvarene tett koblet sammen med undervisningskvalitet. Et helhetsinntrykk er at respondentene er opptatt av at det ikke er digitaliseringen i seg selv som skal bidra til å fremme undervisningskvalitet, men arbeidet med undervisningsdesign, valg av læringsaktiviteter og hensiktsmessig bruk av teknologi.

Når det gjelder konkrete områder for utvikling er ledere opptatt av behovet for å utvikle fleksible utdanningstilbud, deriblant nevnes blant annet «digitale utdanningstilbud», «rene digitale emner og programmer» og «hybride undervisningstilbud». Samtidig vektlegger flere innspill at det er viktig å sikre at kvaliteten i disse tilbudene er like god som for studier på campus. Blant andre utviklingsområder som løftes frem er blant annet læringsdesign, aktivisering av studenter, også på digitale flater, samstemt undervisning og vurdering (både formativ og summativ, studentmedvirkning og feedback literacy).

7.1.4 Infrastruktur og teknologiske prioriteringer

Mange respondenter har innspill til prioriterte områder som vektlegger teknologiorienterte perspektiver og betydningen av infrastruktur. Flere mener det vil være viktig å prioritere «oppgradering av IT og digitale infrastrukturer slik at alle får moderne og hensiktsmessige verktøy». Teknisk tilrettelegging for best mulig teknisk kvalitet nevnes i tilknytning til dette, samt at «støtte til infrastruktur for kunnskapsdeling på tvers av campus» også påpekes som viktig. Flere ledere vektlegger at det er behov for å øke innsatsen i tilknytning til digitale undervisningstjenester/verktøy. Dette omfatter også «systematisk bruk av institusjonelle virtuelle læringsmiljø (LMS o.l.) samt maler for kursstruktur/design».

Det er flere som fremhever at det bør satses på «utvikling av digitale læremidler med kvalitet». I denne forbindelsen nevnes blant annet apper, læringsvideoer og podcast. Flere mener det både bør samarbeides mer og deles mer på tvers av institusjoner.

Innspillene viser at fysisk infrastruktur og godt utstyr også er av betydning dersom digitaliseringen skal kunne bidra til å fremme utdanningskvalitet. I denne sammenhengen blir det blant annet påpekt at «den fysiske utformingen av undervisningsrom i større grad må være tilrettelagt for dynamiske og hybride læringsformer».

På et mer overordnet plan peker flere på betydningen av effektiv styring og implementering av læringsteknologi. Andre innspill omfatter blant annet behovet for å forankre anskaffelser i støttefunksjoner og fagmiljøer.

7.1.5 Styrking av støttetjenestene

Noen av lederne og medarbeiderne mener at det er behov for å styrke støttefunksjonene. Som det kommer frem av innspillene presentert i det forrige kapitlet, har koronadigitaliseringen bidratt til økt digital kompetanse og en større interesse for å utforske digitale muligheter hos de fagansatte. Dette øker etterspørselen til tjenester fra

støttefunksjonene. I tillegg er behovet for mer «avansert» hjelp og støtte økt, og miljøene forventer økt prosjektvirksomhet tilknyttet digitalisering og pedagogisk innovasjon. Digitaliseringen er i tillegg et kontinuerlig utviklingsområde. Flere ledere mener det er et prioritert område å ruste opp kapasiteten til støttefunksjonene. Dette vil både kunne omfatte flere ansatte, men også en satsning på systematisk utvikling av støttemiljø med forsknings- og undervisningskompetanse, som også vil skape legitimitet for tilbudene og kunnskapsgrunnlaget som disse bygger på.

7.2 Støttemiljøers forslag til nasjonale tiltak

25 ledere og 85 medarbeidere svarte også på spørsmålet *Hvilke tiltak og virkemidler mener du det vil være behov for på nasjonalt nivå de nærmeste årene for å støtte institusjonene i arbeidet med digitalisering og undervisningskvalitet?*

Lederne er opptatt av å få på plass gode arenaer for kunnskaps- og erfaringsdeling og samarbeid både lokalt og nasjonalt. De ønsker også bedre samordning på tvers av institusjoner, felles infrastruktur og kompetanseheving. Dette er ønsker som også i høy grad uttrykkes av medarbeidere.

først og fremst grunnleggende pedagogisk opplæring. Skape blest om gode eksempler på "keep-it-simple"-varianter av omvendt undervisning som ikke koster mye, er effektive for underviserne, og som studentene er fornøyd med.

Nasjonalt samarbeid fremheves både som tids- og ressursbesparende og i tråd med en ønsket delingskultur, men det er ulike meninger om hvordan et nasjonalt samarbeid skal organiseres og koordineres.

8 Avslutning

Målet med denne rapporten har vært å undersøke hvordan støttemiljøene jobber med digitalisering i utdanning, og hvordan innsatsen deres bidrar til institusjonenes arbeid med utdanningskvalitet. Avslutningsvis sammenfatter vi noen viktige aspekter ved datamaterialet.

Støttefunksjoner – et innblikk i komplekse organisasjonsenheter

Denne rapporten, som er basert på data fra et bredt utvalg respondenter fra ulike støttemiljøer ved de fleste utdanningsinstitusjonene, bekrefter langt på vei det mangfoldige organisatoriske landskapet som ble kartlagt i forkant av undersøkelsen.

Gjennomgangen av spørsmålene som viser miljøenes institusjonelle forankring, viser store variasjoner i hvor miljøene er plassert i organisasjonsstrukturene og hvem de rapporterer til. Det er for eksempel cirka like mange av støttemiljøene (i utvalget) som er organisert i faglig og administrativ linje. Miljøene varierer i størrelse, men det er flest relativt små enheter med inntil 20 medarbeidere.

Et fellestrekk ved de fleste miljøene er at de har et bredt spekter av oppgaver innen arbeidsområdet digitalisering og utdanningsfaglig kompetanse. De har medarbeidere med flerfaglige bakgrunner som samlet sett dekker mange ulike kunnskapsområder. Koblingen mellom teknologi, pedagogikk og ulike fagområder synes å være utbredt.

