

Kvalitetsarbeidet ved Kunsthøgskolen belyser alle forhold som har betydning for kvaliteten i studietilbudene og studentenes læringsutbytte. Kvalitetsarbeidet bygger på mål og krav til studiekvalitet på tre hovedområder:

- Strategiske mål for studiekvalitet
- Tilsynskrav for studiekvalitet
- Prosesser for studiekvalitet

Kunsthøgskolen sammenfatter etter hvert studieår en rapport om kvalitetsarbeidet. Kvalitetsrapporten bygger på:

- Studieprogram: Hvert studieprogram rapporterer om kvalitet i foregående studieår.
- Avdeling: Hver avdeling sammenfatter en kvalitetsrapport basert på rapportene fra studieprogrammene.
- Fellesadministrasjon: Fellesadministrasjonen rapporterer på sitt arbeid med å utvikle god samhandling og effektivitet i støtteprosessene.

Denne kvalitetsrapporten gjelder for studieåret 2020-2021.

Som akkreditert vitenskapelig høyskole skal Kunsthøgskolen ha ordninger for systematisk kontroll av at alle studietilbud tilfredsstiller kravene i forskrift om kvalitet i høyere utdanning.

## Kvalitetsrapportens struktur

Kvalitetsrapporten er strukturert i seks deler. For hver del vises til de strategiske, tilsynsrelaterte og prosessorienterte mål og krav som er styrende for arbeidet. For hver del sammenfattes disse målene og kravene til et spørsmål om studiekvalitet:

1. Studentrekruttering:  
Tiltrekker vi oss – og tar opp – de riktige studentene?
2. Studieprogram:  
Er studieprogrammene riktig strukturert og beskriver de et relevant læringsutbytte?
3. Utdanning og læring:  
Er undervisningen og veiledningen lagt opp slik at studentene når læringsutbyttet?
4. Internasjonal mobilitet:  
Legges det til rette for at studentene kan øke læringsutbyttet gjennom utveksling?
5. Læringsmiljø:  
Er læringsmiljøet innrettet slik at det støtter opp om studentenes læring?
6. Fagmiljø:  
Er fagmiljøet sammensatt forsvarlig og slik at det fremmer studentenes læring?

For å gjøre rapporteringen på alle nivåer tydeligere og for å synliggjøre hele kvalitetssløyfen er rapportmalene endret for studieåret 2020/21. Som støtte til vurdering, er det i de reviderte malene oppgitt støttespørsmål for å sikre bedre fokus og koherens i vurderingene. I tillegg til en vurdering av hva som går bra/hva som går dårlig, rapporteres det på prioriterte tiltak og det skal angis hvem som har ansvar for oppfølging og frist for oppfølging.

## 1. Studentrekruttering

---

- (strategi) Vi skal tiltrekke oss høyt kvalifiserte studenter med et mangfold av kulturelle og kunstneriske erfaringer
- (prosess) Markedsføring: Potensielle søkere skal få god informasjon om Kunsthøgskolen og om studieprogrammene.
- (prosess) Opptak: Søkere skal vurderes ut ifra fastsatte kriterier for det enkelte studieprogram og få god informasjon gjennom hele opptaksprosessen.

Kvantitative kriterier: Se vedlagt tabellsamling

---

### Tiltrekker vi oss – og tar opp – de riktige studentene?

Støttespørsmål:

- *Tiltrekker vi de riktige studentene basert på mål om nivå/kvalitet og mangfold på studentene*
- *Har vi tilstrekkelig antall søkere per studieplass (kvantitativt mål)*
- *Hvilke hindringer ser du for å kunne tiltrekke dere de riktige studentene?*

Vi tiltrekker de riktige studentene og har høyt søkertall i stor grad ifølge kvalitetsrapportene lokalt, understøttet av søkertall og opptaksprotokoller. Det er også høy grad av internasjonale søkere på spesielt masternivå. Antall søkere har økt, men det er usikkert om dette er en generell trend eller skyldes koronasituasjonen som har rammet kulturfeltet sterkt. I forhold til tidligere identifiserte avvik til stipendiatrekruttering på avdeling Opera, og hvor det har vært satt inn rekrutteringstiltak, har søknad til stipendiatstillinger ved siste utlysning økt betydelig. Det rapporteres også om utfordringer i forhold til mangfold i søkergruppene.

