

Innspel til profesjonsmelding frå Møre og Romsdal fylkeskommune

Generelt

1. I teksten over har vi trekt opp ein del utfordringar for profesjonsutdanningane. Er de samde i at dette er sentrale utfordringar? Kva vil de eventuelt trekkje fram for å supplere eller korrigere dette utfordringsbiletet?

Fylkeskommunen kjenner oss i stor grad att i utfordringane som vert trekt opp. Vi vil legge til at det er ei særleg utfordring å rekruttere tilsette på utdanningsinstitusjonane med både relevant yrkeserfaring og høg akademisk kompetanse.

2. Korleis kan universitet og høgskular utvikle utdanningane i tråd med framtidige kompetansebehov og samfunnsendingane vi trekk opp?

Fylkeskommunane si rolle i kompetansepolitikken er omtalt i St. Meld 14 (2022-2023) (Utsynsmeldinga). Utvikling av utdanningar i tråd med framtidige behov og samfunnsendingar krev tett dialog med arbeidslivet. Fylkeskommunen har ansvaret for kompetansepolitikk på regionalt nivå, og vi legg til rette for samarbeid om innhenting og deling av kunnskap om kompetansebehovet i arbeidslivet som er relevant for både profesjonsutdanningane og andre utdanningstilbod i fylket.

I utkast til kompetansepolitisk strategi for Møre og Romsdal «Fylkesstrategi for kompetanse» peikar fylkeskommunen på at vi skal etablere eit kompetanseforum, her vil UH-institusjonane vere ein sentral part. Frå nasjonalt hald bør det stillast forventningar til sektoren om deltaking i slike fora.

Kvalitet

4. Kva barrierar finst når det gjeld å tilsetje personar med fersk erfaring frå yrkesfeltet anten i delte eller heile faglege stillingar i profesjonsutdanningane? Kva kan byggje ned desse barrierane?

Fylkeskommunen har ikkje grunnlag for å uttale oss om barrierane med å tilsette personar med fersk erfaring frå yrkesfeltet, men vil vi understreke at vi meiner det delte stillingar med arbeidslivet er eit godt og viktig grep for å medverke til arbeidsrelevans i utdanningane. Delte stillingar kan og bidra med kunnskapsoverføring frå praksisfeltet som igjen gir meir relevant innhald i utdanning og forskning.

10. Korleis fungerer samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning? Kva skal til for å få til godt samarbeid og kva barrierar finst det?

11. Korleis fungerer dialogen mellom universitet og høgskular og arbeidsliv/samfunn, og er det tiltak som kan bidra til god dialog om kvalitet og relevans i utdanningane.

Innspel til spørsmål 10 og 11 er samla under eit.

Generelt er inntrykket at samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning varierer mellom utdanningstilboda. For fleire av profesjonsutdanningane bidrar praksis i utdanningane til godt samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning.

Eit tett samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning har fleire positive effektar. Det kan medverke til at utdanningsinstitusjonane kan tilpasse utdanningstilboda i tråd med behova og dermed auke arbeidslivsrelevansen i utdanningane. Dette er positivt både for studentane og for arbeidslivet. Innsikt i utfordringane i arbeidslivet gir kunnskap om forskingsproblemstillingar der resultatata igjen kan bidra til eit betre utdanningstilbod.

For at eit samarbeid skal fungere over tid og partane skal vere villig til å investere tid og ressursar, er ein avhengig av at det gir positive effektar for alle partar som skal bidra. Fylkeskommunen meiner regjeringa må prioritere tiltak og verkemiddel som støttar opp under eit slikt samarbeid. Hospitering, både frå arbeidslivet inn i utdanningane og tilsette frå UH inn i arbeidslivet, og delte stillingar er døme på slike.

Særskilt om lærarutdanninga

Dialog og samarbeid mellom vidaregåande opplæring og UH-sektoren bidreg til betre kvalitet og relevans både i den vidaregåande opplæringa og i lærarutdanninga. Eit godt eksempel på dette er tilskotsordninga for lokal kompetanseutvikling (desentralisert ordning for kompetanseutvikling i skole) der fylkeskommunen og UH-sektoren nyttar statlege midlar for å heve kompetansen både i dei vidaregåande skulane og i den vidaregåande opplæringa (det doble formålet med lokal kompetanseutvikling).

Samarbeidet styrkar profesjonsnærheit, og i tillegg bidreg nærheit til forskingsmiljø til å produsere ny forskning. Møre og Romsdal fylkeskommune har eit godt samarbeid med Høgskulen i Volda som bidreg til god dialog og relevans i lærarutdanninga, i tillegg til at samarbeidet fører til kompetanseheving for tilsette i vidaregåande opplæring. Dette arbeidet kan med fordel styrkast.