Læringssentrene versus de øvrige miljøene

Et delmål for denne rapporten har vært å undersøke hvilke forskjeller som finnes mellom læringssentre, UH-pedagogiske miljøer og IT-miljøer.

Læringsstøttesentrene varierer i størrelse, og hvordan de er organisert. Noen er relativt store, andre er ganske små. Noen av de store institusjonene har også etablert læringssentre på fakultetsnivå, og har dermed læringsstøttemiljøer på flere nivåer i organisasjonen. Ved noen institusjoner er disse miljøene organisert som egne enheter, men vi ser også eksempler på prosjekt- og nettverksorganisering. De fleste læringssentrene ser ut til å høre til i faglige organisasjonslinjer.

Læringssentrene og UH-pedagogiskmiljøene som har deltatt i undersøkelsen fremstår som ganske like typer miljøer, og mange av de UH-pedagogiske miljøene som har deltatt i undersøkelsen, er organisert som en del av et læringssenter. Det er en del overlap, særlig når det gjelder hvilke typer tilbud de gir på de fleste områdene som dekkes av undersøkelsen.

Flere av IT-tjenestemiljøene som har svart, ser ut til å ivareta pedagogiske perspektiver i tilbudene sine, selv om de samlet sett er mindre involvert i pedagogisk rettet kompetanseheving. Disse miljøene ser også ut til å være mindre involvert i pedagogisk utviklingsarbeid og andre pedagogiske og forskningsorienterte aktiviteter. Samtidig har flere av dem arbeidsområder og kompetanse som er høyst relevant for utvikling innen både kompetanseheving og brukerstøtte for undervisere digitalisering og utdanningsfaglig kompetanse.

Støttemiljøenes innsats for kvalitet i undervisning og utdanning

Et viktig mål med undersøkelsen har vært å se nærmere på hvordan støttemiljøene bidrar til institusjonens arbeid med utdanningskvalitet. Støttefunksjonene tilbyr et bredt spekter av

kompetansehevende tilbud for fagansatte. Bredden i tilbudene underbygges av variasjon i de pedagogiske undervisningsmetodene. Støttemiljøene opplever også at de i stor grad tilrettelegger tilbudene sine til fagansattes behov. De fleste tilbyr kompetanseheving innen studentaktiv læring og omvendt klasserom. Dette er pedagogiske områder som har høy nasjonal oppmerksomhet og vektlegges som kvalitetsfremmende blant annet i Kvalitetsmeldingen. Andre sentrale pedagogiske tilnærminger som samstemt undervisning og læringsdesign ser ut til å være mindre prioritert i tilbudene. Vurdering ser også ut til å være prioritert i mindre grad, og dataene fra de åpne spørsmålene viser at flere respondenter ønsker større fokus på dette.

Støttemiljøene ser ut til å ha et høyt trykk på utviklingsaktiviteter i tilknytning til utforskning og utvikling av både kompetansehevende tilbud, støtte til prosjektvirksomhet og utvikling av faglige ressurser. De samarbeider bredt og på tvers av egeninstitusjonen, særlig med fagmiljøer og andre støttemiljøer. Dette bidrar til kvalitetssikring med hensyn til at tilbud og ressurser utvikles i samarbeid og dialog med de som skal bruke dem. I tillegg har samarbeidsaktiviteter et potensial for å kunne bidra til god forvaltning av «beste praksis» og helhetlige opplærings- og veiledningstilbud til fagansatte.

De fleste støttefunksjonene gir i liten grad uttrykk for at de har en tydelig pådriverrolle når det gjelder utforming av strategier og prioriteringer ved egen institusjon. Samtidig er det bredde i hvilken påvirkningskraft miljøene gir uttrykk for at de har ved sin institusjon. De påvirker imidlertid utviklingen gjennom utforskning og oppfølging i praksis og gjennom utarbeidelse av handlingsplaner. Flere miljøer ser også ut til å drive omfattende utviklingsorientert arbeid, og bidrar dermed til å endre praksis for digitalisering i undervisningen. De fleste miljøene oppleves derfor å ha innflytelse, selv om de ikke kjenner seg igjen som eksplisitte pådrivere.

De fleste støttemiljøene har i løpet av pandemien opplevd økt etterspørsel og ivaretatt nye behov ved at de både har utviklet nye kompetansehevende tilbud og oppskalert eksisterende tilbud. Flere respondenter understreker at pandemien har skapt et mulighetsrom for videre utforskning av læringsteknologi i undervisning, blant annet fordi mange fagansatte nå har et bedre utgangspunkt for å forankre bruken av digital teknologi i pedagogiske prinsipper. Flere støttemiljøer opplever at de har blitt mer synlige ved institusjonen, og at de i større grad blir betraktet som en viktig sparringspartner for fagansatte.

Alt i alt, ser vi at alle institusjonene i utvalget har strukturer på plass som ivaretar flere aspekter ved digitaliseringsarbeidet. Pandemien har vist at støttemiljøer utgjør fleksible enheter som har evnen til å tilpasse seg raskt når ytre omstendigheter krever det. Dette viser at de har potensiale til å være svært nyttige i det videre arbeidet med digital omstilling ved institusjonene.