Når det gjelder hvilke hindringer som identifiseres for å kunne tiltrekke seg de riktige studentene pekes det på prosessutfordringer relatert til begge prosessmålene våre. Det er et stort behov for bedre synliggjøring, markedsføring, og god nok informasjon ut til søkere. Det mangler både fysisk og digital informasjon som gjør det vanskelig å rekruttere så bredt nasjonalt som man ønsker. Informasjon på nettsidene og utfordringer ved KHiOs nettside oppleves av flere som prekær. Det kan være behov for å intensivere markedsføringsarbeidet, og lage en omforent markedsføringsstrategi.

Når det gjelder arbeid med opptakskriterier, transparens i opptaksprosessene og kommunikasjon med søkere, rapporteres det om et bra arbeid med tydeliggjøring av opptakskriterier og tydeligere informasjon til opptakskomiteene. Flere avdelinger har jobbet aktivt med dette og viser til et kvalitetsløft.

Som en følge av pandemien, har avdelingene måttet utvikle og bruke digitale opptaksløsninger i stor grad. Mange er fornøyd med denne løsningen og ser også positive sider i at opptak når ut til flere, er mer demokratisk og også ressursbesparende. Flere studieprogram rapporterer et ønske om å bruke disse erfaringene konstruktivt videre inn i utvikling av hybride og for noen, heldigitale, opptak. Andre, rapporterer et stort behov for å gå tilbake til fysiske og ordinære opptak.

#### Viktigste prioriterte tiltak samlet sett:

Det er meldt inn en rekke gode tiltak på lokalt nivå. De fordeler seg over noen hovedområder. Det er behov for å styrke felles samhandlingen knyttet til kommunikasjons- og markedsføringsstrategi, slik at mål, prioriteringer og tiltak avklares i rekrutteringsarbeidet.

Et annet gjennomgående tema er hvordan KHiO kan ta med seg de gode erfaringene med hybrid og/eller heldigitale opptak. Det pekes på behov for evaluering og kvalitetssikring av opptaksformat etter korona med tanke på del- eller heldigitale løsninger, og også sikring av transparens og kvalitetssikring av likeverdig behandling kan oppfylles i digitale format.

Siste hovedtema relatert til rekruttering er et ønske om mer systematisk og strategisk satsning på rekruttering av mangfold spesielt. Studieprogram og avdelingene har alle satt inn spesifikke tiltak for rekruttering av underrepresenterte søkegrupper, men det kan være effekt å hente av erfaringsdeling, samarbeid og felles kvalitetsutvikling på institusjonsnivå, for eksempel ved å nedsette en arbeidsgruppe som kan se på KHiOs strategiske arbeid med rekruttering i samarbeid med aktører som Norsk kulturskoleråd, Deichmanske bibliotek og videregående skoler.

Nr.	Priorterte tiltak	Frist/ansvar
1.1	Diskutere kommunikasjon og markedsføringsstrategi knyttet til rekruttering.	Rektor og direktør. Oppstart 2022.
1.2	Utarbeide en omforent markedsføringsstrategi og samkjøre rekrutteringstiltak for å økte mangfold i rekrutteringen.	Prorektor for utdanning, dekaner og kommunikasjon. Vår 2022.
1.3	Evaluere og videreutvikle digitale løsninger for opptak	Dekaner, studieadministrasjonen. Vår 2022

## 2. Studieprogram

- (strategi) vi skal utdanne spesialiserte selvstendige og reflekterte bachelorkandidater
- (strategi) vi skal videreutvikle masterutdanninger som gir fordypningsmuligheter, og som henter perspektiv og impulser fra bredden i Kunsthøgskolens fagfelt
- (strategi) Vi skal utvikle doktorgradsprogrammet slik at det bidrar til å definere kvalitet og standarder innen kunstnerisk utviklingsarbeid
- (strategi/forskrift) Vi skal sikre at kunstutøvelsen står i sentrum for doktorgradsarbeidet. Samtidig skal kunstutøvelsen følges av en eksplisitt refleksjon som ved presentasjon av prosjektet gjør det mulig for andre å ta del i den arbeidsmåten og innsikten som det kunstneriske utviklingsarbeidet genererer
- (tilsyn) Studiene skal ha relevans for videre studier/arbeidsliv.
- (prosess) Studieplan: Studieplaner og emnebeskrivelser skal utformes slik at læringsmål, innhold og vurderingskriterier er tydelige.

