



Fakultetsvise  
læringsdesigngrupper -  
Universitetet i Bergen



# Sammendrag

## Bakgrunn

I revidert *kvalitetssystem for utdanning* fra 2020 ble det vedtatt at det skulle etableres en sentral og syv fakultetsvise læringsdesigngrupper. Universitetet i Bergen engasjerte i mars 2022 KPMG til å gjennomføre en undersøkelse av de fakultetsvise læringsdesigngruppene. Formålet med undersøkelsen har vært å:

- i) Få opp et **fakta grunnlag** om hver enkelt læringsdesigngruppe:
  - a. Sammensetning og arbeidsform.
  - b. Samspill med UiBs læringslab.
  - c. Oppfatning av mandat, mål og resultater.
- ii) Gi en **vurdering** av ev. utfordringer og styrker ved hver læringsdesigngruppe. Herunder trekke frem «best practice».
- iii) Gi en **helhetlig** vurdering av læringsdesigngruppene og hvorvidt de gir de ønskede resultater og er en god måte å følge opp det systematiske kvalitetsarbeidet på, sammenlignet med ev. andre virkemidler.
- iv) **Anbefalinger** om veien videre.

For å svare ut formålet med undersøkelsen har KPMG valgt en metodisk tilnærming basert på dokumentanalyse og intervjuer. Det er blitt gjennomført analyse av dokumentasjon tilsendt fra studieavdelingen og fakultetene. En fullstendig oversikt over dokumentgrunnlaget fremkommer av vedlegg 1. Det er gjennomført totalt 18 intervjuer/gruppeintervjuer med ansatte involvert i læringsdesigngruppene og kvalitetsarbeidet ved universitetet.

Rapporten er inndelt i 5 kapitler. I kapittel 1 beskriver vi undersøkelsens bakgrunn, formål og metodiske tilnærming. I kapittel 2 beskriver vi det innsamlede fakta grunnlaget om læringsdesigngruppene. I kapittel 3 presenterer vi våre vurderinger av styrker og utfordringer ved den enkelte læringsdesigngruppe. I kapittel 4 presenterer vi vår helhetlige vurdering av læringsdesigngruppene som virkemiddel i UiBs systematiske kvalitetsarbeid. I kapittel 5 presenterer vi våre anbefalinger.

## Helhetlig vurdering av læringsdesigngruppene

### Overordnet vurdering

KPMGs overordnede vurdering er at læringsdesigngruppene er et nyttig virkemiddel i universitetets kvalitetsutviklingsarbeid. Læringsdesigngruppene legger til rette for at kvalitetsutviklingsarbeidet får større prioritet og status på fakultetene, herunder ved å bidra til å utvikle en kultur for kvalitetsutvikling og spre god praksis og kompetanse. Samtidig vurderer vi at det gjenstår et godt stykke arbeid med å implementere læringsdesigngruppene på de fleste av fakultetene. Det juridiske fakultet og det medisinske fakultet er her unntak, hvor læringsdesigngruppene etter vår vurdering er godt implementert i fakultetenes kvalitetsutviklingsarbeid.

## Implementering av læringsdesigngruppene

Læringsdesigngruppene ivaretar i ulik grad oppgavene som er tillagt læringsdesigngruppene i *kvalitetssystem for utdanning*. Noen fakulteter har så forskjellige institutter og fagområder at noen av oppgavene er utfordrende å løse på fakultetsnivå (hvor læringsdesigngruppene er organisert). Læringsdesigngruppene har videre ikke ressurser til å følge opp alle disse oppgavene. Noen fakulteter har også andre lignende grupper og organer som arbeider med kvalitetsutvikling som bidrar i oppfølgingen av disse oppgavene.

Læringsdesigngruppene er etter vår vurdering i liten grad integrert i fakultetenes helhetlige kvalitetsutviklingsystem. Slik vi vurderer det har enkelte av fakultetene etablert strukturer der kvalitetsutviklingsarbeidet har blitt tilpasset læringsdesigngruppen for å ivareta krav og oppgaver lagt til læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning*. Videre viser undersøkelsen at noen fakulteter har oppfattet at de har måttet opprette en egen gruppe i stedet for å legge læringsdesigngruppens funksjon i en eksisterende gruppe.

Vi vurderer at det i dag er ulike praksiser mellom fakultetene knyttet til hvordan de bruker studentene i arbeidet med læringsdesign. Med bakgrunn i dette vurderer vi at det hadde vært hensiktsmessig med tydeligere retningslinjer i kvalitetssystemet for studentinvolvering knyttet til læringsdesign.

## UiB Læringslab og sentral læringsdesigngruppe

KPMG vurderer at UiB ved UiB læringslab og sentral læringsdesigngruppe bør prioritere å etablere og fasilitere fora for erfaringsutveksling mellom de fakultetsvise læringsdesigngruppene. Det ligger etter vår vurdering et stort utnyttet potensial knyttet til at fakultetene kan dele erfaringer og hente inspirasjon fra hverandre.

Videre bør UiB tydeliggjøre hvordan UiB læringslab og sentral læringsdesigngruppe kan bistå fakultetene og de fakultetsvise læringsdesigngruppene. Herunder bør grensesnittet mellom UiB læringslab og sentral læringsdesigngruppe klargjøres. Undersøkelsen viser at både disse enhetenes funksjoner og grensesnittet mellom dem oppleves som uklart.

## Læringsdesigngruppene som virkemiddel i det systematiske kvalitetsarbeidet

Læringsdesigngruppene er etter KPMGs vurdering et hensiktsmessig virkemiddel for å følge opp det systematiske kvalitetsutviklingsarbeidet. Samtidig gjenstår det som nevnt tidligere et stykke arbeid med å implementere læringsdesigngruppene i fakultetenes kvalitetsutviklingsstrukturer. Videre er læringsdesigngruppene etter vår vurdering i liten grad integrert i fakultetenes helhetlige kvalitetsutviklingsystem.

I den forbindelse vil det etter vår vurdering være hensiktsmessig å løfte de tillagte oppgavene til læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning* til fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid. Dette vil slik vi vurderer det legge til rette for at fakultetene kan finne praktiske løsninger for læringsdesigngruppen tilpasset egne behov og strukturer. Videre vil dette kunne bidra til at fakultetene i større grad tar utgangspunkt i det helhetlige kvalitetsutviklingsarbeidet i arbeidet med læringsdesigngruppen.

Samtidig må det avsettes ressurser til læringsdesigngruppene for at disse skal kunne utøve sin forespeilede funksjon i fakultetenes kvalitetsutviklingsarbeid. Administrativt ansatte må sikres tilstrekkelig kapasitet for å kunne følge opp læringsdesigngruppens arbeid. Videre bør vitenskapelige ansatte kunne føre arbeidet i læringsdesigngruppen som undervisningstimer.

## Anbefalinger

### Anbefalinger til UiBs sentrale administrasjon

1. Løfte de tillagte oppgavene til læringsdesigngruppen i kvalitetssystem for utdanning til fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid.
2. Gi tydeligere veiledning på hvorvidt det er nødvendig å opprette en egen læringsdesigngruppe, eller hvorvidt det er mulig å benytte en allerede eksisterende ordning på fakultetene som læringsdesigngruppe.
3. Gi tydeligere føringer i kvalitetssystem for utdanning på hvordan studentene bør brukes inn i arbeidet med læringsdesign.
4. Tydeliggjøre skillet mellom sentral læringsdesigngruppe og UiB læringslab.
5. Etablere strukturerte prosesser for dialog og kommunikasjon mellom sentral læringsdesigngruppe/UiB læringslab og fakultetene/fakultetsvise læringsdesigngrupper.
6. Etablere og fasilitere fora for erfaringsutveksling mellom de fakultetsvise læringsdesigngruppene.

### Anbefalinger til fakultetene

7. Vurdere læringsdesigngruppens rolle i fakultetets systematiske kvalitetsutviklingsarbeid. Ved behov bør rollene til læringsdesigngruppen sammenlignet med andre grupper i fakultetenes kvalitetssystem som fyller lignende funksjoner tydeliggjøres.
8. Sett av tilstrekkelige ressurser til læringsdesigngruppen, f.eks. ved å gjøre det mulig å føre undervisningstimer for timer benyttet i læringsdesigngruppen (gjelder samtlige fakulteter, bortsett fra juridisk fakultet og medisinsk fakultet).

# Innhold

<b>1. Innledning</b>	<b>1</b>
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Læringsdesigngruppens oppgaver	2
1.3 Formål	2
1.4 Metode	3
1.5 Rapportens oppbygning	3
<b>2. Faktagrunnlag læringsdesigngruppene</b>	<b>4</b>
2.1 Læringsdesigngruppe ved fakultet for kunst, musikk og design	4
2.2 Læringsdesigngruppe ved det humanistiske fakultet	6
2.3 Læringsdesigngruppe ved det juridiske fakultet	7
2.4 Læringsdesigngruppe ved matematisk-naturvitenskapelige fakultet	8
2.5 Læringsdesigngruppe ved det medisinske fakultet	10
2.6 Læringsdesigngruppe ved det psykologiske fakultet	12
2.7 Læringsdesigngruppe ved det samfunnsvitenskapelige fakultet	13
2.8 Organisering og sammensetning av læringsdesigngruppene	15
2.9 Oppfølging av oppgaver i kvalitetssystem for utdanning	15
2.10 UiB Læringslab og sentral læringsdesigngruppe	18
<b>3. Vurderinger av utfordringer og styrker ved hver læringsdesigngruppe</b>	<b>20</b>
3.1 Læringsdesigngruppe ved fakultet for kunst, musikk og design	20
3.2 Læringsdesigngruppe ved det humanistiske fakultet	20
3.3 Læringsdesigngruppe ved det juridiske fakultet	21
3.4 Læringsdesigngruppe ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	21
3.5 Læringsdesigngruppe ved det medisinske fakultet	22
3.6 Læringsdesigngruppe ved det psykologiske fakultet	22
3.7 Læringsdesigngruppe ved det samfunnsvitenskapelige fakultet	23
3.8 Sammenligning på tvers av fakulteter: Opplevd «match» og implementeringsvilje	23
<b>4. Helhetlig vurdering av læringsdesigngruppene</b>	<b>26</b>
4.1 Overordnet vurdering av læringsdesigngruppene	26
4.2 Implementering av læringsdesigngruppene	26
4.3 UiB Læringslab og sentral læringsdesigngruppe	27
4.4 Læringsdesigngruppene som virkemiddel i det systematiske kvalitetsutviklingsarbeidet	27
<b>5. Anbefalinger</b>	<b>29</b>
<b>Vedlegg 1: Dokumentliste</b>	<b>30</b>
<b>Vedlegg 2: Metodisk rammeverk</b>	<b>31</b>

# 1. Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Etter *universitets- og høyskoleloven § 1-6* skal institusjonene ha et tilfredsstillende internt system for kvalitetssikring som skal sikre og videreutvikle utdanningskvaliteten. Institusjonenes kvalitetsarbeid er i *forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning* delt i to spor – kvalitetssikring og kvalitetsutvikling. NOKUT fører jamfør § 2-2 tilsyn med institusjonenes kvalitetsarbeid. Institusjonene har tradisjonelt hatt sterkest fokus på kvalitetssikringssporet av kvalitetsarbeidet. Dette har sammenheng med de ytre kravene til UH-sektoren, som har vektlagt kvalitetssikringssporet.<sup>1</sup>

Her har NOKUT tidligere hatt myndighet til å føre tilsyn med institusjonenes kvalitetssikringssystemer. Ved endring av *forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning* i 2016 ble kravene til institusjonenes kvalitetsutviklingsarbeid forsterket. NOKUT sitt tilsynsmandat ble også utvidet til å gjelde kvalitetsutviklingssporet.<sup>2</sup>

Universitetet i Bergen (UiB) sitt *kvalitetssystem for utdanning* ble revidert i 2020. I revidert kvalitetssystem ble det vedtatt at det skulle etableres en sentral og syv fakultetsvise læringsdesigngrupper med ansvar for å veilede fagmiljøene under utforming av nye studieprogram og kvalitetsutvikling i eksisterende studieprogrammer. I universitetets utdanningsutvalg *sak 35/21* vises det til at universitetets kvalitetsarbeid foregår langs de to sporene kvalitetsutvikling og kvalitetssikring. I veilederen er ulike funksjoner og oppgaver knyttet til de to sporene identifisert, som figuren nedenfor viser. Læringsdesigngruppene er her en del av kvalitetsutviklingssporet:

UiBs kvalitetsarbeid langs to spor

Kultur for kvalitetsutvikling	Kultur for kvalitetssikring
Indre motivasjon	Ytre krav
«Bottom-up»	«Top-down»
Læringsdesigngrupper	Studiekvalitetskomitéer
Faglig forankring	Administrativ forankring
Rom for prøving og feiling	
Arenaer for deling av erfaringer, inspirasjon og motivasjon	Lokalt tilsyn og kontroll av studietilbudet (NOKUT)
Støtte til eksterntfinansiert utviklingsarbeid (DIKU)	
Utvikling av helhetlige studieprogram	Akkreditering og reakkreditering av helhetlige studieprogram
Omsette og anvende universitetspedagogisk kunnskap i lokale faglige kontekster	Omsette og anvende ytre krav til lokale, faglige og administrative kontekster
Utvikle læringsmiljø (fysisk, sosialt og digitalt)	Kontroll/sikring av læringsmiljø (fysisk, sosialt og digitalt)
Studentmedvirkning	
Gjeldende kvalitetskriterier	
Dokumentasjon og publisering av kvalitetsarbeidet: hva gjør fakultetet og hvorfor?	
Kompetanseheving i kvalitetsarbeid for studiekonsulenter (KUSK-modul)	
Meritteringsordning og utvikling av SoTL-kultur (Scholarship of Teaching and Learning)	
Nytt Program for universitetspedagogikk fra høsten 2020	
Dokumentasjon og vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk	

Figur 1: UiBs kvalitetsarbeid langs to spor. Hentet fra *veileder for fakultetsvise læringsdesigngrupper*.

<sup>1</sup> Forskrift om akkreditering, evaluering og godkjenning etter lov om universiteter og høyskoler.