Litteraturliste

- Diku. (2019). *Digital tilstand 2018 Perspektiver på digitalisering for læring i høyere utdanning* (Dikus rapportserie, Issue. <https://diku.no/rapporter/digital-tilstand-2018-perspektiver-paa-digitalisering-for-laering-i-hoeyere-utdanning>
- Fossland, T., & Rye Ramberg, K. (2016). *Kvalitetskjeden i høyere utdanning – en guide for digital kompetanse og undervisningskvalitet* (Norgesuniversitetets skriftserie, Issue.
- Gunnes, H., Madsen, A. Å., Ulvestad, M., Wendt, K., & Langfeldt, L. (2020). *Kartlegging av postdoktorstillingen - Mål, praksis og erfaringer* (Rapport, Issue. <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2724011/NIFUrapport2020-31.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., & Bond, A. (2020). The Difference Between Emergency Remote Teaching and Online Learning. *Educause review*. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
- Kunnskapsdepartementet. (2017a). *Digitaliseringsstrategi for universitets- og høyskolesektoren 2017-2021*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/779c0783fee461b88451b9ab71d5f51/no/pdfs/digitaliseringsstrategi-for-universitets--og-hoysk.pdf>
- Kunnskapsdepartementet. (2017b). *Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning* (Lovdata, Issue. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-02-07-137>
- Kunnskapsdepartementet. (2017c). *Meld. St. 16 Kultur for kvalitet i høyere utdanning*, . <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/>
- Kunnskapsdepartementet. (2021a). *Meld. St. 16 (2020–2021) Utdanning for omstilling — Økt arbeidslivsrelevans i høyere utdanning*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20202021/id2838171/>
- Kunnskapsdepartementet. (2021b). *Strategi for digital omstilling i universitets- og høyskolesektoren*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/c151afba427f446b8aa44aa1a673e6d6/no/pdfs/kd-strategi-digital-omstilling.pdf>
- Nokut. (2021). *Studiebarometeret 2020 – Hovedtendenser Studiebarometeret 2020* (Rapport, Issue. https://www.nokut.no/globalassets/studiebarometeret/2021/hoyere-utdanning/studiebarometeret-2020_hovedtendenser_1-2021.pdf

Solberg, E., Hovdhaugen, E., Gulbrandsen, M., Scordato, L., Svartefoss, S. M., & Eide, T. (2021). *Et akademisk annerledesår: Konsekvenser og håndtering av koronapandemien ved norske universiteter og høyskoler* (NIFU-rapport Issue. <https://www.nifu.no/publications/1903811/>

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

Velkommen til undersøkelsen Digital tilstand 2021

I denne undersøkelsen kartlegger vi hvordan støttefunksjoner støtter fagansatte i deres arbeid med bruk av digital teknologi i undervisning. Begrepet digital teknologi inkluderer i denne sammenhengen alle digitale verktøy, medier, programmer og ressurser som fagansatte benytter i forbindelse med undervisning, læring og vurdering.

Det vil ta ca. 15-25 minutter å besvare undersøkelsen.

Undersøkelsen har en bred tilnærming til støttefunksjoner og -miljøer, men er samtidig innrettet mot å utforske følgende arbeidsområder:

- Opplæring i/utvikling av utdanningsfaglig kompetanse, som omfatter bruk av digital teknologi.
- Praktisk oppfølging og veiledning av fagansatte, i deres arbeid med bruk av digital teknologi i undervisning, læring og vurdering.

Dersom støttefunksjonen du er leder for har arbeidsoppgaver som samsvarer med ett eller begge disse områdene, vil vi sette pris på at du deltar i undersøkelsen.

Dersom støttefunksjonen du er leder for ikke har arbeidsoppgaver som samsvarer med ett eller begge av områdene over, ber vi om at du registrerer dette nedenfor. Vi takker for at du tok deg tid til å vurdere undersøkelsen.

1: Støttefunksjonen som jeg leder, har arbeidsoppgaver som samsvarer med ett eller begge punkter over, og jeg ønsker å svare på undersøkelsen.

2: Støttefunksjonen som jeg leder, har ikke arbeidsoppgaver som samsvarer med ett eller begge punkter over, og jeg avslutter derfor undersøkelsen.

Bakgrunnsspørsmål

Hva er din stillingstittel?

- 1: Direktør
- 2: Avdelingsdirektør/-leder
- 3: Prorektor/viserektor
- 4: Dekan/visedekan/prodekan
- 5: Instituttleder
- 6: Seksjonsleder/-sjef
- 7: Leder for læringssenter/senterleder 8: Prosjektleder/gruppe-/teamleder
- 8: Annet _____

Hvilken utdanningsbakgrunn har du? (Flere valg mulig)

- 1: Helse, sosial og idrettsfag (inkludert medisin)

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

- 2: Humanistiske og estetiske fag
- 3: Informasjons- og datateknologi
- 4: Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk
- 5: Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag
- 6: Samfunnsfag og juridiske fag
- 7: Økonomiske og administrative fag
- 8: Annet

Om støttefunksjonen og organisering

Hvor mange medarbeidere har støttefunksjonen/enheten du er leder for?

- 1: Færre enn 5
- 2: 5 – 10
- 3: 11 – 20
- 4: 21 – 30
- 5: 31 – 50
- 6: Flere enn 50

Hvor i institusjonen er din støttefunksjon/enhet organisert?

- 1: Administrativ linje under universitets-/høyskoledirektør eller lignende
- 2: Administrativ linje under avdelingsdirektør/-leder eller lignende
- 3: Administrativ linje under fakultetsdirektør eller lignende
- 4: Faglig linje direkte under rektor
- 5: Faglig linje under prorektor for utdanning
- 6: Faglig linje under dekan/prodekan/visedekan
- 7: Faglig linje under instituttleder eller lignende
- 8: Annet _____

Støttefunksjonen/-miljøet er organisert som:

(Flere valg mulig)

- 1: Et læringscenter/ressurssenter for undervisning og læring
- 2: En del av biblioteket
- 3: En del av UH-pedagogikkmiljø

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

4: En del av IT-tjenester

5: En del av multimediesenter

6: Et tilbud tilknyttet et fakultet eller institutt

7: Et nettverk av ulike faglige og administrative ansatte

8: Et tidsavgrenset prosjekt

9: En del av administrative tjenester (avdeling/seksjon for utdanning, kvalitet eller lignende)

10: Annet _____

Strategier og forankring

Inneholder institusjonens overordnede styringsdokumenter (strategier, handlingsplaner, etc.) noen av følgende mål og satsingsområder?