Kvantitative kriterier: Se vedlagt tabellsamling

### Er studieprogrammene riktig strukturert og beskriver de et relevant læringsutbytte?

Støttespørsmål:

- *Er det godt samsvar mellom læringsutbytte, innhold, arbeidsmåte og vurderingsformer i studieplanene?*
- *Er det behov for fornying og utvikling (struktur, relevans og samarbeid)?*
- *Er studieprogrammet godt rigget for å utdanne spesialiserte, selvstendige og kritisk tenkende kandidater?*

Alle avdelingene rapporterer om god struktur på studieprogrammene. De fleste gjennomfører et godt arbeid med studieplanrevisjoner med jevne mellomrom og fanger opp avvik fortløpende. Kunstakademiet og phd programmets kvalitetsrapport er gode eksempel her med konkretisert og godt reflektert analyse med tilhørende gode tiltak. Erfaringsdeling mellom avdelingenes arbeid med systematisk kvalitetsutvikling og –rapportering, kan være hensiktsmessig for videre utvikling av kvalitetskultur på institusjonsnivå.

Når KHiO nå endelig har fått på plass periodisk programvaluering, og vi får inn disse rapportene, vil dette kvalitetsrapporteringsområdet bli enda bedre tydeliggjort, også med eksternt blikk, og det er allerede lagt opp til erfaringsdeling mellom dekaner etter første runde.

Selv om det foregår mange gode lokale studieplanrevideringer, er det generelt lite endringer i studieportefølje ved KHiO, noe også NOKUT rapporten kommenterte. Avdeling dans ønsker å utvikle en didaktisk master innenfor lærerutdanningen. Avdeling Opera har meldt inn om bachelor (har per i dag kun årsstudium og master) og PPU i musikkteater/opera. Teater ønsker en master i regi. Det finnes prosessbeskrivelse på hvordan ønske om nye studieprogram skal utredes av avdelingene, og på bakgrunn av denne kan Kunsthøgskolen søke om midler utenfor rammen. Alternativt kan avdelingene gjøre omprioriteringer innenfor gjeldende avdelingsbudsjett.

Studentundersøkelsen viser at studentene har ønske om at det er mer tilrettelagt for valgemner og mulighet til å utvikle en individuelt tilrettelagt utdanningsplan. I dag er det ikke strukturelt mulig å ta emner fra andre studieprogram enn det du er tatt opp til. Dette kan diskuteres i pågående strategiprosess.

I forhold til utviklingsområder i studieprogrammene er det noen gjennomgående tema, som kan være verdt å merke seg, som kan danne grunnlag for tiltak på institusjonsnivå, for prorektor for utdanning, utdanningsutvalget og ulike fora som pedagogisk dag for ansatte hvert semester (Fokus på utdanning).

- FOU basert undervisning. Det er et ønske om å jobbe med FOU basert utdanning i sektoren tilpasset kunstutdanningens egenart og KUF på KHiO (BA, MA, Phd).
- Forholdet mellom teori og praksis og integreringen mellom 'teknikk kurs' og prosjekt/produksjon/studentprosjekter.
- Tverrfaglighet både på avdelingsnivå og institusjonsnivå.
- Vurderingsformer og eksamensformat

#### Viktigste prioriterte tiltak samlet sett:

Vi har trukket fram tre tiltaksområder som er listet opp nedenfor. Det første gjelder studieporteføljen, som vi mener også må løftes opp på institusjonsnivå og være naturlig del av strategiprosessen som foregår inneværende studieår. I tillegg ser vi at det å sette spesielt fokus på FOU-basert utdanning kan være hensiktsmessig parallelt med at videreutvikling og konsolidering av KUF på KHiO foregår. Prorektor for utdanning og prorektor for forskning ønsker å samarbeide om denne utviklingen. FOU-basert utdanning er også en modul som vil tilbys som del av UH-ped tilbudet for ansatte. Siste tiltaksområde på institusjonsnivå, er knyttet til oppfølging av NOKUT tilsynet og utvikling av kvalitetsarbeidet ved KHiO. Det kan være hensiktsmessig å jobbe mer med utdanningsledelse på studieprogramnivå. Identifisering av gode modeller for studieprogramledelse, mer tilrettelagt erfaringsdeling mellom studieprogram og avdelinger, etablering av forum for programledelse og kompetanseutviklingstiltak er eksempler på tiltak som kan inngå her. Kompetanseutviklingsmodul i Utdanningsledelse er planlagt å starte opp som del av UH-ped kursportefølje fra 2022-2023.