<sup>2</sup> [Forskrift om endring i studiekvalitetsforskriften - Lovdata](#)

## 1.2 Læringsdesigngruppenes oppgaver

Det vises i *kvalitetssystem for utdanning* til at læringsdesign refererer til utforming og utvikling av læringsinnhold på ulike nivå. Fakultetene skal ha læringsdesigngrupper med nødvendig spisskompetanse på utdanningenes faglige egenart. Fakultetene bestemmer selv, med utgangspunkt i fakultetets egenart, mandat, sammensetning og organisering i læringsdesigngruppene.

De fakultetsvise læringsdesigngruppene bidrar i samspill med læringsdesigngruppen i UiB læringslab med:

- Tverrfaglig kompetanse
- Faglig-pedagogisk motivasjon
- Fortolkning og oversetting av ytre krav i spesifikke faglige kontekster
- Relevante metoder og verktøykasser
- Tilrettelegging for den kollegiale samtalen om utdanning og undervisning
- Utforming av læringsutbyttebeskrivelser
- Læringsdesignkompetanse

Figuren nedenfor viser læringsdesigngruppenes plass i det systematiske kvalitetsarbeidet:



Figur 2: Læringsdesigngruppenes plass i det systematiske kvalitetsarbeidet ved UiB. Hentet fra *kvalitetssystem for utdanning*.

## 1.3 Formål

Formålet med denne undersøkelsen er:

- v) Få opp et **fakta grunnlag** om hver enkelt læringsdesigngruppe:
  - a. Sammensetning og arbeidsform
  - b. Samspill med UiBs læringslab



- c. Oppfatning av mandat, mål og resultater
- vi) Gi en **vurdering** av ev. utfordringer og styrker ved hver læringsdesigngruppe. Herunder trekke frem «best practice».
- vii) Gi en **helhetlig** vurdering av læringsdesigngruppene og hvorvidt de gir de ønskede resultater og er en god måte å følge opp det systematiske kvalitetsarbeidet på, sammenlignet med ev. andre virkemidler.
- viii) **Anbefalinger** om veien videre.

## 1.4 Metode

For å svare ut undersøkelsen har KPMG valgt en metodisk tilnærming basert på:

- ✓ Dokumentanalyse
- ✓ Intervjuer

Det er gjennomført en **dokumentanalyse** av interne dokumenter. Disse omfatter blant annet UiBs *kvalitetssystem for utdanning* og styrende dokumenter knyttet til læringsdesigngruppene. En fullstendig oversikt over dokumentgrunnlaget framkommer av vedlegg 1.

Det er gjennomført totalt 18 **intervjuer/gruppeintervjuer** med ansatte involvert i læringsdesigngruppene og kvalitetsarbeidet ved universitetet:

- ✓ Leder sentral læringsdesigngruppe
- ✓ Representant UiB læringslab
- ✓ Visedekan/prodekan for utdanning ved de 7 fakultetene
- ✓ Studiesjef ved de 7 fakultetene
- ✓ 5 ansatte involvert i fakultetenes kvalitetsutviklingsarbeid

Datainnsamlingen ble avsluttet 25.04.2022. Rapporten ble sendt til fakultetene for faktaverifisering 09.05.2022 og universitetet den 30.05.2022.

Vårt metodiske rammeverk som er benyttet i denne undersøkelsen blir presentert nærmere i vedlegg 2.

## 1.5 Rapportens oppbygning

Rapporten er inndelt i 5 kapitler. I kapittel 2 beskriver vi det innsamlede faktagrunnlaget om læringsdesigngruppene. I kapittel 3 presenterer vi våre vurderinger av styrker og utfordringer ved den enkelte læringsdesigngruppe. I kapittel 4 presenterer vi vår helhetlige vurdering av læringsdesigngruppene som virkemiddel i UiBs systematiske kvalitetsarbeid. I kapittel 5 presenterer vi våre anbefalinger.

# 2. Faktagrunnlag

## læringsdesigngruppene

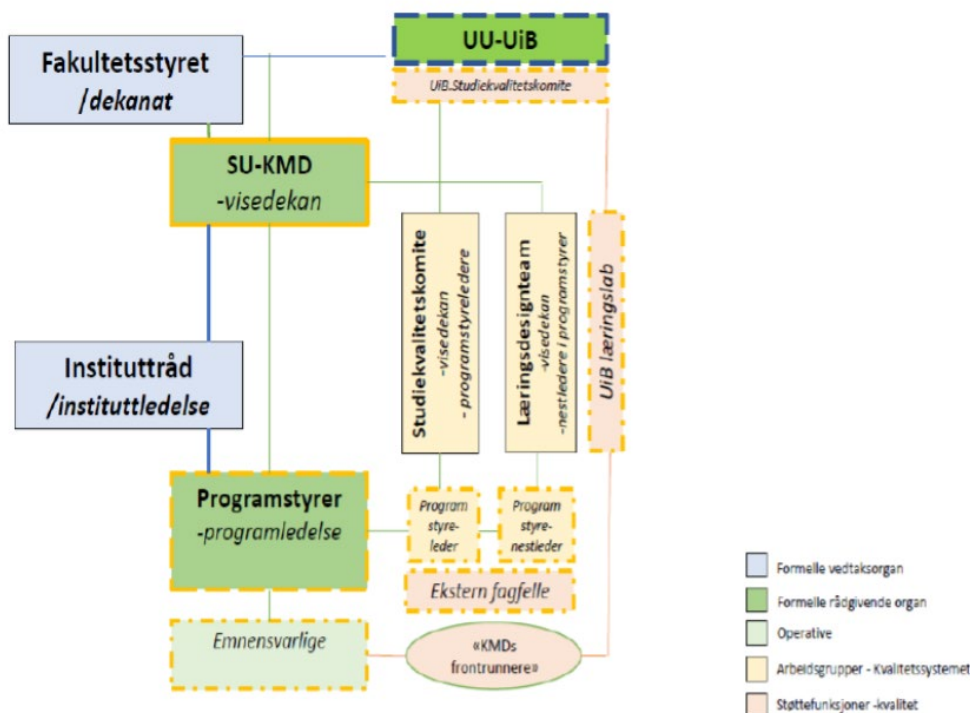
I delkapitlene 2.1-2.7 beskriver vi faktagrunnlaget for hver læringsdesigngruppe ved de syv fakultetene ved Universitetet i Bergen. I delkapitlene 2.8-2.10 foretar vi en sammenligning på tvers av fakultetene når det gjelder organisering og sammensetning, oppfølging av oppgaver i kvalitetssystemet for utdanning og samhandling med UiB Læringslab og sentral læringsdesigngruppe.

### 2.1 Læringsdesigngruppe ved fakultet for kunst, musikk og design

#### 2.1.1 Organisering av kvalitetsutviklingsarbeid

Det vektlegges at fakultet for kunst, musikk og design (KMD) er en ny organisasjon ved UiB, og som faglig og undervisningsmessig er annerledes enn de andre fakultetene. Integrasjonen av fakultetet i universitetsstrukturen har videre tatt mye tid og kapasitet.

KMD har oversendt oss organisasjonskartet sitt hvor læringsdesigngruppen er integrert:



Figur 1: KMDs besluttende og rådgivende organer i kvalitetsarbeidet.

Som figuren viser er fakultetsstyret og institutttrådene de formelle vedtaksorganene. Studieutvalget og programstyrene utgjør de formelle rådgivende organene på fakultetet. Studieutvalget har et strategisk ansvar for og fasiliterer prosesser knyttet til kvalitetsutvikling på fakultetsnivå, og ut til program og institutt. Samtidig foregår mye av kvalitetsutviklingen på instituttnivå da instituttene og programmene er så forskjellige fra hverandre. Griegakademiet (Institutt for musikk) har 4 programstyrer og svært

variert studietilbud. Kunst og design oppleves å ha et mer sammenfallende studietilbud. Totalt sett oppleves likevel studietilbudene på fakultetet som veldig forskjellige.

Det gjør at læringsdesignteam på fakultetsnivå ikke passer helt inn i fakultetets struktur. Oppfølgingen av de definerte oppgavene til de fakultetsvise læringsdesigngruppene jamfør kvalitetssystem for utdanning håndteres i stor grad av de formelle strukturene i KMDs kvalitetssystem.

### 2.1.2 Læringsdesigngruppe

Som figur 2 over viser er læringsdesigngruppen etablert som en arbeidsgruppe på siden av de formelle organene hos KMD. Læringsdesignteamet består av prodekan for utdanning og nestlederne i programstyrene. Man prøver å ha faste møtestrukturer for læringsdesignteamet, men agendaen er vanskelig å styre. KMD har estimert totalt 4 møter i året i læringsdesigngruppen.

Studieutvalget har sendt flere saker videre til læringsdesignteamet. Dette har vært saker knyttet til faglige fellesnevnerne mellom instituttene og programmene ved KMD. KMD arbeider med å gjøre læringsdesigngruppen mer aktiv, og man ser for seg at læringsdesigngruppen kan arbeide med temaer som tverrfaglige emner, undervisning og veiledning.

Medlemmene i læringsdesigngruppen har ikke avsatt tid til arbeidet i denne gruppen.

Mandatet til KMDs læringsdesigngruppe (KMD-LDG) ble vedtatt i studieutvalget og er som følger:

Læringsdesigngruppen ved KMD skal være utviklere:

- *Gi tilbakemelding* på årlige egenvurderinger på emne- og programnivå, studiekvalitetsmeldinger og dialogmøter på institutt, fakultets og sentralt nivå.
- KMD-LDG skal *veilede* fagmiljøene i arbeid med kontinuerlig videreutvikling av kvaliteten i studieprogrammene.

I tillegg til punktene ovenfor (men ikke som et uttalt mandat) har vi fått oppgitt at det er ønskelig at KMD-LDG på fakultetsnivå løfter lokale, fagspesifikke diskusjoner til et tverrfaglig nivå – det finnes flere fellesnevnerne for skapende og utøvende fag. Det uttrykkes at det er positivt dersom læringsdesigngruppen blir et forum hvor ulike sider av fagenes egenart diskuteres, beste praksis deles, motivasjon for undervisning og læring, samt gjennomgående resultater fra Studiebarometeret. LDG kan da koordinere og samle dette.

### 2.1.3 Resultater

KMD opplyser om at de arbeider aktivt med å finne en plass og gi læringsdesigngruppen hensiktsmessige oppgaver. Fakultetet har brukt mye tid og ressurser på å tilpasse seg universitetsstrukturen, og dette har påvirket implementeringen av læringsdesigngruppen i KMDs kvalitetssystem. Samtidig oppleves det at læringsdesigngruppen opererer på utsiden av det som allerede skjer i programstyret, noe som gjør det vanskelig å finne en naturlig plass for læringsdesigngruppen i den formelle strukturen. Det er ønske fra KMD om at læringsdesigngruppen primært skal være et forum og at det ikke bør kreve et visst antall møter med protokoller osv. Forumet bør ha mer frihet og fleksibilitet.

Læringsdesignteamet oppleves som nyttig som et tverrfaglig fora for erfaringsdeling mellom underviserne, instituttene og programmene om undervisning, pedagogikk og didaktikk. Læringsdesigngruppen får stadig flere temaer fra SU-KMD og fakultetet, i utviklingsspørsmål mv. Fakultetet opplever at læringsdesigngruppen fungerer greit til dette formålet.

## 2.2 Læringsdesigngruppe ved det humanistiske fakultet

### 2.2.1 Organisering av kvalitetsutviklingsarbeid

Humanistisk fakultet har fire institutter, to tverrfakultære sentre, 52 ulike studieprogrammer og over 700 emner. Instituttene beskrives som svært ulike i størrelse og kvalitet, og fakultetet som komplekst og mangfoldig. Samtidig finnes det ett kvalitetssystem for fakultetet.

Studiekvalitetskomiteen oppfattes som det viktigste forumet for utviklingsarbeidet, hvor det er mulighet til å se tilsyn, kontroll og utviklingsarbeid i sammenheng. Her gjennomgås blant annet alle emneevalueringene.

Det finnes videre egne undervisningskoordinatorer på instituttene. Flere av instituttene har dessuten etablert egne undervisningsfora. I tillegg er det opprettet et eget digitalt undervisningsforum på fakultetsnivå.

Humanistisk fakultet har en egen meritteringsordning for meritterte undervisere. Det er i dag tre meritterte undervisere og det er mål om flere på sikt. Det deles i tillegg ut en pris for undervisningskvalitet – *spurveugleprisen*. I 2021 ble det laget en rapport om hva fakultetets undervisere mente at undervisningskvalitet var.

Det tverrfakultære samarbeidet oppfattes som viktig for å utveksle informasjon og erfaringer om undervisningskvalitet.

### 2.2.2 Læringsdesigngruppen

Læringsdesigngruppen ved det humanistiske fakultet består av tre vitenskapelig ansatte: 2 professorer samt en førsteamanuensis. I begynnelsen deltok også en administrativ ansatt og en ytterligere person fra fakultetet. Det ble holdt en oppstartsworkshop hvor det skulle utarbeides mandat.

Gruppen har så langt hatt én oppgave: den deltok i kartlegging av studiekvalitetsprosessene i 2021 hvor prosessen med redesign av programmer ble vurdert.

Læringsdesigngruppen ved det humanistiske fakultet oppfattes i dag ikke som en sentral del av fakultetets kvalitetsarbeid og har formelt sett en liten rolle.

### 2.2.3 Resultater

Fakultetet gir uttrykk for at de ikke har fått til å etablere en læringsdesigngruppe som har en naturlig rolle i kvalitetssystemet til fakultetet. Det anses ikke som realistisk at tre vitenskapelig ansatte skal kunne støtte 52 ulike studieprogrammer.

Samtidig mener fakultetet at det læringsdesigngruppen *skal bidra til*, er ivarettatt av andre organer. Faglig-pedagogisk motivasjon og oversetting av ytre krav i en faglig kontekst er oppgaver som allerede ivaretas ute på instituttene. Relevante metoder og verktøy utvikles også i fagmiljøene. Når det gjelder læringsbyttebeskrivelser vises det til at det kommer mange endringsforslag fra instituttene. Hva angår den tverrgående pedagogiske kompetansen så oppfatter fakultetet at fagmiljøene gjerne heller går direkte til UiB læringslab enn til den fakultetsvise gruppen. Dette skjedde bl.a. i forbindelse med en nylig redesignprosess. Mens de meritterte underviserne vil være sentrale i den kollegiale samtalen om undervisning. Med andre ord oppfatter fakultetet at funksjonene læringsdesigngruppen skal fylle, fylles – og fylles på en bedre måte – av andre organer/grupper. Læringsdesigngruppen oppfattes ikke som et godt egnet virkemiddel til å ivareta disse funksjonene på humanistisk fakultet.