1: Et overordnet mål om å satse på undervisning for å fremme utdanningskvalitet.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

2: Et satsingsområde innen digitalisering i undervisning og vurdering.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

3: Et satsingsområde for kompetanseheving innen utdanningsfaglig kompetanse som omfatter pedagogisk bruk av digital teknologi.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

4: Et satsingsområde for kompetanseheving innen digital kompetanse for fagansatte.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

5: Et satsingsområde for forskning på undervisning, læring og vurdering.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

6: Et satsingsområde for å sikre god digital infrastruktur.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

7: Et satsingsområde som omfatter forvaltning og utvikling av en portefølje for teknologi for læring.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

8: Et satsingsområde for samordning av støttefunksjonenes arbeid for å sikre helhetlige opplærings- og veiledningstilbud.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

9: Et satsingsområde for utvikling av fleksible utdanningstilbud.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

Har din støttefunksjon egne strategier, handlingsplaner eller lignende, som beskriver noen av følgende mål og satsinger?

1: Handlingsplaner eller lignende som konkretiserer institusjonens mål om å satse på undervisning for å fremme utdanningskvalitet.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke 4: Ikke relevant

2: Mål for arbeidet med kompetanseheving innen utdanningsfaglig kompetanse som omfatter digital kompetanse.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke 4: Ikke relevant

3: Mål for arbeidet med kompetanseheving innen digital kompetanse for fagansatte.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke 4: Ikke relevant

4: Mål eller prioriteringer for vårt arbeid med digitalisering i undervisning og vurdering.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke 4: Ikke relevant

5: Et satsingsområde for forskning på undervisning, læring og vurdering.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke 4: Ikke relevant

Hvordan vil du beskrive støttefunksjonens rolle i arbeidet med institusjonens overordnede strategier og prioriteringer når det gjelder digitalisering i utdanning?

Arbeidsområder

Hvilke av følgende oppgaver arbeider din støttefunksjon med? (Flere valg mulig)

1: Arbeid med meritteringsordninger for fremragende undervisere

2: Brukerstøtte for digitale verktøy og teknologier

3: Forskning på digitalisering i undervisning, læring og vurdering

4: Opplæring i universitets- og høyskolepedagogikk

5: Opplæring og/eller veiledning i multimediekompetanse

6: Opplæring og/eller veiledning i pedagogisk bruk av digital teknologi i undervisning og vurdering

7: Pedagogisk utviklingsarbeid knyttet til digitalisering i undervisning, læring og vurdering

8: Rådgivning og strategisk støtte til ledelse

9: Støtte i utvikling av digitale læringsressurser (f.eks. video, podcast, simuleringer)

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

- 10: Teknisk opplæring og/eller veiledning i bruk av digital teknologi i undervisning og vurdering
- 11: Utviklingsarbeid i spesifikke emner og studieprogram
- 12: Veiledning innen juridiske problemstillinger knyttet til opphavsrettigheter, personvern og lignende
- 13: Andre kjerneoppgaver _____

Digitalisering av tilbudene

Hvor stor andel av det totale opplærings- og veiledningstilbudet ved din støttefunksjon anslår du ...

... ble tilbudt digitalt til fagansatte før koronapandemien:

- 1: 0-19 % 2: 20-39 % 3: 40-59 % 4: 60-79 % 5: 80-100 % 6: Vet ikke

... vil bli tilbudt digitalt til fagansatte etter at koronapandemien er over:

- 1: 0-19 % 2: 20-39 % 3: 40-59 % 4: 60-79 % 5: 80-100 % 6: Vet ikke

I hvilken grad tror du at din støttefunksjon vil satse på følgende opplærings- og veiledningstilbud for fagansatte etter at koronapandemien er over?

1: Campusbaserte opplærings- og veiledningstilbud

- 1: Ikke i det hele tatt
- 2: I liten grad
- 3: I noen grad
- 4: I stor grad
- 5: I svært stor grad
- 6: Vet ikke
- 7: Ikke relevant

2: Digitale arenaer for erfaringsutveksling

- 1: Ikke i det hele tatt
- 2: I liten grad
- 3: I noen grad
- 4: I stor grad
- 5: I svært stor grad
- 6: Vet ikke
- 7: Ikke relevant

3: Digitale kurs med oppfølging av en fagperson

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

4: Digitale opplæringsmoduler og andre digitale læringsressurser

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

5: Hybride opplæringstilbud (kombinasjoner av digital og campus)

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

Basert på innsatsen under pandemien: Har dere gjort dere noen erfaringer med hensyn til kompetanseheving og digitalisering som du tror vil påvirke det videre arbeidet ved støttefunksjonen, eller som andre kan dra nytte av? Beskriv gjerne:

Flercampus

Har din institusjon campuser på flere geografiske lokasjoner?

1: Ja 2: Nei

Dersom institusjonen du jobber ved har en hovedcampus, jobber du ved denne campusen?

1: Ja 2: Nei 3: Institusjonen har ikke en hovedcampus.

I hvilken grad er du enig i følgende utsagn om støttefunksjonens tilbud ved alle campuser, slik situasjonen er nå:

1: Vår støttefunksjon har ansatte som er fysisk til stede på alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

2: Vi tilbyr samme opplæring til fagansatte ved alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

3: Vi tilbyr fysisk veiledning til fagansatte ved alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

7: Ikke relevant

4: Vi tilbyr digital veiledning til fagansatte ved alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

5: Vi har kapasitet til å ivareta fagansattes opplærings- og veiledningsbehov ved alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

6: Vi når ut med opplærings- og tjenestetilbudet til fagansatte ved alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

Samarbeid

I hvilken grad samarbeider dere med følgende støttefunksjoner og/eller miljøer om digitalisering i undervisning og vurdering?

1: Læringssenter/ressurssenter for undervisning og læring

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

2: Bibliotek

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

3: Universitets- og høyskolepedagogikkmiljøer

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

4: IT-tjenester

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

5: Multimedielab/-senter

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

7: Administrative tjenester (avdeling/seksjon for utdanning, kvalitet eller lignende)

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

10: Fagmiljøer ved ulike fakulteter og/eller institutter

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

11: Støtte tilbud for undervisning og læring på fakultets-/instituttnivå

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn om samarbeid og samhandling ved institusjonen din?

1: Ved vår institusjon er ledelsen pådrivere for erfaringsdeling på tvers mellom fagmiljøer og støttefunksjoner.