Nr.	Prioriterte tiltak	Frist/ansvar
2.1	I forbindele med strategiplanprosessen – gjennomgå Studieprogramporteføljen	Rektor. 2022.
2.2	Forskningsbasert utdanning – videreutvikle felles forståelse, dele beste praksis. Jobbe med dette på institusjonsnivå. Løfte dette inn i strategiplanprosessen.	Utdanningsutvalget i samarbeid med prorektor for forskning. 2022.
2.3	Øke utdanningsfaglig-ledelseskompetanse i avdelingene.	Prorektor for utdanning i samarbeid med dekaner. 2022.

### 3. Utdanning og læring

- (strategi): Vi skal øke kvaliteten i utdanningen gjennom å videreutvikle pedagogiske metoder og vurderingsmetoder, gjennom bruk av nasjonale og internasjonale fagfellevurderinger
- (prosess) Semester-, emne- og timeplanlegging: Studentene skal være kjent med undervisningsopplegg, vurderingsform og -kriterier for hvertemne.
- (prosess) Emne/semesterevaluering: Studietilbudet skal evalueres av lærere og studenter.
- (prosess) Utdanningsplan, vurdering og eksamen: Det skal være klare rutiner og god informasjon om eksamensavvikling.

Kvantitative kriterier: Se vedlagt tabellsamling

#### Er undervisningen og veiledningen lagt opp slik at studentene når læringsutbyttet?

Støttespørsmål:

- *Vurder utdanningskvaliteten og utdanningskultur i eget studieprogram (studentaktive læringsformer, vurderingsformer, Canvas, studentinvolvering, programråd og andre utdanningsfaglige fora)*

Alle avdelinger er i stor grad fornøyd med egen utdanningskvalitet. God gjennomstrømning, godt nivå på avgang og studentenes attraktivitet i arbeidslivet er indikatorer på dette.

Koronasituasjonen preger selvsagt rapportene, men det har gått bedre enn kanskje forventet grunnet iherdig innsats av ansatte og ledere, og også positiv utvikling har funnet sted som følge av pandemien. En stor andel av stipendiatene er forsinket pga. korona. Det fører til at akkrediteringskravet om å uteksaminere minst 5 doktorgradskandidater pr år i snitt ikke er oppfylt. Phd programmet er fortsatt nytt og rapporterer om at de fortsatt trenger å få på plass flere

elementer for å sikre kvalitet, og har også klare og gode tiltak for dette.

Noen utfordringer knyttet til informasjons- og kommunikasjonsrutiner, samt utfordringer rundt bruk av verksteder på visuell side går igjen som rapporterte avvik.

Det er nylig utarbeidet nye retningslinjer for emneevaluering, og det gjenstår fortsatt litt arbeid med å få økt oppslutning rundt evalueringer og få implementert nye rutiner for emneevaluering. Det er viktig å følge opp dette som ledd i arbeidet med å styrke utdanningskulturen. Prorektor mener også at det er noe utfordringer med manglende formell utdanningsfaglig kompetanse i institusjonen. Det fremkommer også gjennom rapporteringsprosessen at det mangler en felles forståelse for hva utdanningskvalitet handler om mer spesifikt og for de pedagogiske begrepene brukt i kvalitetsrapporten. Dette påvirker trolig også holdninger og oppslutning om pedagogisk utviklingsarbeid og validiteten på kvalitetsrapporteringen. Spesielt er det viktig å se rapportenes positive egenvurdering av kvalitet opp mot studentenes evalueringer som er mer sprikende på dette punktet. Dette vil være et sentralt punkt i oppfølging av NOKUT tilsynet.

#### Viktigste prioriterte tiltak samlet sett:

Ett viktig tiltaksområde er å ta tak i utfordringer rundt informasjon og kommunikasjon generelt og spesielt rettet mot studentene. Gode tiltak som foreslås er å utvikle bedre strategier og foreta opplæring i bruk av Canvas. Opplæring i Canvas er integrert i nye UH- ped. kurs, både på grunnleggende nivå i modul 2 om 'Undervisning' og på et mer avansert nivå i modul 4 'digitale verktøy som lærings- og undervisningsstøtte'. Videre fremkommer det ønske om at bedre rutiner og policy for informasjonsflyt og kommunikasjon med studentene utvikles og samkjøres på institusjonsnivå. Det siste innbefatter også utvikling av nettsidene, bruk av sosiale medier og intranett for studenter. Det er et stort ønske om å utvikle type digital 'studiehåndbok'. Men så lenge det ikke finnes rom for studentene å ta valgmenner fra andre studieprogram, vil ikke en digital studiehåndbok i seg selv løse utfordringene med samarbeid og tverrfaglighet. Dette bør også adresseres i strategiplanen.