Kapasitet

12. I Utsynsmeldinga blir det fast slått at dimensjoneringa av utdanningssystemet skal bli meir i tråd med behovet i samfunnet. Det skal skje mellom anna gjennom at UH-sektoren prioriterer å auke talet på studieplassar innanfor område som er etterspurde av arbeidslivet og av dei utdanningssøkjande, og som er særleg viktige for Noreg:

IKT, helse og utdanning som er nødvendig for det grønne skiftet. Korleis kan institusjonane arbeide for å sikre tilstrekkeleg kapasitet i profesjonsutdanningane?

Delte stillingar mellom arbeidslivet og UH-institusjonane vil kunne ha positive effektar for både kapasitet og for arbeidslivsrelevans i utdanningane. I den grad det er barrierar for å ta i bruk delte stillingar, bør dette vere eit område som regjeringa greier ut i det vidare arbeidet.

13. Har de døme på god dialog mellom universitet og høgskular og arbeidsliv for å sikre at kapasiteten er i tråd med behovet i arbeidslivet?

Fylkeskommunen vil her trekke fram den gode dialogen mellom arbeidslivet og UH-sektoren for å bygge opp utdanningstilbod ved Campus Kristiansund. I tett samarbeid med arbeidslivet på Nordmøre er det kome på plass fleire tilbod på Campus, også innanfor profesjonsutdanningane.

15. Kva er barrierane for å få til fleksibel og desentralisert utdanning?

Sentrale barrierar for å lukkast med fleksibel og desentralisert utdanning er mellom anna volum av kandidatar, god innsikt i kompetansebehovet og finansiering av tilbod.

Innsikt i kompetansebehovet i arbeidslivet er viktig for å kunne tilby relevante tilbod. Regionalt samarbeid er viktig her, sjå også vårt svar under spørsmål 2.

Fylkeskommunen opplever at UH-sektoren i stor grad er villig og interessert i å tilby desentralisert og fleksibel utdanning, dette meiner vi vert tydeleg gjennom den store søkinga på HK-dir si utlysing om fleksibel og desentralisert utdanning. Tilstrekkeleg finansiering i utvikling av slike tilbod er derfor ein barriere.

I tillegg vil fylkeskommunen vise til at tilstrekkeleg tilgang på kandidatar vil kunne vere ei barriere for berekraftige utdanningstilbod. Bruk av teknologi og samarbeid mellom fleire regionar, i det enkelte og mellom dei ulike fylka, kan redusere dette problemet.

Rekruttering vil aleine ikkje vere svaret for å sikre tilgang til kompetansen som arbeidslivet treng framover, arbeidslivet må i større grad kompetanseheve eigne tilsette. Arbeidslivet etterspør ofte modulbaserte tilbod som lar seg kombinere med jobb og familie. Oppdeling av studiane i moduler, samlingsbaserte undervisning og nettbaserte tilbod kan vere med å legge til rette for desentraliserte og fleksible tilbod.

16. Har de gode døme på fleksible og desentraliserte utdanningstilbod i profesjonsutdanningar?

Det er fleire gode eksempel frå Campus Kristiansund, sjå også svar på spørsmål 13.

Høgskolen i Molde tilbyr fleire profesjonsutdanningar, både på heil- og deltid, i Kristiansund. Til dømes sjukepleie, vernepleie, helsesjukepleie mm.

Eit anna godt døme på innan pedagogisk utdanning er Praktisk-pedagogisk utdanning innan yrkesfag PPU-Y der Høgskulen i Volda har oppretta eit desentralisert tilbod i Kristiansund frå hausten 2023.

Dronning Mauds Minne høgskole tilbyr desentralisert barnehagelærerutdanning på Campus Kristiansund.

17. Kva må til for at fleire unge skal velje profesjonsutdanningar det er stor etterspurnad etter i arbeidslivet?

Det har vore ei negativ omtale av fleire viktige yrker i media over tid, dette er problematisk med tanke på framtidig rekruttering til viktige utdanningar og yrker. Fylkeskommunen vil også peike på at det ikkje berre er viktig med å sikre rekruttering til utdanningane, ein må også sørge for at dei som tar desse utdanningane ønskjer å stå i sine yrker etter fullført utdanning.

God karriererettleiing og informasjon til unge og vaksne er viktig for å få fram moglegheitene i arbeidslivet framover, dette er ikkje avgrensa til profesjonsutdanningar. Profesjonsaktørar bør inn i den vidaregåande opplæringa for å skape eit meir realistisk syn på ulike profesjonar.

Gode ordningar som trygger nyutdanna kan vere viktig for overgangen frå utdanning til jobb, og medverke til at fleire står i profesjonane. Auka bruk av mentorar kan vere eit godt tiltak i praksisbaserte profesjonsutdanningar.