Det er ikke planer om å øke aktiviteten i læringsdesigngruppen og fakultetet ser heller ikke for seg at læringsdesigngruppen vil eksistere i dette formatet på lengre sikt.

## 2.3 Læringsdesigngruppe ved det juridiske fakultet

### 2.3.1 Organisering av kvalitetsutviklingsarbeid

Det juridiske fakultet vektlegger at fakultetet skiller seg fra mange av de andre fakultetene ved at det er et lite fakultet med et studieprogram (femårig masterprogram rettsvitenskap). Dette medfører blant annet at fakultetets organisering av kvalitetsutviklingsarbeidet fremstår oversiktlig for de ansatte. Fakultetsledelsen er videre tett på dette arbeidet. Studieutvalget har det overordnede ansvaret for studiekvalitet og kvalitetsutvikling. Visedekan for utdanning er leder for studieutvalget.

Læringsdesigngruppen arbeider etter behov prosjektbasert på oppdrag fra studieutvalget. Studieutvalget gjør et vedtak på dette, som gruppen skal svare ut. Læringsdesigngruppen får gjerne i oppdrag å gi en uttalelse eller vurdering på et gitt tema knyttet til studiekvalitet. Læringsdesigngruppen arbeider bredt med studiekvalitet, og flere av medlemmene er tett involvert i andre prosesser knyttet til kvalitetsutvikling. Eksempelvis deltar flere av medlemmene aktivt i et studiekvalitetsprosjekt med prosjektmidler fra HK-dir. Flere av de definerte oppgavene til de fakultetsvise læringsdesigngruppene jamfør *kvalitetssystem for utdanning*, som for eksempel læringsutbyttebeskrivelser, er integrert i dette prosjektet.

Fakultetet vektlegger at de har arbeidet aktivt med å klargjøre at læringsdesigngruppen driver med veiledning og rådgivning, og at det er studieutvalget som har kontrollansvaret og ansvaret for å eventuelt gripe inn i emner.

Juridisk fakultet har et eget senter (Dragefjellet lærings- og formidlingssenter) med dedikerte ressurser, studio og utstyr. Senteret kan støtte underviserne i utvikling av digitalt materiale, og har pedagogisk kompetanse innen media og kompetanse om rettsvitenskap.

### 2.3.2 Læringsdesigngruppen

Læringsdesigngruppen ved det juridiske fakultet består av 3 medlemmer – en vitenskapelig ansatt (leder for gruppen), en fra studieadministrasjonen og en studentrepresentant. Disse arbeider tett sammen knyttet til studiekvalitetsspørsmål. Leder er meritert underviser, og er aktivt involvert i arbeidet med kvalitetsutvikling på fakultetet.

Det oppleves å være et godt og tett samarbeid mellom vitenskapelig og administrativ side i læringsdesigngruppen. Disse har ulike bakgrunnsforståelser og kompetanser, noe som bringer et bredere perspektiv på sakene læringsdesigngruppen vurderer. Det oppleves at dette bidrar til at man unngår utilsiktede konsekvenser ved at dette fanges opp i forkant. Videre oppleves det som nyttig å ha en studentrepresentant med i læringsdesigngruppen.

Leder for læringsdesigngruppen fører arbeidet som brukes i gruppen som undervisningstimer. Deltakeren fra administrasjonen har deltakelsen i læringsdesigngruppen som et av sine ansvarsområder. Studentrepresentanten godtgjøres for deltakelsen i læringsdesigngruppen. Fakultetet vektlegger at det er viktig at læringsdesigngruppen godtgjøres og at det settes av ressurser til arbeidet for at gruppen skal fungere. Fakultetsledelsen er tett på læringsdesigngruppen. Læringsdesigngruppen arbeider som nevnt i forrige del på oppdrag fra og rapporterer til studieutvalget. I tillegg til å sikre ledelsesforankring vektlegges det at dette gjennomføres for å sikre at fakultetsledelsen har oversikt over ressursbruken i læringsdesigngruppen.

Mandatet til læringsdesigngruppen ble besluttet i fakultetsstyret 17.3.2020:

*Fakultetets læringsdesigngruppe opprettes med følgende mandat og sammensetning:*

*Mandat:*

*Læringsdesigngruppens skal veilede fagmiljøene i forbindelse med utforming, videreutvikling og evaluering av emner og studieprogram*

*Sammensetning:*

*Meriterte undervisere ved fakultetet og administrativt ansvarlig for kvalitetsarbeid og en studentrepresentant oppnevnt av JSU. Gruppen knytter til seg andre ressurser ved fakultetet, UiB eller eksternt etter fortløpende vurdering av behov.*

*Den administrativt ansvarlige for kvalitetsarbeidet tar ansvar for å etablere og konstituere gruppen.*

### 2.3.3 Resultater

Fakultetet opplever at læringsdesigngruppen fungerer bra og har funnet sin plass i organisasjonen. Det oppleves som en særlig styrke å ha et tilgjengelig ressursmiljø som kan kobles på ved behov. Læringsdesigngruppen har blitt koblet på i flere prosesser knyttet til studiekvalitet.

Læringsdesigngruppen har evaluert en omlegging av et emne på fakultetet. Dette har vært det største oppdraget som læringsdesigngruppen har gjennomført. Dette oppleves å ha vært en ryddig prosess hvor man diskuterte kvalitet i studiene og emnedesign. Det vektlegges at det tradisjonelt har vært liten tradisjon for deling og erfaringsutveksling samt diskusjon rundt studiekvalitet og emnedesign på fakultetet. Denne prosessen oppleves slik sett som nyttig for å tilrettelegge for en kultur for deling og erfaringsutveksling. Videre oppleves det at prosessen bidrog til å bringe den fagdidaktiske diskusjonen på fakultetet et skritt videre.

I tillegg har læringsdesigngruppen gitt en uttalelse om en utredning om ny studieordning for femteåret i rettsvitenskap. Utredningen oppleves som nyttig fordi den vurderte helheten i studieprogrammet. Medlemmene i læringsdesigngruppen bidrar også med lavterskel og uformelle råd og veiledninger knyttet til studiekvalitet til de ansatte på fakultetet.

Det vektlegges at det har vært særlig viktig at oppdragene gjennom vedtak er forankret i studieutvalget, noe som gir læringsdesigngruppen autoritet når de skal gjennomføre et oppdrag.

## 2.4 Læringsdesigngruppe ved matematisk-naturvitenskapelige fakultet

### 2.4.1 Organisering av kvalitetsutviklingsarbeid

Matematisk-naturvitenskapelige fakultet opplyser at det er stort sammenfall og stor grad av likhet mellom læringsdesigngruppen og andre grupper som arbeider med kvalitetsutvikling. Fakultetet har utdanningsledere på alle institutter, som utgjør et utdanningsledernetverk. Dette er fakultetets kontaktpunkt ut mot instituttene. Videre har fakultetet et pedagogisk akademi med 11 meriterte undervisere. Noen er medlem i både læringsdesigngruppen og akademiet, noe som bidrar til samordning mellom gruppene. Fakultetet har også to SFU-er (Sentre for fremragende utdanning). Fakultetet opplyser om at de har et pragmatisk forhold til gruppene, og at de andre gruppene også bidrar inn i oppfølgingen av de definerte oppgavene til de fakultetsvise læringsdesigngruppene jamfør *kvalitetssystem for utdanning*.

Fakultetet opplyser om at det ble gjennomført et arbeid like før læringsdesigngruppen ble etablert for å klargjøre roller og ansvar i arbeidet med kvalitetsutvikling. Samtidig oppleves det at det må gjøres et arbeid med å definere grensesnittet mellom læringsdesigngruppen og de andre gruppene som arbeider med kvalitetsutvikling på fakultetet. Dette har ikke blitt vurdert etter at læringsdesigngruppen ble etablert. Særlig oppleves forholdet mellom læringsdesigngruppen og pedagogisk akademi å være utfordrende da det er stor grad av overlapp mellom gruppene.

Det vektlegges at det er et stort fakultet, med totalt 33 studieprogrammer. Læringsdesigngruppen og andre grupper som arbeider med kvalitetsutvikling har derfor ikke mulighet til å være tett på alle studieprogrammene. Instituttene har i den anledning et særlig ansvar for oppfølgingen av og kvalitetsutviklingen i studieprogrammene.

## 2.4.2 Læringsdesigngruppen

Læringsdesigngruppen ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet består av 5 medlemmer, med en definert leder. 4 av de 5 medlemmene er vitenskapelig ansatte, mens et medlem kommer fra studieadministrasjonen. En av de vitenskapelige ansatte er didaktiker som jobber på lektorprogrammet, mens en annen er tilknyttet et av fakultetets to SFU-er. Det planlegges for endringer av deltakerne i gruppen da to av medlemmene har blitt en del av dekanatet. Det oppleves at læringsdesigngruppen er godt forankret i ledelsen på fakultetet, og er en del av den formelle strukturen i fakultetets arbeid med kvalitetsutvikling.

Mandatet for læringsdesigngruppen ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet er som følger:

*Læringsdesigngruppen skal fremme utdanningskvalitet på fakultetet ved å:*

- skape arenaer for erfaringsdeling og kollegial delingskultur for undervisning og vurdering
- være nettverk for undervisningsutvikling
- gi råd til utdanningsledere, programstyreledere, undervisere, studieadministrativt ansatte
- arrangere en årlig samling for undervisere (og andre) i samarbeid med pedagogisk akademi

Fakultetet opplyser om at de i utarbeidelsen av mandatet var opptatt at det skulle være i tråd med fakultetets prioriterte tiltak knyttet til kvalitetsutvikling. Samtidig var det viktig at mandatet er gjennomførbart.

I starten hadde læringsdesigngruppen månedlige møter. Etter hvert har møtevirksomheten blitt mer adhoc da man erfarte at ikke det var behov for faste månedlige møter. Læringsdesigngruppen arbeider primært prosjektbasert, knyttet opp mot læringsdesigngruppens mandat. Utover dette er det lite aktivitet i læringsdesigngruppen, noe som har sammenheng med at en del av oppgavene lagt til læringsdesigngruppene i *kvalitetssystem for utdanning* ivaretas av andre grupper som arbeider med kvalitetsutvikling. Det oppleves også at det gjenstår et arbeid med å implementere læringsdesigngruppen på fakultetet.

Medlemmene i læringsdesigngruppen har ikke avsatt tid til arbeidet i denne gruppen, ved for eksempel frikjøp eller ekstra tid til å gjøre dette arbeidet. Dette innebærer at medlemmene ikke kan være koordinatore/prosessledere i ulike prosesser, som følge av tilgjengelig kapasitet. Derimot kan medlemmene bistå og veilede i slike prosesser. Det vektlegges at læringsdesigngruppen og andre grupper som arbeider med kvalitetsutvikling involveres i «bottom up» prosesser som initieres og styres av fagmiljøene/instituttene.

Det oppleves at det må settes av et budsjett og etableres et sekretariat som kan følge opp arbeidet i læringsdesigngruppen om denne skal ta en mer aktiv rolle i kvalitetsutviklingsarbeidet ved fakultetet. I motsetning til læringsdesigngruppen har pedagogisk akademi et definert budsjett.

### 2.4.3 Resultater

Fakultetet opplever at læringsdesigngruppen sammen med de andre gruppene som arbeider med kvalitetsutvikling bidrar positivt til å utvikle en delingskultur om undervisningskvalitet mellom underviserne på fakultetet. Det ble nylig gjennomført en undervisningssamling over to dager. Her bistod læringsdesigngruppen aktivt i gjennomføringen av arrangementet. Rundt 110 undervisere og noen studieadministrative ansatte deltok. Det oppleves at undervisningssamlingen var en suksess, og at mange undervisere på fakultetet er opptatt av god undervisning, noe som deltakelsen på seminaret understreker. Fakultetet har også planlagt en ledersamling om strategisk ledelse på utdanningsfeltet, hvor kvalitetsutvikling er et av temaene. Her skal blant annet utdanningsledere, fakultetsledere og instituttledere delta.

Læringsdesigngruppen og det pedagogiske akademiet bidrar i fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid. For eksempel bidro medlemmer fra disse gruppene inn i en komite som har levert en rapport om undervisningsformer og vurdering. Denne komiteen ble etablert i etterkant av kravet om tosensorordningen.

Samtidig har fakultetet flere tverrfaglige programmer hvor flere institutter er involvert. Videre det noen store emner som påvirker flere institutter. For eksempel tilbyr matematisk institutt store emner det første semesteret, hvor også studenter fra andre institutter på fakultetet deltar. Fakultetet opplever at samarbeid på tvers av instituttene er viktig for å skape god kvalitet på disse tverrfaglige programmene og emnene. Samtidig fremheves det at det særlig er utdanningsledernetverket som er relevant da det er i dette forumet hele fakultetet samles. Læringsdesigngruppen oppleves i liten grad å være relevant knyttet til dette arbeidet.

## 2.5 Læringsdesigngruppe ved det medisinske fakultet

### 2.5.1 Organisering av kvalitetsutviklingsarbeid

Det medisinske fakultet har etablert en egen enhet for læring, som beskrives som limet i fakultetets kvalitetsarbeid. Enheten er organisert på fakultetsnivå. Dette oppleves å legge til rette for god forankring av enhetens arbeid hos ledelsen på fakultetet.

Fakultetet har en meritteringsordning for meriterte undervisere, og et pedagogisk akademi hvor disse samles. I dag består akademiet av 7 personer. Det eksisterer også et nettverk for lederne av studieprogrammene. Disse gruppene/nettverkene bidrar også inn i kvalitetsarbeidet på fakultetet.

Ansvar for kvalitetsutviklingen ligger i studieprogrammernes formelle organer. Samtidig bistår enhet for læring programmene aktivt i dette arbeidet.