Et annet tiltaksområde gjelder verkstedsproblematikken. Dette er et gjennomgangstema på visuelle avdelinger. Det er knyttet til utfordringer rundt kommunikasjon, samarbeid, forankring av beslutninger i fagmiljø og kapasitet. Det er også en utfordring med verksmesternes administrative tilhørighet i organisasjonen. Kunst og håndverk sin avdelingsrapport gir en god utdypende beskrivelse og forslag til tiltak. Forslag om å opprette et 'verkstedsråd' er god, og løftet opp i prioriterte tiltak.

Vi ser også at det er behov for kontinuerlig arbeid med kvalitetssystemet; informasjon, rolleforståelse, opplæring, prosessbeskrivelse som er tydeligere, spesielt på tilbakemeldingsprosessen og oppfølging av tiltak knyttet mot identifiserte avvik (jf. NOKUT prosessen, arbeid med tiltak).

Nr.	Prioriterte tiltak	Frist/ansvar
3.1	Sørge for omforente rutiner, rolle- og prosessbeskrivelser, informasjon, veiledning og opplæring i kvalitetssystemet, som ledd i oppfølgingen av Nokuttilsynet.	Prorektor og studieadm 2022
3.2	Oppfølging og implementering av de nye retningslinjene for emneevaluering.	2022. Studieadm.
3.3	Opprette et verkstedsråd for å følge opp utfordringer rundt bruk av verkstedene.	Prorektor for utdanning og dekaner. Vår 2022
3.4	Stipendiater: Det skal være tett oppfølging av veiledere og stipendiater, slik at akkrediteringskravet om å uteksaminere minst 5 doktorgradskandidater pr år i snitt oppfylles.	Prorektor for forskning/dekaner 2022
3.5	Motivere ansatte til å delta på UH-ped kurs for å styrke utdanningsfaglig kompetanse og bygge utdanningskultur innenifra ved å styrke dokumentasjon og etablere flere arenaer for deling av god praksis.	Deakaner i samarbeid med prorektor 2022

#### 4. Internasjonal mobilitet

- (strategi): Vi skal øke kvaliteten i utdanningen gjennom utveksling av studenter og lærere
- (tilsyn) Studieprogram skal ha relevante utvekslingstilbud
- (prosess) Internasjonal mobilitet: Det skal være god informasjon og klare rutiner for utveksling av studenter og ansatte

Kvantitative kriterier: Se vedlagt tabellsamling

#### Legges det til rette for at studentene kan øke læringsutbyttet gjennom utveksling?

Støttespørsmål:

- *Vurder om dere har relevante og gode utvekslingsavtaler*
- *Hvilke utfordringer ser dere for at studentene skal kunne øke læringsutbyttet gjennom utveksling av studenter og lærere*

Koronasituasjonen har nødvendigvis preget dette punktet i stor grad, og tallene for utveksling har gått ned. Søkertallene for høst 2021 viser at det er en økt interesse, men her må Kunsthøgskolen likevel jobbe målrettet for å komme i rute igjen. Avdelingene rapporterer også om sterkt ønske om å styrke internasjonalisering.

Erasmus avtaleperioden går ut i 2022 og alle Erasmus-avtaler må evalueres/gjennomgås/fornyes i løpet av 2022. Det er et ønske om å kunne etablere avtaler som er strategiske for avdelingens fagutvikling. Arbeidet med avtaleporteføljen burde vært igangsatt i 2021, men Kunsthøgskolen har manglet rådgiver for internasjonalisering siden før sommeren og det har ikke vært ressurser til å jobbe med dette. Ny person er på plass primo januar 2022 og arbeid med avtaleporteføljen vil ha høy prioritet.

I tillegg til Erasmus-avtaler er det behov for en gjennomgang av alle bilaterale avtaler.

Norsk som undervisningsspråk kan være en utfordring for å studenter som skal komme på innveksling. Da spesielt for bachelorstudiene. Avdelingene må sikre at deres praksis for innveksling er i tråd med Kunsthøgskolens språkpolitikk og at de finner individuelle gode løsninger for at innvekslede studenter kan nå læringsutbyttet i dialog med de ansatte.