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

1: Helt enig

2: Delvis enig

3: Verken enig eller uenig

4: Delvis uenig

5: Helt uenig

6: Vet ikke

2: Institusjonen din har etablert nettsider og/eller andre kanaler for å fremme deling av digitale ressurser og gode undervisningsopplegg.

1: Helt enig

2: Delvis enig

3: Verken enig eller uenig

4: Delvis uenig

5: Helt uenig

6: Vet ikke

3: Ved vår institusjon har vi samlet informasjon om alle opplæringstilbud og støttetjenester for fagansatte på en felles nettside.

1: Helt enig

2: Delvis enig

3: Verken enig eller uenig

4: Delvis uenig

5: Helt uenig

6: Vet ikke

4: Ved vår institusjon samarbeider ulike støttefunksjoner om felles arrangementer som seminarer, webinarer, etc.

1: Helt enig

2: Delvis enig

3: Verken enig eller uenig

4: Delvis uenig

5: Helt uenig

6: Vet ikke

5: Institusjonsledelsen forventer at ulike støttefunksjoner samarbeider om å tilby helhetlige opplæringstilbud til fagansatte og/eller fagmiljøer.

1: Helt enig

2: Delvis enig

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Delvis uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke

I arbeidet med digitalisering i undervisning og vurdering, hvordan samarbeider dere med andre støttefunksjoner og fagmiljøer, og hva samarbeider dere om? Gi gjerne eksempler:

Pedagogisk utviklingsarbeid

I hvilken grad er din støttefunksjon involvert i følgende oppgaver tilknyttet pedagogisk utviklingsarbeid i undervisning og vurdering?

Min støttefunksjon ...

1: ... bidrar med støtte til fagansatte og/eller fagmiljøer i arbeidet med utviklingsprosjekter.

- 1: Ikke i det hele tatt
- 2: I liten grad
- 3: I noen grad
- 4: I stor grad
- 5: I svært stor grad
- 6: Vet ikke
- 7: Ikke relevant

2: ... bidrar med støtte til fagansattes utforskning av digital teknologi i undervisning og vurdering.

- 1: Ikke i det hele tatt
- 2: I liten grad
- 3: I noen grad
- 4: I stor grad
- 5: I svært stor grad
- 6: Vet ikke
- 7: Ikke relevant

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

3: ... bidrar med formidling og deling av kunnskap og resultater fra utviklingsaktiviteter ved institusjonen.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

4: ... deltar i forskningsarbeid tilknyttet pedagogiske utviklingsprosjekter.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

5: ... deltar i nasjonale nettverk og samarbeid innen digitalisering i undervisning og vurdering.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

6: ... deltar i internasjonale nettverk og samarbeid innen digitalisering i undervisning og vurdering.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

7: ... tildeler utviklingsmidler som fagmiljøene kan søke på.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

Kapasitet og ressurser

Med utgangspunkt i det siste halvåret, i hvilken grad opplever du at støttefunksjonen din har hatt kapasitet og ressurser til å ivareta følgende aktiviteter:

1: Bistå fagansatte i utviklingsarbeid og/eller prosjektarbeid

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

2: Delta i relevant forskningsarbeid

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

3: Drive med egen faglig utvikling

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

4: Oppskalere eksisterende opplæringstilbud på grunn av pandemien

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

5: Utforske nye digitale teknologier og løsninger

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

6: Utvikle nye opplæringstilbud ved behov

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

7: Veilede alle fagansatte som ønsker det

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

Vedlegg 1: Spørreskjema for ledere

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

Videre utvikling, prioriteringer og tiltak

Den pågående koronapandemien har medført et betydelig «trykk» på digitalisering i undervisningen ved alle utdanninger. Samtidig viser funn fra studentundersøkelser ved flere institusjoner at en god del studenter opplever at kvaliteten på den digitale undervisningen er varierende.

Sett fra ditt ståsted: Hvordan mener du innsatsen ved din institusjon bør prioriteres de nærmeste årene for at digitaliseringen skal bidra til å fremme undervisningskvalitet? Beskriv de 3-5 viktigste områdene:

Hvilke tiltak og virkemidler mener du det vil være behov for på nasjonalt nivå de nærmeste årene for å støtte institusjonene i arbeidet med digitalisering og undervisningskvalitet?

Andre innspill om undersøkelsen eller tilbakemelding til Diku?

Takk for at du tok deg tid til å delta i undersøkelsen. Ha en fin dag videre.

Velkommen til undersøkelsen Digital tilstand 2021

I denne undersøkelsen kartlegger vi hvordan støttefunksjoner støtter fagansatte i deres arbeid med bruk av digital teknologi i undervisning. Begrepet digital teknologi inkluderer i denne sammenhengen alle digitale verktøy, medier, programmer og ressurser som fagansatte benytter i forbindelse med undervisning, læring og vurdering.

Det vil ta ca. 15-25 minutter å besvare undersøkelsen.

Undersøkelsen har en bred tilnærming til støttefunksjoner og -miljøer, men er samtidig innrettet mot å utforske følgende arbeidsområder:

- Opplæring i/utvikling av utdanningsfaglig kompetanse, som omfatter bruk av digital teknologi.
- Praktisk oppfølging og veiledning av fagansatte, i deres arbeid med bruk av digital teknologi i undervisning, læring og vurdering.

Dersom du har arbeidsoppgaver som overlapper med ett eller begge disse områdene, vil vi sette pris på at du deltar i undersøkelsen.

Dersom du ikke har arbeidsoppgaver som overlapper med ett eller begge av områdene over, takker vi for at du tok deg tid til å vurdere undersøkelsen. Vennligst svar under for å registrere at undersøkelsen ikke er relevant for deg.

1: Jeg har arbeidsoppgaver som overlapper med ett eller begge punkter over, og ønsker å svare på undersøkelsen.

2: Jeg har ikke arbeidsoppgaver som overlapper med ett eller begge punkter over, og avslutter derfor undersøkelsen.

Bakgrunnsspørsmål

Hva er din stillingstittel?