### 2.5.2 Læringsdesigngruppen

*Læringsdesigngruppen – Enhet for læring++*

Læringsdesigngruppen ved Det medisinske fakultet består i dag hovedsakelig av nevnte *enhet for læring*, som utgjør kjernen av gruppen. I tillegg til enhet for læring trekkes andre ansatte inn i læringsdesigngruppen når det er behov for det og disse involveres på rundgang: *meriterte undervisere, programutvalgsledere og administrativt ansatte*. Meriterte undervisere og programutvalgsledere skal f.eks. kunne trekkes inn i forbindelse av etableringer av nye studieprogrammer, mens administrativt ansatte trekkes inn når det er behov for hjelp til orientering av regelverket. Læringsdesigngruppen ved Det medisinske fakultet består altså av en fast del (enhet for læring) og en rullerende del: medlemmer som trekkes inn når det er behov for dem. Det er denne utvidede gruppen (enhet for læring++) som konstituerer læringsdesigngruppen.

Fakultetet vektlegger av at enhet for læring er mye mer enn en læringsdesigngruppe og at mye av arbeidet enhet for læring gjør går utover det læringsdesigngruppen skal bidra til. Grunnen til at andre



ansatte trekkes inn i læringsdesigngruppen er fordi læringsdesigngruppen i henhold til *kvalitetssystem for utdanning* skal bestå av både vitenskapelig og administrativt ansatte. I tillegg er det viktig å sikre en bred faglig kompetanse.

Studenter er ikke involvert i læringsdesigngruppen.

Det er ikke skrevet noe eget mandat for læringsdesigngruppen, men fakultetet har forholdt seg til den sentrale beskrivelsen av hva læringsdesigngruppen skal bidra til. Fakultetet gir uttrykk for at beskrivelsen bør spisses noe slik at det passer bedre lokalt.

### *Nærmere om enhet for læring – kjernen av læringsdesigngruppen*

Det fremheves at enhet for læring eksisterte før kravet om læringsdesigngrupper kom, og at mange av funksjonene til læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning* allerede lå hos enhet for læring. Samtidig brukte fakultetet litt tid på å finne ut hvordan de skulle organisere læringsdesigngruppen når kravet om dette kom. Før dette kravet kom gjennomførte fakultetet en kartlegging av studiekvalitetsprosessene på fakultetet. Kartleggingen ble gjennomført av en intern gruppe bestående av 3 vitenskapelige og 2 administrativt ansatte. Denne kartleggingsgruppen fungerte i en periode som læringsdesigngruppe, før oppgaven primært ble lagt til enhet for læring, med hjelp fra de meriterte, programutvalgsledere og administrativt ansatte (ved behov).

De ansatte i enhet for læring har en definert stillingsprosent tillagt enhet for læring. Leder er ansatt i 100% ved enheten. Videre har en person 50 %, en 30 % og en stipendiat 25 % kapasitet. I tillegg har man prosjektansatte som går inn og ut av enheten (finansiert av eksterne midler). Enheten består i dag av 5 ansatte, men dette varierer på bakgrunn av ekstern finansiering. Alle stillingene er vitenskapelige.

Enhet for læring har variert kompetanse. Alle medlemmene utenom leder har medisinsk bakgrunn og/eller har arbeidet med pedagogikk innen medisin. Et medlem har pedagogisk bakgrunn og flere forsker aktivt på utdanning innen medisin. Enheten har også kompetanse innen læringsdesign. Et av medlemmene i enheten er programutvalgsleder for medisin, noe som oppleves som nyttig for å koordinere kvalitetsutviklingsarbeidet mellom enhet for læring og medisinprogrammet.

Enhet for læring har ikke et skriftlig mandat, men enhetens oppgaver, aktiviteter og utvalgte digitale læringsressurser er beskrevet på hjemmesiden.<sup>3</sup>

## **2.5.3 Resultater**

### *Læringsdesigngruppen (enhet for læring++)*

Så langt har det vært et lite omfang på selve arbeidet i den utvidede læringsdesigngruppen som i tillegg til enhet for læring involverer de meriterte underviserne, administrativt ansatte og programutvalgsledere ved behov. Samtidig skal fakultetet snart i gang med to nye programrevisjoner hvor det er aktuelt å engasjere læringsdesigngruppen.

### *Enhet for læring*

Enhet for læring har et særlig ansvar for å gjennomføre kurs rettet mot universitetspedagogisk basiskompetanse for ansatte på fakultetet. Dette settes i sammenheng med forskrift om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger, hvor det stilles krav til pedagogisk kompetanse for ansettelse som professor og førsteamanuensis.<sup>4</sup> I denne forbindelse oppleves kurstilbudet til enheten som særlig relevant for de ansatte.

<sup>3</sup> [Enhet for læring | Universitetet i Bergen \(uib.no\)](#)

<sup>4</sup> [Forskrift om endring i forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger - Lovdata](#)

I tillegg gjennomfører enhet for læring samtaler og konsultasjoner etter behov. Denne oppfølgingen tilpasses behovet i den enkelte sak. Noe kan være e-postbasert hvor enhet for læring blir bedt om å komme med innspill. I andre tilfeller kan det handle om å delta i møter i programutvalg eller avholde seminar om et viss tema.

I mars 2022 ble det gjennomført et seminar med tema «forske på utdanning» hvor programledelsen, undervisningspersonell og noen studenter deltok. Enhet for læring holdt innlegg på dette seminaret. Seminaret oppleves å ha fungert godt.

Programrevisjonen av tannlegeutdanningen for noen år siden trekkes frem som et eksempel på en god prosess hvor enhet for læring ble involvert. Programområdet holdt i prosessen, og involverte enheten aktivt over flere runder. Her ble bistanden fra enhet for læring tilpasset programrådets behov i ulike faser.

Enhet for læring trekkes frem som en god støttespiller for kvalitetsutviklingsprosesser på fakultetsnivå. For eksempel har de bistått i arbeidet med ny studieplan for odontologi og SFU-søknader.

## 2.6 Læringsdesigngruppe ved det psykologiske fakultet

### 2.6.1 Organisering av kvalitetsutviklingsarbeid

Ansvar for kvalitetsutviklingsarbeidet på fakultetet er lagt til fakultetsstyret. Fakultets kvalitetsutvalg for utdanning og evaluering (KUE) er rådgivende organ knyttet til kvalitetsutvikling. KUE består av en representant fra hvert institutt (enten instituttleder eller nestleder). Hvert institutt har egne undervisningsutvalg som også har ansvarsområder knyttet til kvalitetsutviklingsarbeid. Videre er det utpekt programansvarlige og emneansvarlige for alle programmene på fakultetet.

Læringsdesigngruppen har også en rolle i fakultets kvalitetsutviklingsarbeid. Det er også etablert en ordning for merittering av fremragende undervisere, som kan, etter andre runde med merittering, danne et pedagogisk akademi på fakultetet. Per i dag er det 3 meritterte undervisere på fakultetet, og den andre runden med merittering er i gang.

Fakultetet opplyser at de er i prosess med å se på og vurdere mandatene til disse gruppene. Det vektlegges at dette ikke har blitt vurdert etter at læringsdesigngruppen ble etablert. Det oppleves å være et særlig behov for å oppdatere KUEs mandat i henhold til læringsdesigngruppens ansvarsoppgaver og mandat. Samtidig oppleves det å være et behov for å tydeliggjøre innsatsområdene til læringsdesigngruppen og de meritterte underviserne.

### 2.6.2 Læringsdesigngruppen

Læringsdesigngruppen ved det psykologiske fakultet består av 6 personer: 1 vitenskapelig ansatt fra hver av de 5 instituttene ved fakultetet samt en representant fra administrasjonen. Det er etablert en rolle som leder for læringsdesigngruppen. Fakultets styre definerte ansvarsfordeling for kvalitetsarbeid slik at ledelsen i fakultetet (visedekan for utdanning) ikke er med i læringsdesigngruppe. Frem til nå, har det vært uformelle kontaktpunkter mellom vise-dekan og lederen for læringsdesigngruppen etter behov fra den ene eller den andre side. Ellers er ledelsen i fakultetet i liten grad involvert i læringsdesigngruppens arbeid og prioriteringer. Samtidig ønsker fakultetet at det etableres et jevnlig møtetele mellom leder for læringsdesigngruppen og visedekan for utdanning.

Læringsdesigngruppen har en prosjektorientert tilnærming til arbeidet. Medlemmene i læringsdesigngruppen har ikke avsatt tid til arbeidet i denne gruppen, ved for eksempel frikjøp eller ekstra tid til å gjøre dette arbeidet. Fakultetet vurderer nå om man skal sette av noe av undervisningstiden til kvalitetsutviklingsoppgaver for å styrke dette arbeidet. Dette er også et sterkt ønske fra læringsdesigngruppens side.

Læringsdesigngruppen har ikke et vedtatt mandat. Fakultetet og læringsdesigngruppen har kommet med følgende forslag til mandat for læringsdesigngruppen:

*LDG er en uavhengig rådgivende ressursgruppe som har som rolle å legge til rette for kritisk diskusjon og deling av informasjon om utvikling av god undervisningspraksis ved vårt fakultet.*

Det psykologiske fakultet viser til at følgende aktiviteter er aktuelle for læringsdesigngruppen:

- Tilrettelegge for lokalt drøftingsmøter for de som underviser
- Legge til rette for kunnskapsutveksling på tvers av institutter (ved å oppdatere hverandre i LDG-møter om hva som skjer på hvert institutt)
- Kan bidra med uavhengig rådgivning til undervisningsansvarlige, undervisningsutvalgene eller vise-dekanen for undervisning når det er ønskelig, og når gruppens tidskapasitet og kompetanse tillater det, f.eks. for å diskutere aktuelle problemstillinger og prioriteringer
- Bør bli informert og oppdatert om pågående undervisningsutvikling innenfor fakultetet, f.eks. av grupper som søker eller ønsker å søke ekstern midler, og være tilgjengelig som en uformell samtalepartner for prosjekter om undervisningsutvikling.
- Lederen av LDG og vise-dekanen bør holde regelmessig kontakt for å snakke om prioriteringer for utvikling av undervisning (f.eks. minst en gang i semesteret).
- Bli invitert, men uten plikt, til å bidra til planlegging av undervisningsdagen

Som nevnt i forrige del har fakultetet et pågående arbeid med å kartlegge og vurdere mandatene til interne grupper, herunder læringsdesigngruppen. Det oppleves at arbeidet i læringsdesigngruppen er personavhengig, og at fakultetet derfor ønsker å institusjonalisere arbeidet ved å få på plass et vedtatt mandat.

### 2.6.3 Resultater

Fakultetet opplever at læringsdesigngruppen kan brukes i større grad i fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid. Samtidig har dette sammenheng med kapasitet da det ikke er satt av tid til dette arbeidet.

Læringsdesigngruppen oppfattes som nyttig for å skape diskusjoner og utveksle erfaringer om undervisning mellom instituttene og programmene på fakultetet. Det er utarbeidet en «Teachers' club» på ett av instituttene. Her møtes undervisere et par ganger per semester for å diskuterte undervisning.

Læringsdesigngruppen gjennomførte i april 2022 en spørreundersøkelse rettet mot de ansatte på fakultetet. Undersøkelsen kartla barrierer og insentiver for undervisning på fakultetet. Læringsdesigngruppen arbeider nå med å analysere resultatene, og vil etter hvert presentere resultatene til de ansatte på fakultetet. Læringsdesigngruppen vil bruke resultatene fra spørreundersøkelsen som et grunnlag for å gjøre videre prioriteringer i sitt arbeid.

Fakultetet har arrangert flere seminarer knyttet til kvalitetsutvikling hvor læringsdesigngruppen har vært involvert. For eksempel er det gjennomført et seminar om hva som kjennetegner lærende fakultet.

## 2.7 Læringsdesigngruppe ved det samfunnsvitenskapelige fakultet

### 2.7.1 Organisering av kvalitetsutviklingsarbeid

Ansvar for kvalitetsutviklingsarbeidet er lagt til instituttene. Fakultetet har ansvar for å tilrettelegge for og følge opp dette. Det er utnevnt undervisningsledere på hvert institutt. Visedekan for utdanning og undervisningslederne møtes månedlig. Samtidig utgjør undervisningslederne fakultetets kontaktpunkt ut mot fagmiljøene på instituttene i utdanningsaker.

Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) har en gruppe med meritterte undervisere som består av 4 personer. Fakultetet gjennomfører nå en ny runde hvor flere meritterte undervisere vil utnevnes. Fakultetet har vurdert å opprette et pedagogisk akademi for de meritterte underviserne, og ønsker å involvere meritterte undervisere fra andre fakulteter i dette da et akademi med de meritterte underviserne fra SV vurderes å bli for lite.

## 2.7.2 Læringsdesigngruppen

Læringsdesigngruppen på SV består av 2-3 meritterte undervisere og visedekan for utdanning, samt relevante studieadministrative ressurser knyttet til vurdering og studiekvalitetsarbeid. Fakultetet opplyser om at man i dag arbeider aktivt med å finne en passende form og rolle for læringsdesigngruppen. Det gjenstår et arbeid med å avklare hva gruppen skal være og hvordan den skal brukes. Foreløpig per april 2022 har det blitt gjennomført et møte i læringsdesigngruppen. Det har ikke vært studentrepresentanter med i læringsdesigngruppen foreløpig. Samtidig er fakultetet opptatt av studentstemmen, og har jevnlig panelsamtaler med studentene.

Læringsdesigngruppen har en flat struktur. Det vektlegges at det ikke skal være et formelt utvalg, men en arena for å diskutere aktuelle temaer knyttet til for eksempel seminarer og frokoster om studiekvalitet for de ansatte på fakultetet. Det oppleves å være mye å lære av hverandre mellom fagområdene på fakultetet. Fakultetet ønsker å bruke de meritterte underviserne aktivt i kvalitetsutviklingsarbeidet. Dette er noe av bakgrunnen for at disse inngår i læringsdesigngruppen.

Medlemmene i læringsdesigngruppen har ikke avsatt tid til arbeidet i denne gruppen, ved for eksempel frikjøp eller ekstra tid til å gjøre dette arbeidet.