Det varierer også hvor godt utveksling er integrert i det enkelte studieløp. Det enklere å finne rom for utveksling på bachelorstudiene enn masterstudiene og det er en fordel når det er angitt et egnet tidspunkt for utveksling i studieplanen. Utveksling blir bedre integrert i studieforløpet og det blir mer forutsigbart for studentene. Dette er et viktig moment å ha med seg inn i studieplansrevisjoner og drøfting av tiltak rettet mot studieporteføljen. Det å tilrettelegge for strukturer som øker mulighet for utveksling (f.eks sette av et fast semester for dette), kan også bidra til å tilrettelegge for tverrfaglighet og valgmoduler for studentene internt på KHiO mellom studieprogram innenfor og mellom avdelinger. God ansattmobilitet er også med på å bidra til økt mobilitet blant studentene.

Ansatt mobilitet kan styrke utveksling som baserer seg på ansattes KUF og nettverk. Det er ønskelig med mer informasjon, opplæring og tilrettelegging av ansattutveksling.

Det er meldt inn et ønske om å bedre utforske mulighetene som ligger i Nordplus og Erasmus, og avdelingene har behov for støtte med søknadsprosesser og utvikling.

Nr.	Priorterte tiltak	Frist/ansvar
4.1	Igangsette arbeidet med å evaluere/fornye/revidere avtaleporteføljen.	2022 Studieadm i samarbeid med dekaner
4.2	Jobbe med å få antallet student- og ansattmobiliteter opp igjen etter koronanedgangen.	Oppstart i 2022 Studieadm i samarbeid med dekaner
4.3	Ha et fast punkt i prosessbeskrivelse av studieplansrevisjon som ber	Studieadministrasjon

studieprogrammet se på strukturelle muligheter for ut- og inn vekslings, samt valgmuligheter og tverrfaglig samarbeid.	og dekaner Oppstart i 2022
--	-------------------------------

## 5. Læringsmiljø

- (strategi) Vi skal tilby et læringsmiljø der studentene utvikler seg profesjonelt og personlig
- (prosess) Kunsthøgskolens læringsmiljø skal preges av studentmedbestemmelse, nulltoleranse for mobbing og trakassering og rådgivning for studenter som får problemer med gjennomføring.
- (prosess) Det skal være undervisningslokaler, bibliotek, verksteder og utstyr som er tilpasset faglige behov og som har gode rutiner for drift og utvikling

Kvantitative kriterier: Se vedlagt tabellsamling

### Er læringsmiljøet innrettet slik at det støtter opp om studentenes læring?

Støttespørsmål:

- *Vurder hvordan studentdemokrati og studentinvolvering fungerer?*
- *Vurder styrker og utfordringer ved det psykososiale læringsmiljøet?*
- *Vurder styrker og utfordringer hva gjelder de fysiske rammene og støttefunksjoner for å støtte opp under studentenes læringsprosess?*

Noe av Kunsthøgskolens styrke er at det er små studentgrupper og tett dialog mellom studenter på den ene siden og fagansatte, studieprogramledelse og ledelse. Det har likevel vært et krevende studieår for det psykososiale miljøet pga. korona pandemien og debatt om mangfold og yringskultur, jf. SHOT og studentundersøkelsen. Læringsmiljø, studentens motivasjon og studentinvolvering varierer mellom avdelingen, og de som har spesifikke utfordringer jobber bevisst med dette. Sosiale tiltak og møteplasser er viktig på alle nivå, og det er nedsatt en arbeidsgruppe for sosiale møteplasser som ledes av prorektor for utdanning. Dette arbeidet må også sees i sammenheng med pågående arealprosjekt ved KHiO.

Nye undervisningsformer krever nye rom, arealprosjektet er svært viktig for å løse flere utfordringer som handler om fysisk læringsmiljø. Prorektor for utdanning tror KHiO har mer å hente på å fokusere på den organisatoriske delen av læringsmiljøet (transparente systemer og informasjon til studentene, studieteknikk, timeplanarbeid, organisering av læringsaktiviteter, bruk av Canvas, rom – og arealdisponering).