- 1: Bibliotekar/første-/spesialbibliotekar
- 2: Førsteamanuensis/førstelektor/professor/dosent 3: Ingeniør/senior-/overingeniør
- 4: Konsulent/første-/seniorkonsulent
- 5: Prosjektleder/koordinator
- 6: Rådgiver/seniorrådgiver
- 7: Tekniker
- 8: Universitetslektor/høyskolelektor/amanuensis
- 9: Annet _____

Hvilken utdanningsbakgrunn har du? (Flere valg mulig)

- 1: Helse, sosial og idrettsfag (inkludert medisin)

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

- 2: Humanistiske og estetiske fag
- 3: Informasjons- og datateknologi
- 4: Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk
- 5: Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag
- 6: Samfunnsfag og juridiske fag
- 7: Økonomiske og administrative fag
- 8: Annet _____

Innen hvilke av følgende arbeidsområder jobber du? (Flere valg mulig)

- 1: Arbeid med meritteringsordninger for fremragende undervisere
- 2: Brukerstøtte for digitale verktøy og teknologier
- 3: Forskning på digitalisering i undervisning, læring og vurdering
- 4: Opplæring i universitets- og høyskolepedagogikk
- 5: Opplæring og/eller veiledning i multimediekompetanse
- 6: Opplæring og/eller veiledning i pedagogisk bruk av digital teknologi i undervisning og vurdering
- 7: Pedagogisk utviklingsarbeid knyttet til digitalisering i undervisning, læring og vurdering
- 8: Rådgivning og strategisk støtte til ledelse
- 9: Støtte i utvikling av digitale læringsressurser (f.eks. video, podcast, simuleringer)
- 10: Teknisk opplæring og/eller veiledning i bruk av digital teknologi i undervisning og vurdering
- 11: Utviklingsarbeid i spesifikke emner og studieprogram
- 12: Veiledning innen juridiske problemstillinger knyttet til opphavsrettigheter, personvern og lignende
- 13: Andre kjerneoppgaver _____

Om støttefunksjonen og organisering

Hvor mange medarbeidere har din støttefunksjon (enhet tilknyttet din nærmeste leder)?

- 1: Færre enn 5
- 2: 5 – 10
- 3: 11 – 20
- 4: 21 – 30
- 5: 31 – 50
- 6: Flere enn 50

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

Hvor i institusjonen er din støttefunksjon/enhet organisert?

- 1: Administrativ linje under universitets-/høgskoledirektør eller lignende
- 2: Administrativ linje under avdelingsdirektør/-leder eller lignende
- 3: Administrativ linje under fakultetsdirektør eller lignende
- 4: Faglig linje direkte under rektor
- 5: Faglig linje under prorektor for utdanning
- 6: Faglig linje under dekan/prodekan/visedekan
- 7: Faglig linje under instituttleder eller lignende
- 8: Annet _____

Støttefunksjonen/-miljøet er organisert som:

(Flere valg mulig)

- 1: Et læringssenter/ressurssenter for undervisning og læring
- 2: En del av biblioteket
- 3: En del av UH-pedagogikkmiljø
- 4: En del av IT-tjenester
- 5: En del av multimediesenter
- 6: Et tilbud tilknyttet et fakultet eller institutt
- 7: Et nettverk av ulike faglige og administrative ansatte
- 8: Et tidsavgrenset prosjekt
- 9: En del av administrative tjenester (avdeling/seksjon for utdanning, kvalitet eller lignende)
- 10: Annet _____

Strategier og forankring

Kjenner du til om institusjonens overordnede styringsdokumenter (strategier, handlingsplaner, etc.) inneholder noen av følgende mål og satsingsområder?

- 1: Et overordnet mål om å satse på undervisning for å fremme utdanningskvalitet.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

- 2: Et satsingsområde innen digitalisering i undervisning og vurdering.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

- 3: Et satsingsområde for kompetanseheving innen utdanningsfaglig kompetanse som omfatter pedagogisk bruk av digital teknologi.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

4: Et satsingsområde for kompetanseheving innen digital kompetanse for fagansatte.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

5: Et satsingsområde for forskning på undervisning, læring og vurdering.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

6: Et satsingsområde for å sikre god digital infrastruktur.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

7: Et satsingsområde som omfatter forvaltning og utvikling av en portefølje for teknologi for læring.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

8: Et satsingsområde for samordning av støttefunksjonenes arbeid for å sikre helhetlige opplærings- og veiledningstilbud.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

9: Et satsingsområde for utvikling av fleksible utdanningstilbud.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke

Har din støttefunksjon egne strategier, handlingsplaner eller lignende, som beskriver noen av følgende mål og satsinger?

1: Handlingsplaner eller lignende som konkretiserer institusjonens mål om å satse på undervisning for å fremme utdanningskvalitet.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke 4: Ikke relevant

2: Mål for arbeidet med kompetanseheving innen utdanningsfaglig kompetanse som omfatter digital kompetanse.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke 4: Ikke relevant

3: Mål for arbeidet med kompetanseheving innen digital kompetanse for fagansatte.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke 4: Ikke relevant

4: Mål eller prioriteringer for vårt arbeid med digitalisering i undervisning og vurdering.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke 4: Ikke relevant

5: Et satsingsområde for forskning på undervisning, læring og vurdering.