Læringsdesigngruppen ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet har et formelt mandat. Mandat og sammensetting for læringsdesigngruppen ved SV-fakultetet er som følger:

*Læringsdesignteamet ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet skal være en ressurs for den faglige samtalen om utformingen av utdanningene ved fakultetet. Teamet skal stimulere til kollegialt samarbeid når det gjelder utdanning og utdanningskvalitet. Læringsdesignteamet har følgende oppgaver:*

- Følge opp studieprogram i etterkant av reakkrediteringsprosessen, med vekt på de programmene som har fått punkter for oppfølging fra fakultetets studiekvalitetskomité
  - Arrangere 2-3 utdanningsfrokoster hvert semester
  - Arrangere workshop med fagmiljø som ønsker å utvikle nye studieprogram
  - Være ressursgruppe for fagmiljø som arbeider med design og redesign av emner
- Læringsdesignteamet skal bestå av 2-3 meritterte undervisere og visedekan for utdanning, samt relevante studieadministrative ressurser knyttet til vurdering og studiekvalitetsarbeid.*

## 2.7.3 Resultater

Fakultetet har de siste årene arrangert noen undervisningsfrokoster. I 2021 ble det arrangert to frokoster om seminarundervisning og bruk av Mitt UiB som verktøy i undervisningen. Fakultetet var godt fornøyd med oppmøtet. Det oppleves at dette tilbudet legger til rette for læring og diskusjon mellom de ansatte. Læringsdesigngruppen var involvert i planleggingen og gjennomføringen av undervisningsfrokostene.

Fakultetet ønsker å bruke læringsdesigngruppen i større grad i fremtiden, herunder knyttet til rådgivning av instituttene rundt spørsmål om undervisningskvalitet. Fakultetet er også opptatt av at de meritterte underviserne skal kunne velge ut temaer de ønsker å arbeide med. For eksempel har de meritterte underviserne arbeidet med hvordan man skal bruke studenthuset Ulrike Pihls hus etter oppussing og tilbake på campus etter pandemien.

## 2.8 Organisering og sammensetning av læringsdesigngruppene

Fakultetene har hatt stor frihet til å velge selv hvordan de ville organisere læringsdesigngruppene. Ved det medisinske fakultet er kjernen av læringsdesigngruppen organisert i en egen enhet på fakultetsnivå. Samfunnsvitenskapelig fakultet har tatt utgangspunkt i de meriterte underviserne når de utformet læringsdesigngruppen. De andre fakultetene har laget nye grupper når de har utformet læringsdesigngruppen. Det kommer frem av intervjudata at det ikke har vært like tydelig for alle fakultetene friheten de har til å organisere læringsdesigngruppen, og at noen opplever at de har vært tvunget til å etablere nye grupper. Det oppleves å være utfordrende da man har andre grupper med overlapp av både medlemmer og arbeidsoppgaver, som for eksempel studieledernetverk og pedagogisk akademi. Dette oppleves videre å gjøre arbeidet i læringsdesigngruppen mindre effektivt.

Alle læringsdesigngruppene har spisskompetanse på den faglige egenarten til utdanningene på fakultetet. Læringsdesigngruppene består hovedsakelig av vitenskapelig ansatte innen fagområdene på fakultetene. Samtidig er det variasjon i hvordan læringsdesigngruppene er organisert og sammensatt. På det medisinske fakultet utgjør kjernen av læringsdesigngruppen en egen enhet organisert på fakultetsnivå. De andre fakultetene har organisert læringsdesigngruppen som en oppdrags- og prosjektbasert gruppe, på utsiden av fakultetets formelle organer. Det er variasjon i hvilken grad disse oppdragene/prosjektene er forankret hos ledelsen på fakultetene. På juridisk fakultet forankres alle oppdrag/prosjekter som læringsdesigngruppen er involvert i hos studieutvalget og visedekan for utdanning. På noen av fakultetene sikres ledelsesforankringen ved at visedekan for utdanning deltar i læringsdesigngruppen.

Med unntak av medisin og juss har ikke fakultetene satt av tid og ressurser til arbeidet i læringsdesigngruppen, noe som oppleves som en utfordring i kvalitetsutviklingsarbeidet. På juridisk fakultet føres arbeidet i læringsdesigngruppen for vitenskapelige ansatte som undervisningstimer, noe som gjør det lettere å prioritere dette arbeidet. Flere andre fakulteter viser til at det er en utfordring at kvalitetsutviklingsarbeidet ikke er en del av undervisningsregnskapet, noe som medfører at dette blir nedprioritert sammenlignet med undervisning og forskning. Et fakultet viser til at de vurderer å sette av noe av undervisningstiden (5-10 %) til kvalitetsutviklingsarbeid for å gi kvalitetsutviklingsarbeidet større prioritet og status.

## 2.9 Oppfølging av oppgaver i kvalitetssystem for utdanning

### 2.9.1 Overordnet om læringsdesigngruppenes oppgaver

I henhold til *kvalitetssystem for utdanning* skal de fakultetsvise læringsdesigngruppene i samspill med læringsdesigngruppen i UiB læringslab bidra med:

- Tverrfaglig kompetanse; vitenskapelig, administrativ og utdanningsfaglig
- Faglig-pedagogisk motivasjon
- Fortolkning og oversetting av ytre krav i spesifikke faglige kontekster
- Relevante metoder og verktøykasser
- Tilrettelegging for den kollegiale samtalen om utdanning og undervisning
- Utforming av læringsutbyttebeskrivelser
- Læringsdesignkompetanse

De fakultetsvise læringsdesigngruppene bidrar i varierende grad i oppfølgingen av disse oppgavene. Noen fakulteter har så forskjellige institutter og fagområder at noen av oppgavene er utfordrende å løse på fakultetsnivå (hvor læringsdesigngruppene er organisert). Ansvaret for oppfølgingen av dette er her lagt til instituttene og programmene, for eksempel knyttet til utforming av læringsutbyttebeskrivelser. Læringsdesigngruppene har videre ikke ressurser til å følge opp alle disse

oppgavene. Noen av fakultetene har mange studieprogrammer og emner, og har ikke mulighet til å jobbe med læringsdesign og læringsutbyttebeskrivelser opp mot alle disse studieprogrammene og emnene i læringsdesigngruppen. Noen fakulteter har videre andre grupper som arbeider med kvalitetsutvikling, som for eksempel pedagogisk akademi og utdanningsledernetverk, som har lignende oppgaver og som også bidrar i oppfølgingen av disse kravene. Flere av fakultetene opplyser om at de må gjennomføre et arbeid med å definere grensesnittet mellom læringsdesigngruppen og de andre gruppene som arbeider med kvalitetsutvikling på fakultetet da dette ikke har blitt vurdert etter at læringsdesigngruppen ble etablert.

## 2.9.2 Kompetanse, faglig-pedagogisk motivasjon, relevante metoder/verktøykasser og fortolkning av ytre krav

Alle læringsdesigngruppene har vitenskapelig kompetanse. Alle læringsdesigngruppene med unntak av humanistisk fakultet har administrativ kompetanse tilknyttet læringsdesigngruppen. Det er variasjon knyttet til læringsdesigngruppenes utdanningsfaglige kompetanse. Videre har flere fakulteter meriterte undervisere med i læringsdesigngruppene. Det juridiske fakultet har som eneste fakultet en studentrepresentant med i læringsdesigngruppen.

Alle læringsdesigngruppene bistår med faglig-pedagogisk motivasjon. Alle gruppene har medlemmer med både faglig og pedagogisk motivasjon for læring og undervisning. Tilrettelegging for kollegiale samtaler om utdanning og undervisning trekkes frem av mange av fakultetene som læringsdesigngruppens viktigste oppgave. Det oppleves som nyttig å ha en tverrfaglig arena på fakultetsnivå hvor man på tvers av institutter og programmer kan diskutere utdanning og undervisning. Dette oppleves som særlig viktig i arbeidet med å skape kollegial samtale om undervisning, da undervisningen på universitetet tradisjonelt har vært preget av lite diskusjon og drøfting mellom underviserne. Relevante metoder og verktøykasser trekkes også frem som en sentral oppgave for læringsdesigngruppene. Selv om alle læringsdesigngruppene følger opp disse kravene, kommer det frem av intervjudata at det gjøres i ulik grad, noe som har sammenheng med hvor langt fakultetene har kommet i å implementere læringsdesigngruppene i sine interne kvalitetsutviklingsprosesser.

Læringsdesigngruppene bidrar i liten grad med fortolkning og oversetting av ytre krav. På juridisk fakultet har læringsdesigngruppen gitt en uttalelse til en høring knyttet til endringer i det femte studieåret. De andre fakultetene viser til at det gjøres fortolkninger og oversettelser av ytre krav, uten at det nødvendigvis gjøres i læringsdesigngruppen. Flere fakulteter viser til at de har gjort konkrete vurderinger rundt tosensordningen, og hvilke konsekvenser dette ville medført for fakultetet.

## 2.9.3 Læringsutbyttebeskrivelser

Læringsdesigngruppene bistår i liten grad med utforming av læringsutbyttebeskrivelser. Læringsdesigngruppene ved det medisinske fakultet og juridisk fakultet er unntak. Læringsdesigngruppen ved det medisinske fakultet veileder studieprogrammene aktivt rundt utforming av læringsutbyttebeskrivelser. Dette gjøres på forskjellige måter, for eksempel ved tilbakemeldinger på utkast til læringsutbyttebeskrivelser over e-post, eller å holde foredrag eller seminar om utforming av læringsutbyttebeskrivelser. Juridisk fakultet har et pågående prosjekt med støtte fra HK-dir, hvor læringsutbyttebeskrivelser inngår i prosjektet. Prosjektet omhandler ikke formelt læringsdesigngruppen, men medlemmer i læringsdesigngruppen har en sentral rolle i dette prosjektet. Samtidig bistår læringsdesigngruppen i emneevaluering og utvikling av studieprogrammer. Det kommer frem av intervjudata at det medisinske fakultet, som er organisert som en enhet med definerte ressurser, har spesialisert kompetanse på læringsdesign og læringsutbytte, i tillegg til kapasitet til å følge opp læringsutbytte. Juridisk fakultet trekker frem at fakultetet skiller seg ut ved at det består av et studieprogram. Dette trekkes frem som en sentral årsak til at man kan arbeide med læringsutbyttebeskrivelser på fakultetsnivå. Hos de andre fem fakultetene trekkes det frem at læringsdesign og læringsutbytte i de ulike studieprogrammene er såpass forskjellige at dette følges best opp på institutt- og studieprogramnivå. Videre har ikke de fleste læringsdesigngruppene ressurser eller kapasitet til å følge opp arbeidet med læringsutbytte som foregår på institutt- og studieprogramnivå.

Flere fakulteter viser til at det kan være relevant å gi læringsdesigngruppen oppgaver knyttet til læringsutbyttebeskrivelser. Det vises til at man ikke har kommet så langt i implementeringen av læringsdesigngruppene / ikke har satt av ressurser til dette foreløpig. Samtidig oppleves det som vanskelig for grupper/representanter på fakultetsnivå å involvere seg i slike prosesser som foregår på instituttene da dette lett oppleves som kontroll og ikke utvikling. Forståelsen av skillet mellom fakultetets rolle i kontrollsporet og utviklingssporet trekkes generelt frem som en stor utfordring for fakultetene. Et fakultet trekker frem av det er store forskjeller mellom programmene i kvaliteten på læringsutbyttebeskrivelsene, og at læringsdesigngruppen kan bidra positivt i kvalitetsutviklingen ved å spre denne kompetansen mellom studieprogrammene.

#### 2.9.4 Læringsdesignkompetanse

Læringsdesigngruppene bidrar i varierende grad med læringsdesignkompetanse. Akkurat som knyttet til læringsutbyttebeskrivelser er det medisinske fakultet og juridisk fakultet unntak. Det vektlegges at ved juridisk fakultet har læringsdesigngruppen gode forutsetninger for å følge opp læringsdesign siden det er et lite fakultet med et studieprogram. Læringsdesigngruppen bistår aktivt inn i evalueringer av emner og programmer. Ved det medisinske fakultet fremheves det at man har satset på læringsdesignkompetanse i enhet for læring, som kan bistå i for eksempel emne- og programevalueringer og redesign av studieprogram. Enhet for læring har videre tilgjengelig spesialisert læringsdesignkompetanse som tidligere var en del av en sentral gruppe som vurderte søknader om nye studieprogrammer. Disse oppgavene er nå overført til fakultetene. Samtidig har enhet for læring kapasitet til å bistå instituttene og programmene knyttet til læringsdesign.

Ved de andre fakultetene bidrar læringsdesigngruppen i liten grad knyttet til læringsdesign. Her foregår fakultetenes arbeid med læringsdesign først og fremst i programmene og på instituttene. Flere av disse fakultetene vektlegger at læringsdesigngruppen mangler både kompetanse og kapasitet til å gjennomføre dette. Et fakultet vektlegger at man kan bygge opp denne kompetansen, men at å sette av kapasitet og ressurser til dette i læringsdesigngruppen er utfordrende. Flere av de større fakultetene fremhever videre fakultetets kompleksitet knyttet til antall studieprogrammer som en utfordrende faktor da det ikke ville vært gjennomførbart for læringsdesigngruppen å involvere seg i arbeidet med læringsdesign på alle studieprogrammene.

Samtidig fremhever flere fakulteter at læringsdesigngruppene kan bistå som en diskusjonspartner i programdesign og bidra til å dele erfaringer mellom programmer og institutter på fakultetene. For eksempel har både matematisk-naturvitenskapelig fakultet og humanistisk fakultet i samarbeid med sentral læringslab hatt redesignprosjekter innen henholdsvis biologi og engelsk. Flere av fakultetene har også hatt interne prosjekter knyttet til læringsdesign som andre på fakultetet har interesse og kan lære av.

#### 2.9.5 Oppsummering av hva læringsdesigngruppene bidrar til

I figuren nedenfor oppsummerer vi hvordan fakultetenes læringsdesigngrupper så langt har bidratt til oppfølgingen av oppgavene tillagt læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning*:

Bidrar til:	HF	MAT	SV	PSY	KMD	JUS	MED
Tverrfaglig kompetanse		✓	✓	✓	✓	✓	✓
Faglig-pedagogisk motivasjon	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Fortolkning og oversetting av ytre krav						✓	
Tilrettelegging kollegial samtale	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Utforming læringsutbyttebeskrivelser						✓	✓
Læringsdesignkompetanse						✓	✓

Figur 4: Vurdering av hva hver fakultetsvise læringsdesigngruppe har bidratt til så langt.