Det har vært aktiv jobbing med studentdemokratiet på flere avdelinger, f.eks. etablere Canvas SU rom, rutiner og strukturer for SU og dialog SU-dekan/studieprogram. Fordi studentene er engasjert og har lojaliteten sin på avdeling ser de mindre behov for å delta på institusjonsnivå, hvor vi trenger dem inn i en rekke verv og utvalg. Studentene mangler også en del systemforståelse i organisasjonen. De vet ikke hvor de kan påvirke hva, så de bruker ikke de formelle organene våre, men i stedet uformelle organer. Her må vi se på tiltak, hovedsakelig gjelder det informasjonskanaler og tydelighet.

Yringskultur, utfordringer med psykisk helse og konflikter mellom studenter rapporteres om og er utfordrende for enkelte avdelinger og studieprogram å takle. Vi må ha bedre rutiner for å imøtekomme dette, ansatte og dekaner trenger støtte her. Ett tiltak er etableringen og oppstart av UH-Ped kurs som retter seg mot det å etablere gode læringsmiljø. Flere tiltak er på gang. Høstens kollegiale pedagogiske fagdag hadde fokus på læringsmiljø og yringskultur. LMU skal utvikle en handlingsplan for læringsmiljø som skal ferdigstilles vår 2022.

Det har også vært jobbet med å forenkle systemet for varsling. Nytt digitalt skjema. Det bør bli enda tydelig hvordan man varsler om kritikkverdige forhold. Det må informeres godt i organisasjonen hvordan en finner frem til denne informasjonen.

Nr.	Priorterte tiltak	Frist/ansvar
5.1	Arbeidsgruppe for sosiale møteplasser (se punkt om mer tverrfaglighet punkt 2.1)	2022/rektorat
5.2	Utvikle handlingsplan for læringsmiljø i LMU – mer forpliktene arbeid med læringsmiljø på institusjonsnivå	2022/ Prorektor for

		utdanning
5.3	Informere godt om nye skjemaer for digital varsling, og videreutvikle dette si-i fra-system	2022/direktør

## 6. Fagmiljø

- (tilsyn) Fagmiljøet skal ha en sammensetning, størrelse og profil som er dekkende for studiet (minst 50% ansatte i hovedstilling, førstestillingskompetanse innen studienes sentrale deler – master: minst 50 prosent av fagmiljøet skal bestå av ansatte med førstestillingskompetanse, minst 10 prosent professor/dosent)
- (tilsyn) Fagmiljøet skal ha utdanningsfaglig kompetanse,
- (tilsyn) Det skal være en tydelig faglig ledelse av studietilbudet
- (tilsyn) Fagansatte skal være aktive i KUF-arbeid og samarbeid/nettverk.
- (prosess) Søknadsprosess KUF-midler/faglige søknader: Det skal være tydelige retningslinjer og god administrativ støtte til de fagansattes søknad om KUF-midler/faglige søknader.

Kvantitative kriterier: Se vedlagt tabellsamling

### Er fagmiljøet sammensatt forsvarlig og slik at det fremmer studentenes læring?

Støttespørsmål:

- *Vurder om de fagansattes kompetanseprofil (faglig og utdanningsfaglig) står i sammenheng med krav og studieprogrammets egenart?*
- *Vurder oppslutningen til å delta på ulike kurs og arrangementer om utdanningskvalitet (f.eks. Fokus på utdanning, kurs i lærerrollen m.m.)?*
- *Hvilke styrker og utfordringer ser dere for å kunne utøve en god faglig ledelse av studieprogrammet?*
- *Vurder om de fagansattes KUF-arbeid er relevante og i samspill med utdanningenes behov?*
- *Vurder om KUF-arbeidets dokumenterte resultater har en kvalitet og et omfang som er tilfredsstillende for studienes innhold og nivå?*
- *Vurder i hvilken grad fagmiljøet deltar aktivt i nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk som er relevante for studietilbudene?*

De fagansattes kompetanseprofil (både faglig og utdanningsfaglig) skal stå i sammenheng med krav og med studieprogrammets egenart.

Faglig kompetanseprofil:

Generelt vurderer avdelingene at fagmiljøet har høy faglig og kunstnerisk kvalitet og at den faglige kompetanseprofilen står i samsvar med kravene. En svært spisset og relevant kunstnerisk kompetanse er en av KHIOs store styrker og fortrinn som institusjon.

Når det gjelder kapasitet og bruk av faglig kompetanse, vurderer avdeling Design, at det er «For få faglige årsverk til å undervise bachelor + master+phd» og at «høyt arbeidspress på bachelor og masterprogram vanskeliggjør KUF-tid». Avdelingene vurderer også mindre justeringer i fagstaben (omgjøring av balanse mellom timelærere/ansatte; deltidsstillinger/heltidsstillinger; åremålstilsetting/fasttilsetting) for å styrke kvaliteten.