1: Ja 2: Nei 3: Vet ikke 4: Ikke relevant

Opplærings- og veiledningstilbud

Tilbyr dere ved din støttefunksjon opplæring og/eller veiledning til fagansatte innen noen av følgende kompetanseområder? (Flere valg mulig)

1: Administrativ bruk av digital teknologi (f.eks. systemer for timeplanlegging, eksamen og kommunikasjon)

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

- 2: Pedagogisk bruk av digital teknologi i undervisning og/eller vurdering
- 3: Tekniske ferdigheter i bruk av digital teknologi
- 4: Universitets- og høyskolepedagogisk basiskompetanse
- 5: Utviklingsarbeid i spesifikke emner og studieprogram

Tilbyr dere ved din støttefunksjon opplæring og/eller veiledning innen noen av følgende digitale utviklingsområder? (Flere valg mulig)

- 1: Bruk av digitale vurderingsformer (formativ og/eller summativ vurdering)
- 2: Bruk av video i undervisning
- 3: Interaksjon og relasjonsbygging i digital undervisning
- 4: Juridiske problemstillinger knyttet til opphavsrettigheter, personvern og lignende
- 5: Universell utforming av digitale læringsressurser
- 6: Utforming av digitale læringsdesign
- 7: Utvikling av digitale læringsressurser
- 8: Utvikling av heldigitale undervisningstilbud
- 9: Ingen av disse

Inngår noen av følgende pedagogiske tilnærminger i opplærings- og/eller veiledningstilbudet til din støttefunksjon? (Flere valg mulig)

- 1: Case-basert og/eller problembasert læring
- 2: Integrering av forskningsaktiviteter i undervisning
- 3: Omvendt klasserom
- 4: Samstemt undervisning (constructive alignment)
- 5: Simuleringsbasert læring
- 6: Studentaktiv læring
- 7: Teambasert læring
- 8: Eventuelt andre tilnærminger _____

Tilbyr din støttefunksjon opplæring og/eller veiledning i noen av følgende digitale teknologier? (Flere valg mulig)

- 1: Digitale læringsplattformer (f.eks. Blackboard, Canvas, Moodle)
- 2: Digitale vurderings- og eksamensverktøy (f.eks. WISEflow, Inspera)
- 3: Office 365 for undervisning, læring og vurdering (f.eks. PowerPoint, OneNote, Teams)
- 4: Programvare til nettkonferanser og fjernopplæring (f.eks. Zoom)

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

5: Programvare til opptak og redigering av video (f.eks. Camtasia, Kaltura, Panopto)

6: Programvare for podcastproduksjon (f.eks. Audacity)

7: Programvare for studentresponssystemer (f.eks. Mentimeter)

8: Digitale oppslagstavler (f.eks. Padlet, Mural, Miro)

9: Andre verktøy _____

I hvilken grad tilrettelegges opplærings- og veiledningstilbudene ved din støttefunksjon til fagansattes behov?

1: Vi tilbyr flere typer digitale opplæringstilbud synkront.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

2: Vi tilbyr flere typer digitale opplæringstilbud asynkront.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

3: Vi tilpasser opplæring til fagansattes fagfelt.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

4: Vi tilrettelegger opplæring for flere ferdighetsnivåer.

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

5: Vi tilbyr opplæring på engelsk.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

6: Vi tilbyr kurs og/eller seminarer flere ganger i semesteret.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

7: Vi tilbyr individuell veiledning.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

Basiskurs i UH-pedagogikk

Hvordan er basiskurset i universitets- og høyskolepedagogikk organisert? Kurset er/har:

1: Obligatorisk for fast tilsetting ved vår institusjon.

1: Ja 2: Nei 3: Delvis 4: Vet ikke

2: Åpent for midlertidige fagansatte (postdoktorer, undervisere, etc.) ved vår institusjon.

1: Ja 2: Nei 3: Delvis 4: Vet ikke

3: Åpent for søkere fra andre institusjoner.

1: Ja 2: Nei 3: Delvis 4: Vet ikke

4: En kombinasjon av nettundervisning og fysiske samlinger.

1: Ja 2: Nei 3: Delvis 4: Vet ikke

5: Obligatorisk oppmøte.

1: Ja 2: Nei 3: Delvis 4: Vet ikke

6: Fleksibelt når det gjelder progresjon.

1: Ja 2: Nei 3: Delvis 4: Vet ikke

I hvilken grad passer følgende utsagn om innholdet i basiskurset i universitets- og høyskolepedagogikk?

1: Kurset er tilpasset til den enkelte fagansattes fagområde.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

2: Kurset benytter kollegaveiledning som en læringsform.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

3: Kurset vektlegger hvordan digital teknologi kan brukes for å tilrettelegge for studentaktiv læring.

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

4: Kurset gir opplæring i hvordan digital teknologi kan brukes for å støtte studentenes læring i ulike vurderingssammenhenger.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

5: Kurset gir opplæring i hvordan digital teknologi kan brukes for å skape en god sammenheng mellom læringsutbytte, læringsaktiviteter og vurderingsformer.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

6: Kurset tilbys på engelsk.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

Digitalisering av tilbudene

Hvor stor andel av det totale opplærings- og veiledningstilbudet ved din støttefunksjon anslår du ...

... ble tilbudt digitalt til fagansatte før koronapandemien:

1: 0-19 % 2: 20-39 % 3: 40-59 % 4: 60-79 % 5: 80-100 % 6: Vet ikke

... vil bli tilbudt digitalt til fagansatte etter at koronapandemien er over:

1: 0-19 % 2: 20-39 % 3: 40-59 % 4: 60-79 % 5: 80-100 % 6: Vet ikke

I hvilken grad tror du at din støttefunksjon vil satse på følgende opplærings- og veiledningstilbud for fagansatte etter at koronapandemien er over?

1: Campusbaserte opplærings- og veiledningstilbud

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

2: Digitale arenaer for erfaringsutveksling

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

3: Digitale kurs med oppfølging av en fagperson

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

4: Digitale opplæringsmoduler og andre digitale læringsressurser

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

5: Hybride opplæringstilbud (kombinasjoner av digital og campus)

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

Basert på innsatsen under pandemien: Har dere gjort dere noen erfaringer med hensyn til kompetanseheving og digitalisering som du tror vil påvirke det videre arbeidet ved støttefunksjonen, eller som andre kan dra nytte av? Beskriv gjerne:

Flercampus

Har din institusjon campuser på flere geografiske lokasjoner?

1: Ja 2: Nei

Dersom institusjonen du jobber ved har en hovedcampus, jobber du ved denne campusen?

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

1: Ja 2: Nei 3: Institusjonen har ikke en hovedcampus.