## 2.10 UiB Læringslab og sentral læringsdesigngruppe

### 2.10.1 Oppgaver

Jamfør veileder for de fakultetsvise læringsdesigngruppene er UiB læringslab en tverrfaglig støtteenhet som skal hjelpe fagmiljøene med å:

- Videreutvikle undervisningspraksis
- Planlegge kurs, emner og studieprogrammer
- Bruke læringsteknologi
- Formidle kunnskap fra forskning og utdanning

I UiB læringslab er det etablert et program som skal drive universitetets arbeid med digitalisering som verktøy for innovasjon og kvalitet i undervisning, vurdering og formidling. Programmet koordineres av en styringsgruppe ledet av prorektor for utdanning og digitalisering. I programmet er det etablert et læringsdesignprosjekt: *Læringsdesign-prosjektet arbeider for å samle og videreutvikle eksisterende støttefunksjoner for fagmiljø som vil opprette nye eller videreutvikle emner og studieprogram, både lokalt og sentralt på UiB. I tillegg skal prosjektet utvikle en modell for utforming av emne og studieprogram, med særlig vekt på å utvikle helhetlige studieprogram med meningsfylt samsvar mellom læringsutbyttebeskrivelser, lærings-, undervisnings- og vurderingsformer.*<sup>5</sup>

Prosjektet er i dag fremdeles pågående. Det kommer frem av intervjudata at det har blitt opplevd som utfordrende at etableringen av læringsdesigngruppene ble vedtatt i *kvalitetssystem for utdanning* før læringsdesignprosjektet ble ferdigstilt, hvor behovet for disse gruppene skulle vurderes. Dette har også skapt forvirring på fakultetene.

I UiB læringslab ble det i 2021 etablert en sentral læringsdesigngruppe. Denne består av representanter fra gruppe for læringsstøtte og UiB videre i UiB læringslab og fagmiljøet knyttet til Program for universitetspedagogikk. Sentral læringsdesigngruppe har tre hovedfunksjoner jamfør veileder for de fakultetsvise læringsdesigngruppene:

<sup>5</sup> [Satsningsområder i UiB læringslab | UiB læringslab | UiB](#)



- Støtte og veilede fagmiljø i nyutvikling og større revisjoner av studieprogrammer
- Støtte og veilede de fakultetsvise læringsdesigngruppene
- Samle og dele erfaringer fra kvalitetsarbeid i emne og studieprogrammer

### 2.10.2 Samspill med fakultetene

Det kommer frem av veileder for de fakultetsvise læringsdesigngruppene at en viktig del av arbeidet til den sentrale læringsdesigngruppen er å skape felles arenaer med de fakultetsvise læringsdesigngruppene. Det kommer frem av intervjudata at det foreløpig ikke er etablert felles arenaer med de fakultetsvise læringsdesigngruppene.

Flere fakulteter trekker frem at de savner felles arenaer mellom fakultetene hvor man kan dele erfaringer knyttet til læringsdesigngruppene. Flere av læringsdesigngruppene viser til at de opplever at det gjenstår en del knyttet til implementering av gruppen i fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid, og at man ikke helt har funnet riktig form på organiseringen av læringsdesigngruppene. Flere fakulteter viser også til interesse rundt andre strategiske grep andre fakulteter har gjort med læringsdesigngruppene som de gjerne vil vite mer om.

I dag bistår sentral læringsdesigngruppe først og fremst fakultetene med oppretting av nye eller endringer i eksisterende studieprogrammer. Dette er en prosess som de fakultetsvise læringsdesigngruppene i liten grad er involvert i. Sentral læringsdesigngruppe tilbyr her fakultetene veiledning gjennom studieåret, med et verksted på høsten om tema hvordan definere læringsutbytte og et verksted på våren om tema hvordan lage emner i programmet. Samtidig tilbys fakultetene dialogmøter og annen veiledning kontinuerlig gjennom studieåret.

UiB læringslab har hatt innledende oppstartsmøter med de fleste av de fakultetsvise læringsdesigngruppene knyttet til etableringen av læringsdesigngruppene.

Det understrekes at samspillet mellom læringslab / sentral læringsdesigngruppe og de fakultetsvise læringsdesigngruppene så vidt er i gang og ikke er så systematisk i dag da både sentral og de fakultetsvise læringsdesigngruppene nylig har startet opp og har hatt behov for å finne sin egen form. Læringslaben har til høsten planer om å legge til rette for forum hvor man kan dele erfaringer og utfordringer.

### 2.10.3 Fakultetenes oppfatninger

Fakultetene har i varierende grad kjennskap til UiB læringslab, noe som har sammenheng med om fakultetene har deltatt i prosjekter via læringslaben eller har kjennskap til læringslaben via andre funksjoner på universitetet. For eksempel har matematisk-naturvitenskapelig fakultet samarbeidet tett med læringslaben gjennom redesign prosjekt i biologi. Ansatte ved flere fakulteter har videre samarbeidet tett med læringslaben over tid.

Fakultetene opplyser om at de foreløpig i liten grad har brukt UiB læringslab og sentral læringsdesigngruppe. Det oppleves at disse er på tilbudssiden og tilgjengelig om fakultetene har behov for støtte. Et fakultet melder at de ikke har tenkt gjennom hvordan disse kan brukes og hvordan de skal integreres i fakultetets kvalitetsutviklingsprosesser. Samtidig viser flere fakulteter til at de er usikre på hva UiB læringslab og sentral læringsdesigngruppe kan bistå fakultetene og de fakultetsvise læringsdesigngruppene med. Det oppleves å være behov for bedre systemer og rutiner for samspillet mellom støttefunksjoner hos UiB sentralt og fakultetene knyttet til kvalitetsutvikling. Videre er det ikke etablert strukturerte prosesser for å innhente tilbakemeldinger om hva fakultetene trenger bistand til fra UiB læringslab og sentral læringsdesigngruppe. Grensesnittet mellom UiB læringslab og sentral læringsdesigngruppe oppleves å være noe uklart.

# 3. Vurderinger av utfordringer og styrker ved hver læringsdesigngruppe

## 3.1 Læringsdesigngruppe ved fakultet for kunst, musikk og design

KPMGs overordnede vurdering er at det, som ved de fleste andre fakultetene, gjenstår et arbeid med å implementere læringsdesigngruppen ved fakultet for kunst musikk og design (KMD). Etter vår vurdering har fakultetets strukturer hemmet implementeringen av læringsdesigngruppen da fagområdene og instiuttene er så forskjellige, noe som gjør det vanskelig å finne egnede oppgaver til læringsdesigngruppen på fakultetsnivå. Samtidig har integreringen av fakultetet i universitetsstrukturen tatt mye kapasitet de siste årene.

KPMG vurderer at fakultetet har en sterk bevissthet knyttet til hvordan læringsdesigngruppen kan bidra inn i kvalitetsutviklingsarbeidet. Samtidig har fakultetet en løsningsorientert tilnærming, og forsøker aktivt å finne egnede oppgaver til læringsdesigngruppen. Det arbeides også aktivt med å utvikle læringsdesigngruppen og heve læringsdesigngruppens status på fakultetet. Fakultetet har videre gjort et arbeid med å integrere læringsdesigngruppen i fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid. Det er også utarbeidet et spisset mandat for læringsdesigngruppen som klargjør hva læringsdesigngruppen skal gjøre.

Vi vurderer at læringsdesigngruppens største utfordring er tid og kapasitet da det ikke er avsatt til arbeidet i læringsdesigngruppen.

## 3.2 Læringsdesigngruppe ved det humanistiske fakultet

KPMGs overordnede vurdering er at selv om det er etablert en læringsdesigngruppe ved det humanistiske fakultet, så har ikke denne en formell rolle i fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid. Det har videre vært liten aktivitet i læringsdesigngruppen, som så langt har vært knyttet til en kartlegging av studie kvalitetsprosesser i 2021. Dette har tett sammenheng med fakultetets strukturer. Fakultetet er blant de største fakultetene på universitetet, med 4 institutter, 2 sentre og totalt 52 studieprogrammer. Fakultetet har videre svært ulike fagområder. Dette gjør det vanskelig å finne egnede oppgaver til læringsdesigngruppen på fakultetsnivå, noe som hemmer implementering av læringsdesigngruppen. Samtidig har fakultetet i liten grad implementeringsvilje, og ingen konkrete planer om å videreutvikle læringsdesigngruppen.

Vi vurderer at oppgavene tillagt læringsdesigngruppen i UiBs *kvalitetssystem for utdanning* ivaretas av andre organer og grupper i det humanistiske fakultets kvalitetssystem. Fakultetet har i stor grad samme organer og grupper som andre fakulteter, som f.eks. meriterte undervisere og undervisningskoordinatorene på instituttene. Fakulteter har også etter vår vurdering en høy grad av bevissthet knyttet til hvordan oppgavene i *kvalitetssystem for utdanning* ivaretas på fakultetet.

Som for de fleste andre læringsdesigngruppene er det ikke avsatt tid og kapasitet til arbeidet i læringsdesigngruppen. Samtidig er det som tidligere nevnt lite aktivitet i læringsdesigngruppen.

### 3.3 Læringsdesigngruppe ved det juridiske fakultet

KPMGs overordnede vurdering er at læringsdesigngruppen ved det juridiske fakultet er godt implementert. Det er utarbeidet et spisset mandat som klargjør hva læringsdesigngruppen skal gjøre. Samtidig er det gjort hensiktsmessige lokale tilpasninger av beskrivelsen i *kvalitetssystem for utdanning* for å gjøre læringsdesigngruppen relevant for fakultetet. Etter vår vurdering har fakultetets strukturer fremmet implementering av læringsdesigngruppen da det er et lite og oversiktlig fakultet med et studieprogram.

KPMG vurderer at læringsdesigngruppen ved det juridiske fakultet skiller seg ut som en form for beste praksis på flere områder. Det juridiske fakultet er det eneste fakultetet som har en studentrepresentant i læringsdesigngruppen. Ledelsesforankringen er sikret ved at gruppen arbeider etter vedtak fra Studieutvalget. Samtidig føres arbeidet som de vitenskapelige ansatte bruker i læringsdesigngruppen som undervisningstimer. Det juridiske fakultet er eneste fakultet med denne praksisen. Denne praksisen legger etter vår vurdering til rette for at det avsettes nødvendige ressurser til å gjennomføre arbeidet i læringsdesigngruppen. Samtidig utgjør praksisen et insentiv for aktiv deltakelse i læringsdesigngruppen. Det er også lagt til rette for deltakelse fra studieadministrativt ansatte og studentrepresentanter i læringsdesigngruppen.

Vi vurderer at læringsdesigngruppens største utfordring er at det er noe sårbart da det er 3 medlemmer i gruppen totalt, og fakultetets ansatte i gruppen har mange ansvarsoppgaver knyttet til kvalitetsutvikling. Det hadde derfor etter vår vurdering vært hensiktsmessig med flere vitenskapelig ansatte involvert i læringsdesigngruppen for å sikre læringsdesigngruppens totale kapasitet samt sikre en hensiktsmessig ansvarsfordeling i kvalitetsutviklingsarbeidet.

### 3.4 Læringsdesigngruppe ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

KPMGs overordnede vurdering er at det, som ved de fleste andre fakultetene, gjenstår et arbeid med å implementere læringsdesigngruppen ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Fakultetet er blant de største fakultetene på universitetet, med totalt 33 studieprogrammer. Etter vår vurdering er dette en hemmer som vanskeliggjør implementeringen av læringsdesigngruppen. Læringsdesigngruppen har ikke mulighet for å kunne nå ut til alle studieprogrammene, samtidig som noen av oppgavene tillagt læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning* løses best i andre organer og grupper.

Samtidig er det implementeringsvilje knyttet til bruken av læringsdesigngruppen. Fakultetet er løsningsorienterte og arbeider aktivt med å finne passende oppgaver til læringsdesigngruppen. Det er også utarbeidet et spisset mandat som klargjør hva læringsdesigngruppen skal gjøre. Videre er det gjort hensiktsmessige lokale tilpasninger av beskrivelsen i *kvalitetssystem for utdanning* for å gjøre læringsdesigngruppen relevant for fakultetet. Læringsdesigngruppen har etter vår vurdering en sterk ledelsesforankring. Samtidig fremstår delingskulturen ved fakultetet som sterk, noe som deltakelsen på undervisningssamlingen våren 2022 viser.

Vi vurderer at læringsdesigngruppens største utfordring er tid og kapasitet da det ikke er avsatt til arbeidet i læringsdesigngruppen. Samtidig er det behov for å definere grensesnittet mellom læringsdesigngruppen og andre organer og grupper som arbeider med kvalitetsutvikling.

### 3.5 Læringsdesigngruppe ved det medisinske fakultet

KPMGs overordnede vurdering er at læringsdesigngruppen ved det medisinske fakultet fungerer godt. Enhet for læring, som utgjør kjernen av læringsdesigngruppen, skiller seg ut som en form for beste praksis på flere områder:

- Ved å være organisert som en enhet på fakultetsnivå har enheten avsatt kapasitet til å utføre enhetens oppgaver. Enheten har videre betydelig større kapasitet enn de andre fakultetenes læringsdesigngrupper, som er prosjektdriftet og med unntak av juridisk fakultet ikke har avsatt kapasitet til dette arbeidet. Samtidig sikres ledelsesforankringen ved at enheten organisatorisk er underlagt fakultetet.
- Enhet for læring skiller seg videre ut ved at enheten følger opp de fleste av oppgavene tillagt læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning*. Dette gjelder særlig læringsutbyttebeskrivelser og læringsdesignkompetanse, som de færreste fakultetsvise læringsdesigngrupper følger opp. Samtidig har enhet for læring ansvarsoppgaver som går utover oppgavene tillagt læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning*. For eksempel er enhet for læring svært aktive i gjennomføring av kurs rettet mot universitetspedagogisk basiskompetanse.

Enhet for læring ble etablert før det sentrale kravet om læringsdesigngrupper kom. Enheten arbeidet videre allerede med mange av oppgavene som ble tillagt læringsdesigngruppen. Det medisinske fakultet hadde derfor etablerte strukturer som fremmet implementering av læringsdesigngruppen.