Faglige ansettelsesprosesser er svært omfattende og dyrt, og utdanningsutvalget ønsker at KHIO ser på prosessen for å utforske mulighetene for forenkling.

Utdanningsfaglig kompetanseprofil:

Det er ulik grad av utdanningsfaglig kompetanse i de ulike avdelinger. For å øke denne kompetansen, gjennomføres det et felles kurstilbud i utdanningsfaglig kompetanse. Det er behov for å sikre at flere fagansatte deltar på tilbudet, slik at den utdanningsfaglige kompetansen kan øke. I tillegg legger noen avdelinger opp til lokale kurs og kollegastøtte. Siden dette tilbudet startet opp først høst 2021, trenger KHIO mer tid for å se effektene av dette tiltaket.

Utdanningsfaglig ledelse: Noen avdelinger ser utfordringer med utdanningsfaglig ledelse og vurderer grep for å styrke dette. KHIO sentralt planlegger også flere tiltak innrettet mot dette, både UH-ped modul i utdanningsledelse, samt å opprette et forum for erfaringsdeling og samarbeid på institusjonsnivå for studieprogramledere.



## KUF-arbeid:

Avdelingene arbeider med å utvikle infrastruktur som understøtter de fagansattes KUF-arbeid. Avdelingene rapporterer at de nye lokale forskningsledere fungerer godt som støtte i å bygge forskningsmiljø ved avdelingene.

- Avdelingene peker på høyt arbeidspress, lite fleksibilitet i arbeidsplaner, små deltidsstillinger i kombinasjon med mange timelærere som utfordringer knyttet til å styrke KUF-arbeidet.
- Dokumentasjon av KUF-resultat: Det er sprikende kvalitet på dokumentasjonen av resultat av KUF-arbeidet. Prorektor for forskning – i samarbeid med lokale forskningsledere – igangsatt et arbeid for å identifisere god praksis for dokumentasjon av KUF-resultat. Arbeidet skal føre til bedre veiledning for fagansatte, slik at kvalitet og omfang av dokumentasjon av KUF-resultater kan øke.

Fagmiljøet skal delta i nasjonale og internasjonale samarbeid og nettverk som er relevante for studietilbudene. Avdelingene rapporterer at fagmiljøet deltar tilfredsstillende (evt noen avvik knyttet til Korona), men det finnes ikke kvantitative mål på dette.

Nr.	Priorterte tiltak	Frist/ansvar
6.1	Designavdelingen må gjennomgå prioriteringen av fagansattes arbeidstid slik at det sikres tilstrekkelig tid til å undervise på bachelor, master og ph.d samt tilstrekkelig tid til KUF i henhold til kravene i studietilsynsforskriften. Kravet skal være innfridd senest innen studiestart høsten 2022.	Dekan design. Plan Juni 2022, gjennomføring høst 2022
6.2	Utdanningsfaglig kompetanse: Det er behov for å sikre at flere fagansatte deltar på det felles tilbudet, slik at den utdanningsfaglige kompetansen kan øke.	Prorektor for utdanning, dekaner. 2022- 2023
6.3	Utdanningsfaglig ledelse: Tilrettelegge forum for den utdanningsfaglige ledelsen ved hver avdeling for felles erfaringsdeling og kompetanseløft.	Prorektor for utdanning og dekaner, 2022
6.4	Dokumentasjon av resultater av KUF-arbeidet: Prorektor for forskning skal – i samarbeid med lokale forskningsledere og dekaner – gjennomføre et arbeid for å identifisere god praksis for dokumentasjon av KUF-resultat. Arbeidet skal føre til bedre veiledning for fagansatte, slik at kvalitet og omfang av dokumentasjon av KUF-resultater kan øke.  (Arbeidet skal følges opp av retningslinjer og struktur for bruk av nasjonalt vitenarkiv).	Prorektor for forskning, dekaner og lokale forskningsledere (forskningsadm og bibliotek) 2022
6.5	Søknad om eksterne forskningsmidler: Det skal være tett oppfølging av de ulike roller, ansvar, frister ihht prosessbeskrivelsen for eksterne forskningsmidler slik at kvaliteten i søknadsarbeidet styrkes. TDI-modellen skal legges til grunn for søknadene.	Rektorat, direktør og dekaner