I hvilken grad er du enig i følgende utsagn om støttefunksjonens tilbud ved alle campuser, slik situasjonen er nå:

1: Vår støttefunksjon har ansatte som er fysisk til stede på alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

2: Vi tilbyr samme opplæring til fagansatte ved alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

3: Vi tilbyr fysisk veiledning til fagansatte ved alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

4: Vi tilbyr digital veiledning til fagansatte ved alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

5: Vi har kapasitet til å ivareta fagansattes opplærings- og veiledningsbehov ved alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

6: Vi når ut med opplærings- og tjenestetilbudet til fagansatte ved alle campuser.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

Samarbeid

I hvilken grad samarbeider dere med følgende støttefunksjoner og/eller miljøer om digitalisering i undervisning og vurdering?

1: Læringscenter/ressurssenter for undervisning og læring

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

2: Bibliotek

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

3: Universitets- og høyskolepedagogikkmiljøer

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

4: IT-tjenester

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

5: Multimedielab/-senter

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

7: Administrative tjenester (avdeling/seksjon for utdanning, kvalitet eller lignende)

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

10: Fagmiljøer ved ulike fakulteter og/eller institutter

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

11: Støttetilbud for undervisning og læring på fakultets-/instituttnivå

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Egen enhet

7: Ikke relevant

Hvis du ønsker å utdype, benytt tekstboksen under. Gi gjerne eksempler på hva dere samarbeider om.

Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn om samarbeid og samhandling ved institusjonen din?

1: Ved vår institusjon er ledelsen pådrivere for erfaringsdeling på tvers mellom fagmiljøer og støttefunksjoner.

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

1: Helt enig

2: Delvis enig

3: Verken enig eller uenig

4: Delvis uenig

5: Helt uenig

6: Vet ikke

2: Institusjonen din har etablert nettsider og/eller andre kanaler for å fremme deling av digitale ressurser og gode undervisningsopplegg.

1: Helt enig

2: Delvis enig

3: Verken enig eller uenig

4: Delvis uenig

5: Helt uenig

6: Vet ikke

3: Ved vår institusjon har vi samlet informasjon om alle opplæringstilbud og støttetjenester for fagansatte på en felles nettside.

1: Helt enig

2: Delvis enig

3: Verken enig eller uenig

4: Delvis uenig

5: Helt uenig

6: Vet ikke

4: Ved vår institusjon samarbeider ulike støttefunksjoner om felles arrangementer som seminarer, webinarer, etc.

1: Helt enig

2: Delvis enig

3: Verken enig eller uenig

4: Delvis uenig

5: Helt uenig

6: Vet ikke

5: Institusjonsledelsen forventer at ulike støttefunksjoner samarbeider om å tilby helhetlige opplæringstilbud til fagansatte og/eller fagmiljøer.

1: Helt enig

2: Delvis enig

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Delvis uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Vet ikke

Pedagogisk utviklingsarbeid

I hvilken grad er din støttefunksjon involvert i følgende oppgaver tilknyttet pedagogisk utviklingsarbeid i undervisning og vurdering?

Min støttefunksjon ...

1: ... bidrar med støtte til fagansatte og/eller fagmiljøer i arbeidet med utviklingsprosjekter.

- 1: Ikke i det hele tatt
- 2: I liten grad
- 3: I noen grad
- 4: I stor grad
- 5: I svært stor grad
- 6: Vet ikke
- 7: Ikke relevant

2: ... bidrar med støtte til fagansattes utforskning av digital teknologi i undervisning og vurdering.

- 1: Ikke i det hele tatt
- 2: I liten grad
- 3: I noen grad
- 4: I stor grad
- 5: I svært stor grad
- 6: Vet ikke
- 7: Ikke relevant

3: ... bidrar med formidling og deling av kunnskap og resultater fra utviklingsaktiviteter ved institusjonen.

- 1: Ikke i det hele tatt
- 2: I liten grad
- 3: I noen grad
- 4: I stor grad
- 5: I svært stor grad
- 6: Vet ikke

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

7: Ikke relevant

4: ... deltar i forskningsarbeid tilknyttet pedagogiske utviklingsprosjekter.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

5: ... deltar i nasjonale nettverk og samarbeid innen digitalisering i undervisning og vurdering.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

6: ... deltar i internasjonale nettverk og samarbeid innen digitalisering i undervisning og vurdering.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

7: ... tildeler utviklingsmidler som fagmiljøene kan søke på.

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

Kapasitet og ressurser

Med utgangspunkt i det siste halvåret, i hvilken grad opplever du at støttefunksjonen din har hatt kapasitet og ressurser til å ivareta følgende aktiviteter:

1: Bistå fagansatte i utviklingsarbeid og/eller prosjektarbeid

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

2: Delta i relevant forskningsarbeid

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

3: Drive med egen faglig utvikling

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

4: Oppskalere eksisterende opplæringstilbud på grunn av pandemien

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

Vedlegg 2: Spørreskjema for medarbeidere

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

5: Utforske nye digitale teknologier og løsninger

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

6: Utvikle nye opplæringstilbud ved behov

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

7: Veilede alle fagansatte som ønsker det

1: Ikke i det hele tatt

2: I liten grad

3: I noen grad

4: I stor grad

5: I svært stor grad

6: Vet ikke

7: Ikke relevant

Videre utvikling, prioriteringer og tiltak

Den pågående koronapandemien har medført et betydelig «trykk» på digitalisering i undervisningen ved alle utdanninger. Samtidig viser funn fra studentundersøkelser ved flere institusjoner at en god del studenter opplever at kvaliteten på den digitale undervisningen er varierende.

Sett fra ditt ståsted: Hvordan mener du innsatsen ved din institusjon bør prioriteres de nærmeste årene for at digitaliseringen skal bidra til å fremme undervisningskvalitet? Beskriv de 3-5 viktigste områdene:

Hvilke tiltak og virkemidler mener du det vil være behov for på nasjonalt nivå de nærmeste årene for å støtte institusjonene i arbeidet med digitalisering og undervisningskvalitet?

Andre innspill om undersøkelsen eller tilbakemelding til Diku?

Takk for at du tok deg tid til å delta i undersøkelsen. Ha en fin dag videre.