I tillegg til enhet for læring, som utgjør kjernen av læringsdesigngruppen, har fakultetet en utvidet læringsdesigngruppe hvor meritterte undervisere, administrativt ansatte og programutvalgsledere deltar etter behov. Dette bl.a. for å tilfredsstille krav til kompetanser i gruppen. Etter KPMGs vurdering fremstår dette systemet som noe uklart, herunder er det uklart hva henholdsvis enhet for læring og utvidet læringsdesigngruppe gjør.

Det er ikke utarbeidet et mandat for læringsdesigngruppen. Fakultetet har tatt utgangspunkt i oppgavene tillagt læringsdesigngruppen i kvalitetssystemet. Etter vår vurdering bør det utarbeides et mandat for læringsdesigngruppen som tilpasses fakultetets behov. Videre bør mandatet klargjøre skillet mellom enhet for læring og utvidet læringsdesigngruppe.

### 3.6 Læringsdesigngruppe ved det psykologiske fakultet

KPMGs overordnede vurdering er at det, som ved de fleste andre fakultetene, gjenstår et arbeid med å implementere læringsdesigngruppen ved det psykologiske fakultet. Fakultetet har fagområder og institutter med en nær faglig tilhørighet, så fakultetet har etter vår vurdering strukturer som kan fremme implementering av læringsdesigngruppen. Samtidig har ikke fakultetet et vedtatt mandat.

Fakultetet har samtidig en implementeringsvilje, og arbeider aktivt for å gjøre læringsdesigngruppen kjent og relevante for de ansatte. Det viser den gjennomførte interne spørreundersøkelsen som kartlegger barrierer og incentiver for læring på fakultetet. Læringsdesigngruppen har her en plan for hvordan denne skal følges opp, og ønsker å bruke resultatene som et grunnlag for å gjøre videre prioriteringer i læringsdesigngruppens arbeid.

Vi vurderer at læringsdesigngruppens største utfordring er tid og kapasitet da det ikke er avsatt til arbeidet i læringsdesigngruppen. Samtidig er det behov for å definere grensesnittet mellom læringsdesigngruppen og andre organer og grupper som arbeider med kvalitetsutvikling.

## 3.7 Læringsdesigngruppe ved det samfunnsvitenskapelige fakultet

KPMGs overordnede vurdering er at det, som ved de fleste andre fakultetene, gjenstår et arbeid med å implementere læringsdesigngruppen ved det samfunnsvitenskapelige fakultet. Samtidig er det implementeringsvilje knyttet til bruken av læringsdesigngruppen. Fakultetet har fagområder og institutter med en nær faglig tilhørighet, så fakultetet har etter vår vurdering strukturer som kan fremme implementering av læringsdesigngruppen.

Det er etter vår vurdering en høy grad av bevissthet knyttet til læringsdesigngruppens rolle i fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid. Fakultetet har også vurdert organiseringen av læringsdesigngruppen, og som et av få fakulteter organisert det i en eksisterende gruppe (de meriterte underviserne) fremfor å opprette en ny gruppe. Fakultetet har slik tilpasset læringsdesigngruppen fakultetets struktur og egenart. Det er også utarbeidet et spisset mandat som klargjør hva læringsdesigngruppen skal gjøre.

Vi vurderer at læringsdesigngruppens største utfordring er tid og kapasitet da det ikke er avsatt til arbeidet i læringsdesigngruppen.

Det kunne etter vår oppfatning vært flere ressurser med i teamet for å sikre bedre kapasitet og for å sikre at ikke eksisterende teammedlemmer får for mange arbeidsoppgaver.

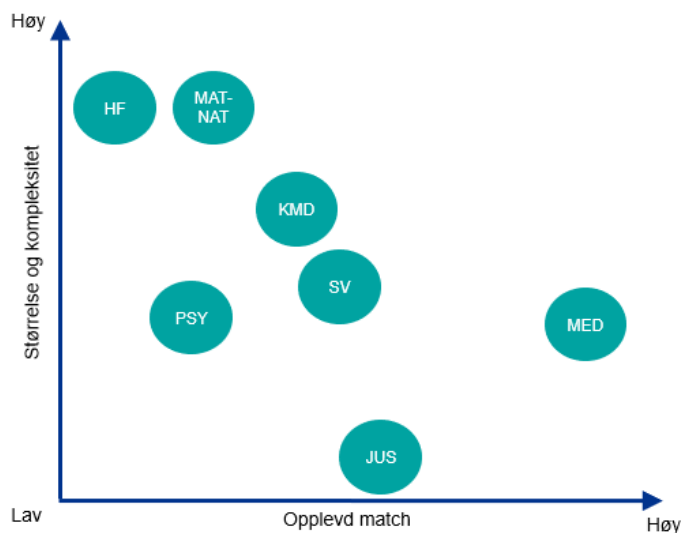
## 3.8 Sammenligning på tvers av fakulteter: Opplevd «match» og implementeringsvilje

I dette avsnittet sammenligner vi fakultetene etter noen «hoveddimensjoner» som vi mener er viktig i forståelsen av hvordan det kan arbeides videre med læringsdesigngruppene.

### 3.8.1 Grad av opplevd «match»: Hvor godt passer læringsdesigngruppene inn på fakultetene?

Fakultetene opplever i ulik grad at læringsdesigngruppen passer inn i fakultetets kvalitetsarbeid. Det synes her å være en ganske klar sammenheng mellom grad av opplevd «match» og hvor stort og komplekst fakultetet oppleves. Hvor mange institutter som finnes og hvor forskjellige fagområdene på fakultetene er særlige viktige faktorer som påvirker fakultetenes kompleksitet.

Nedenfor illustrerer vi det vi opplever er sammenhengen mellom fakultetenes størrelse og kompleksitet og fakultetenes vurdering av opplevd «match» - hvor godt fakultetet opplever at konseptet med en læringsdesigngruppe passer inn i fakultetets kvalitetssystem. *Det er KPMG-teamet som har gjort en vurdering av hvor fakultetene skal plasseres, basert på oversendt dokumentasjon og gjennomførte intervjuer.*



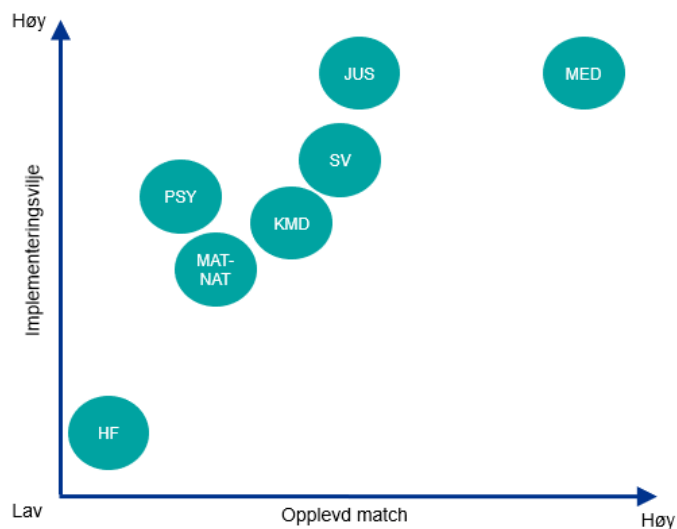
Figur 5: Sammenheng mellom grad av opplevd match og fakultetenes opplevelse av størrelse og kompleksitet.

Det er helt klart en sammenheng mellom at jo større fakultetet er og jo høyere kompleksitet, desto mindre opplever fakultetene at læringsdesigngruppe passer inn i fakultetets kvalitetsarbeid. Humanistisk fakultet som har svært stor tematisk bredde i fagområdene, opplever at læringsdesigngruppe som konsept i svært liten grad passer inn i kvalitetssystemet. Medisinsk fakultet befinner seg i motsatt ende, hvor det er noe mindre variasjon mellom fagområdene.

Samtidig opplever medisin større match med læringsdesigngruppen enn jus som har en enda lavere kompleksitet, noe som antagelig henger sammen med at medisin over tid har hatt en fast enhet som har arbeidet med læringsdesign. Denne enheten ble etablert før det sentrale kravet om å opprette fakultetsvise læringsdesigngrupper kom. Medisin har slik hatt hensiktsmessige strukturer for å implementere læringsdesigngruppen

### 3.8.2 Vilje til å implementere læringsdesigngruppen

Uavhengig av hvor godt fakultetet mener at læringsdesigngruppen passer inn i fakultetets kvalitetsarbeid, så har fakultetene i ulik grad forsøkt å implementere læringsdesigngruppen. Noen fakulteter er kritiske og har stor grad av endringsmotstand, mens noen få fakulteter er positive til læringsdesigngruppen. Mange av fakultetene vil vi karakterisere som «pragmatiske», dvs. de opplever kanskje ikke at læringsdesigngruppen *egentlig* passer inn i deres kvalitetssystem, men forsøker likevel å finne oppgaver til læringsdesigngruppen tilpasset fakultetets behov og struktur. Vi baserer også vår vurdering av implementeringsvilje basert på hvordan fakultetene sier at de skal arbeide med læringsdesigngruppen fremover, og hva de har avsatt av ressurser til:



Figur 6: Sammenheng mellom grad av opplevd match og implementeringsvilje.

Vilje til å iverksette en ordning påvirkes åpenbart av hvorvidt man opplever ordningen som hensiktsmessig. Samtidig vurderer vi at noen av de mer komplekse fakultetene er pragmatiske og legger ned en innsats for å få læringsdesigngruppen til å lykkes, selv om de ikke egentlig opplever at ideen er kjempegod. Det gjelder spesielt psykologisk fakultet, fakultet for kunst, musikk og design og medisinsk fakultet. Dette er fakulteter som ønsker å utvikle læringsdesigngruppen og har en plan for å utvikle den på lengre sikt. Humanistisk fakultet har lavest implementeringsvilje av fakultetene, men har også en utfordrende oppgave gitt fakultetets kompleksitet. Humanistisk fakultet har også andre ordninger i kvalitetssystemet som de mener ivaretar de funksjonene som læringsdesigngruppen skal bidra til, noe som forklarer den manglende satsingen på læringsdesigngruppen.

# 4. Helhetlig vurdering av læringsdesigngruppene

## 4.1 Overordnet vurdering av læringsdesigngruppene

I universitetets utdanningsutvalg sak 35/21 vises det til at universitetets kvalitetsarbeid foregår langs de to sporene kvalitetsutvikling og kvalitetssikring. Læringsdesigngruppene er i UiBs *kvalitetssystem for utdanning* en del av kvalitetsutviklingssporet. Kvalitetssikringssporet har tradisjonelt blitt prioritert ved UiB. Samtidig har kvalitetsutviklingssporet i liten grad blitt prioritert. KPMGs overordnede vurdering er at læringsdesigngruppene er et nyttig virkemiddel i universitetets kvalitetsutviklingsarbeid. Læringsdesigngruppene legger til rette for at kvalitetsutviklingsarbeidet får større prioritet og status på fakultetene, herunder ved å:

- Sette fokus på og bidra til å utvikle en kultur for kvalitetsutvikling på fakultetene, for eksempel ved å skape fora for dialog og erfaringsutveksling.
- Legge til rette for samhandling på tvers av institutter og programmer, samt å koordinere og se helheten i fakultetenes studieprogrammer og studietilbud.
- Spre god praksis knyttet til kvalitetsutvikling, utdanning og undervisning på fakultetene.
- Spre kompetanse internt på fakultetene. For eksempel har flere fakulteter et eller flere SFU-er (Sentre for fremragende utdanning). Samtidig er det gjennomført flere interne og eksterne prosjekter som for eksempel redesignprosjekter i engelsk og biologi. Læringsdesigngruppene kan bidra til å spre denne kompetansen videre på fakultetene.

Samtidig vurderer vi at det gjenstår et godt stykke arbeid med å implementere læringsdesigngruppene på de fleste av fakultetene. Det juridiske fakultet og det medisinske fakultet er her unntak, hvor læringsdesigngruppene etter vår vurdering er godt implementert i fakultetenes kvalitetsutviklingsarbeid. Implementeringen av læringsdesigngruppene har etter vår vurdering tett sammenheng med fakultetenes strukturer, som i ulik grad hemmer/fremmer implementering. For nærmere informasjon om dette viser vi til våre vurderinger av den enkelte læringsdesigngruppe i kapittel 3.

I det neste delkapitlet vil vi presentere nærmere våre vurderinger knyttet til implementeringen av læringsdesigngruppene.

## 4.2 Implementering av læringsdesigngruppene

Som nevnt i del 2.9 ivaretar læringsdesigngruppene i ulik grad oppgavene som er tillagt læringsdesigngruppene i *kvalitetssystem for utdanning*. Noen fakulteter har så forskjellige institutter og fagområder at noen av oppgavene er utfordrende å løse på fakultetsnivå (hvor læringsdesigngruppene er organisert). Ansvaret for oppfølgingen av noen av oppgavene er derfor lagt til instituttene og programmene. Læringsdesigngruppene har videre ikke ressurser til å følge opp alle disse oppgavene. Det gjelder særlig for de store fakultetene, hvor det ikke er mulig for læringsdesigngruppen å følge opp alle studieprogrammene og emnene. Noen fakulteter har også andre lignende grupper og organer som arbeider med kvalitetsutvikling som bidrar i oppfølgingen av disse oppgavene.



Læringsdesigngruppene er etter vår vurdering i liten grad integrert i fakultetenes helhetlige kvalitetsutviklingssystem. I behandlingen av sak 35/21 i utdanningsutvalget ble det vektlagt at det er viktig at fakultetene ikke tvinges inn i en struktur styrt av læringsdesigngruppene. Slik vi vurderer det har enkelte av fakultetene etablert strukturer der kvalitetsutviklingsarbeidet har blitt tilpasset læringsdesigngruppen for å ivareta krav og oppgaver lagt til læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning*. Videre har fakultetene i ulik grad gjort vurderinger av hvordan læringsdesigngruppen bør integreres i fakultetets kvalitetsutviklingssystem. I behandlingen av sak 35/21 i utdanningsutvalget ble det videre vektlagt at det er viktig å holde organiseringen av læringsdesigngruppene åpne fordi det er overlapp med andre grupper og organer i fakultetene. Undersøkelsen viser at dette har blitt misforstått hos noen fakulteter som har oppfattet at de har måttet opprette en egen gruppe i stedet for å legge læringsdesigngruppens funksjon i en eksisterende gruppe som for eksempel meriterte undervisere/pedagogisk akademi. Dette har etter vår vurdering skapt ineffektive kvalitetsutviklingsprosesser hos noen fakulteter, hvor læringsdesigngruppen og lignende grupper gjør dobbeltarbeid og i liten grad koordinerer arbeidet.

Etter vår vurdering ville det vært hensiktsmessig å løfte de tillagte oppgavene til læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning* til fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid. Dette vil slik vi vurderer det legges til rette for at fakultetene kan finne praktiske løsninger for læringsdesigngruppen tilpasset egne behov og strukturer. Videre vil dette kunne bidra til at fakultetene i større grad tar utgangspunkt i det helhetlige kvalitetsutviklingsarbeidet i arbeidet med læringsdesigngruppen. Samtidig viser undersøkelsen at noen av oppgavene tillagt læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning* på noen fakulteter håndteres av andre grupper og/eller organer. På de store fakultetene er ikke læringsdesigngruppen det beste virkemiddelet for å ivareta alle disse oppgavene, noe som særlig gjelder utforming av læringsutbyttebeskrivelser. Vi vurderer at å løfte disse tillagte oppgavene vil legge til rette for at læringsdesigngruppene i større grad integreres i fakultetenes helhetlige kvalitetsutviklingssystem. Videre vil det gi fakultetene større rom til å organisere læringsdesigngruppen i tråd med egne behov og strukturer.

I behandlingen av sak 35/21 i utdanningsutvalget ble det også vektlagt at fakultetene alltid må etterspørre studentperspektivet og bruke studentenes fagutvalg. Vi vurderer at det i dag er ulike praksiser mellom fakultetene knyttet til hvordan de bruker studentene i arbeidet med læringsdesign. Ett av fakultetene har studentrepresentant med i læringsdesigngruppen. Med bakgrunn i dette vurderer vi at det hadde vært hensiktsmessig med tydeligere retningslinjer i kvalitetssystemet for studentinvolvering knyttet til læringsdesign.

### 4.3 UiB Læringslab og sentral læringsdesigngruppe

KPMG vurderer at UiB ved UiB læringslab og sentral læringsdesigngruppe bør prioritere å etablere og fasilitere fora for erfaringsutveksling mellom de fakultetsvise læringsdesigngruppene. Fakultetene har organisert og sammensatt læringsdesigngruppene på vidt ulike måter, og det ligger etter vår vurdering et stort potensial for å dele erfaringer og hente inspirasjon fra de ulike grepene fakultetene har tatt.

UiB bør videre tydeliggjøre hvordan UiB læringslab og sentral læringsdesigngruppe kan bistå fakultetene og de fakultetsvise læringsdesigngruppene. Herunder bør grensesnittet mellom UiB læringslab og sentral læringsdesigngruppe klargjøres. Undersøkelsen viser at både disse enhetenes funksjoner og grensesnittet mellom dem oppleves som uklart, noe som etter vår vurdering hemmer bruken av disse funksjonene i fakultetenes kvalitetsutviklingsarbeid.

### 4.4 Læringsdesigngruppene som virkemiddel i det systematiske kvalitetsutviklingsarbeidet

Læringsdesigngruppene er etter KPMGs vurdering et hensiktsmessig virkemiddel for å følge opp det systematiske kvalitetsutviklingsarbeidet. Samtidig gjenstår det som nevnt i del 4.1 og 4.2 et stykke arbeid med å implementere læringsdesigngruppene i fakultetenes kvalitetsutviklingsstrukturer. Videre er læringsdesigngruppene etter vår vurdering i liten grad integrert i fakultetenes helhetlige kvalitetsutviklingssystem. I den forbindelse vil det etter vår vurdering være hensiktsmessig å løfte de

tillagte oppgavene til læringsdesigngruppen i *kvalitetssystem for utdanning* til fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid. For en nærmere diskusjon om dette viser vi til del 4.2.

Samtidig må det avsettes ressurser til læringsdesigngruppene for at disse skal kunne utøve sin forespeilede funksjon i fakultetenes kvalitetsutviklingsarbeid. Det er for det første behov for å sette av tilstrekkelig kapasitet til administrativt ansatte for å kunne følge opp læringsdesigngruppens arbeid. For det andre er det behov for at vitenskapelig ansatte kan føre arbeidet i læringsdesigngruppen som undervisningstimer. Dette er viktig for å gi læringsdesigngruppene tilstrekkelig prioritet og status.

# 5. Anbefalinger

## Anbefalinger til UiBs sentrale administrasjon

1. Løfte de tillagte oppgavene til læringsdesigngruppen i kvalitetssystem for utdanning til fakultetets kvalitetsutviklingsarbeid.
2. Gi tydeligere veiledning på hvorvidt det er nødvendig å opprette en egen læringsdesigngruppe, eller hvorvidt det er mulig å benytte en allerede eksisterende ordning på fakultetene som læringsdesigngruppe.
3. Gi tydeligere føringer i kvalitetssystem for utdanning på hvordan studentene bør brukes inn i arbeidet med læringsdesign.
4. Tydeliggjøre skillet mellom sentral læringsdesigngruppe og UiB læringslab.
5. Etablere strukturerte prosesser for dialog og kommunikasjon mellom sentral læringsdesigngruppe/UiB læringslab og fakultetene/fakultetsvise læringsdesigngrupper.
6. Etablere og fasilitere fora for erfaringsutveksling mellom de fakultetsvise læringsdesigngruppene.

## Anbefalinger til fakultetene

7. Vurdere læringsdesigngruppens rolle i fakultetets systematiske kvalitetsutviklingsarbeid. Ved behov bør rollene til læringsdesigngruppen sammenlignet med andre grupper i fakultetenes kvalitetssystem som fyller lignende funksjoner tydeliggjøres.
8. Sett av tilstrekkelige ressurser til læringsdesigngruppen, f.eks. ved å gjøre det mulig å føre undervisningstimer for timer benyttet i læringsdesigngruppen (gjelder samtlige fakulteter, bortsett fra juridisk fakultet og medisinsk fakultet).

# Vedlegg 1: Dokumentliste

## Dokumentasjon fra studieavdelingen

- ✓ UiBs kvalitetssystem for utdanning – systembeskrivelse Studieavdelingen 2020
- ✓ Innkalling og saksliste – styringsgruppen for UiB læringslab-programmet 26.06.2020
- ✓ Innkalling og saksliste – styringsgruppen for UiB læringslab-programmet 09.12.2020
- ✓ Innkalling og saksliste – styringsgruppen for UiB læringslab-programmet 22.02.2021
- ✓ Innkalling og saksliste – styringsgruppen for UiB læringslab-programmet 16.04.2021
- ✓ Innkalling og saksliste – styringsgruppen for UiB læringslab-programmet 21.06.2021
- ✓ Protokoll fra møte i Utdanningsutvalget Møte 4 2021 – Universitetet i Bergen
- ✓ Saksliste fra møte i Utdanningsutvalget Møte 4 2021 – Universitetet i Bergen

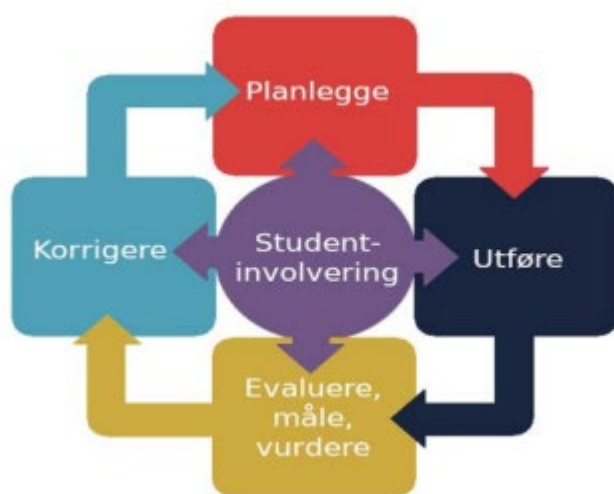
## Dokumentasjon fra fakultetene

- ✓ Kvalitetsmelding KMD 2019
- ✓ Kvalitetsmelding KMD 2020
- ✓ KMDs organisering av kvalitetsarbeid pr august 2021
- ✓ Mandat for læringsdesigngruppen ved fakultet for kunst, musikk og design
- ✓ Mandat og sammensetning for læringsdesignteamet ved SV
- ✓ Mandat for læringsdesigngruppen ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultetet
- ✓ Mandat for læringsdesigngruppen ved det juridiske fakultet
- ✓ Forslag til mandater det psykologiske fakultet
- ✓ Program for heldagsseminar 05.05.2022 det psykologiske fakultet

# Vedlegg 2: Metodisk rammeverk

## Kvalitetssystem for utdanning

*Kvalitetssystem for utdanning* er en del av UiBs samlede system for internkontroll, og omfatter bachelor- og masterprogram, årsstudier og etter- og videreutdanninger. Kvalitetssystemet skal sikre kontinuerlig fokus på kvalitetsutvikling av studietilbudet og sikre forsvarlig kvalitet i studiene. Kvalitetsarbeidet fremstilles i kvalitetssystemet som en syklisk prosess i fire faser:



Figur 7: Kvalitetsarbeid i fire faser.

Proessen inneholder krav til kontinuerlig forbedring og læring der elementene planlegging, utføre, evaluere og korrigere gjentas innenfor alle aktiviteter og på alle nivå. Manglende kvalitet skal fanges opp og møtes med systematiske løsninger for oppfølging og iverksatte tiltak skal dokumenteres. Studenter skal involveres i alle fasene av kvalitetsarbeidet.

Kvalitetssystemet skal sikre at UiB overholder studiekvalitets- og studietilsynsforskriftens krav om:

- Systematisk kvalitetsarbeid (Studietilsynsforskriften § 4-1)
- Ordninger for systematisk kontroll av at alle studietilbud tilfredsstiller kravene i studiekvalitetsforskriftens § 3-1 og § 3-2 samt kapittel 2 i studietilsynsforskriften
- At kunnskap fra kvalitetsarbeid brukes til å videreutvikle kvaliteten i studietilbudene (Studiekvalitetsforskriften § 2-1). Kvalitetsarbeidet skal kunne dokumenteres og det skal være forankret i en strategi og ledelse ved institusjonen (Studietilsynsforskriftens § 4-1).

Handlingsplan for kvalitet i utdanningene er retningsgivende for UiBs arbeid med utdanningskvalitet.

## Læringsdesigngrupper

I henhold til krav i *kvalitetssystem for utdanning* er det etablert en sentral og syv fakultetsvise læringsdesigngrupper med ansvar for å veilede fagmiljøene under utforming av nye studieprogram og

kvalitetsutvikling i eksisterende studieprogram. Det er etablert læringsdesigngrupper ved hver av universitetets 7 fakulteter:

- Fakultet for kunst, musikk og design
- Det humanistiske fakultet
- Det juridiske fakultet
- Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
- Det medisinske fakultet
- Det psykologiske fakultet
- Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Fakultetene skal ha læringsdesigngrupper med nødvendig spisskompetanse på utdanningenes faglige egenart. Fakultetene bestemmer selv med utgangspunkt i fakultetets egenart hvilken sammensetning og mandat læringsdesigngruppen skal ha. Fakultetene bestemmer også selv hvordan gruppene skal organiseres.

De fakultetsvise læringsdesigngruppene bidrar i samspill med læringsdesigngruppen i UiB læringslab med:

- Tverrfaglig kompetanse
- Faglig-pedagogisk motivasjon
- Fortolkning og oversetting av ytre krav i spesifikke faglige kontekster
- Relevante metoder og verktøykasser
- Tilrettelegging for den kollegiale samtalen om utdanning og undervisning
- Utforming av læringsutbyttebeskrivelser
- Læringsdesignkompetanse

## Krav til kvalitetsarbeid i lov og forskrift

Etter universitets- og høyskoleloven § 1-6 skal universiteter og høyskoler ha et tilfredsstillende internt system for kvalitetssikring som skal sikre og videreutvikle kvaliteten i utdanningen. Jmfør studiekvalitetsforskriften § 2-1 skal universiteter ivareta *ansvaret for kvaliteten i utdanningen gjennom systematisk kvalitetsarbeid som sikrer og bidrar til å utvikle kvaliteten i studietilbudene. Videre skal institusjonene legge til rette for løpende utvikling av utdanningskvaliteten, kunne avdekke sviktende kvalitet i studietilbudene og sikre tilfredsstillende dokumentasjon av kvalitetsarbeidet. Institusjonene skal kvalitetssikre alle forhold som har betydning for studiekvaliteten, fra informasjon overfor mulige søkere til avsluttet utdanning.*

Studietilsynsforskriften § 4-1 stiller krav til det systematiske kvalitetsarbeidet:

- Kvalitetsarbeidet skal være forankret i en strategi og dekke alle vesentlige områder av betydning for kvaliteten på studentenes læringsutbytte

- Kvalitetsarbeidet skal være forankret i institusjonens styre og ledelse på alle nivåer. Institusjonen skal gjennom kvalitetsarbeidet bidra til å fremme en kvalitetskultur blant ansatte og studenter.
- Institusjonen skal ha ordninger for systematisk å kontrollere at alle studietilbud tilfredsstiller kravene i forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning § 3-1 til § 3-3 og kapittel 2 i studietilsynsforskriften.
- Institusjonen skal systematisk innhente informasjon fra relevante kilder for å kunne vurdere kvaliteten i alle studietilbud.
- Kunnskap fra kvalitetsarbeidet skal brukes til å utvikle kvaliteten i studietilbudene og avdekke eventuelt sviktende kvalitet. Sviktende kvalitet skal rettes opp innen rimelig tid.
- Resultater fra kvalitetsarbeidet skal inngå i kunnskapsgrunnlaget ved vurdering og strategisk utvikling av institusjonens samlede studieportefølje.







## Kontakt oss

**Kine Kjærnet**

**Oppdragsansvarlig partner**

**T** +47 905 69 124

**E** kine.kjaernet@kpmg.no

**Kenneth Hansen**

**Direktør/Kundeansvarlig**

**T** +47 907 37 68

**E** kenneth.hansen@kpmg.no

**Tommy André Knutsen**

**Manager/Prosjektleder**

**T** +47 980 78 648

**E** tommy.knutsen@kpmg.no

[kpmg.no](http://kpmg.no)