18. Korleis kan vi mobilisere vaksne som har familie og økonomiske forplikningar til å ta ei profesjonsutdanning?

God informasjon til kandidatar om moglegheitene for å ta profesjonsutdanning i vaksen alder er avgjerande. Desentralisert og fleksibel utdanning vil vere viktig for å kunne mobilisere vaksne til å ta ei profesjonsutdanning.

Økonomi vil vere ein viktig faktor, og her bør ein sjå på insentiv, stipend- og finansieringsordningar, gjennom både arbeidsgivar og/eller Lånekassen.

19. Bør fleire av profesjonsutdanningane organisere arbeidsplassbaserte utdanningar, y-vegar, tresemesterordning eller forkurs?

Fylkeskommunen meiner dette er viktige grep som profesjonsmeldinga må gi meir kunnskap om. Generelt vil fylkeskommunen også peike på at ein bør utgreie kva tiltak som vil kunne legge til rette for meir bruk av realkompetanse som opptak i UH-sektoren.

Praksis

22. Korleis kan alle partar leggje til rette for at fleire får praksisen dei treng?

23. Lærestadane og arbeidslivet er avgjerande for kvaliteten i praksisopplæringa. Kan regjeringa likevel gjere meir for at alle studentar får praksisopplæring av god kvalitet, både når det gjeld førebuingane til praksis og rettleiing og fagleg oppfølging av praksisen?

Innspel til spørsmål 22 og 23 er samla under eit.

Nok tilgang på praksisplassar med god kvalitet krev eit tett samarbeid og dialog mellom arbeidslivet og utdanningsinstitusjonane. Forutsigbarhet er ein viktig faktor for arbeidslivet for at dei kan kunne planlegge godt for praksis, både i omfang og i tid.

Regjeringa bør i det vidare arbeidet sjå på tiltak som rettar seg mot kompetanseheving av rettleiarar, og på insentiva for at rettleiarar ute i verksemdene og arbeidsgivarar prioriterer kompetanseheving.

Regjeringa bør også sjå på mentorordningar og andre tiltak som tryggar studenten i sin praksis.

24. Korleis kan utdanningane førebu studentane på eit yrkesliv der dei er forventa å samarbeide med andre profesjonar?

Utdanningsinstitusjonane må legge til rette for samarbeid på tvers av profesjonar gjennom utdanningane. Innan helseutdanningar bør ein sjå på moglegheitene for å samordne praksisperiodane innan ulike fag, også sett i samanheng med praksis for helsefagarbeidararar i vidaregåande opplæring.

Fylkeskommunen meiner entreprenørskapsprogrammet «Innovasjon i Praksis» er eit godt døme på korleis ein kan legge til rette for samarbeid med andre profesjonar, fagfelt og arbeidslivet.

<https://www.ue.no/iip>

25. Kva kan motivere til å ta imot fleire praksisstudentar og byggje ut samarbeidet om utdanning?

God kunnskap i arbeidslivet om behov for kompetanse framover, vil kunne medverke til at arbeidslivet sjølv set av tilstrekkeleg med praksisplassar i tråd med behovet framover. Korleis stat og fylkeskommunen kan støtte opp under kompetanseplanlegging ute i arbeidslivet er eit relevant spørsmål til det vidare arbeidet.

Rettleiingskompetanse er viktig for å kunne tilby god praksis. Det finst utdanningstilbod innanfor rettleiing for praksis i dag, men ein bør sjå på korleis ein kan legge til rette, både med økonomiske insentiv og frigjering av tid for rettleiarar, for at dei skal vere villig til å ta på seg denne viktige oppgåva.

Mangfald

27. Har de gjennomført tiltak for å auke mangfaldet i profesjonsutdanningane? Korleis har eventuelle tiltak verka?

Fylkeskommunen har gjennomført tiltak retta mot vidaregåande opplæring som kan motverke kjønnsdelt utdanningsval, til dømes «menn i helse» og «jenter i elektro». På sikt kan dette medverke til mindre kjønnsdelte profesjonsutdanningar.

28. Kva verkemiddel kan vi bruke for at profesjonsutdanningane tiltrekkjer seg studentar frå begge kjønn og ulike føresetnader og bakgrunnar? Kva bør rolla til offentlege styresmakter vere i dette arbeidet?

Rådgiving og karriererettleiing, for elevar og studentar og vaksne, er eit viktig område der fleire aktørar, også fylkeskommunen sjølv, har ansvar for. God informasjon av moglegheiter til alle vil kunne sikre eit meir inkluderande utdannings- og arbeidsliv.

Utdanning og opplæring på alle nivå, er eit viktig verkemiddel for å sikre deltaking i arbeidslivet for menneske med funksjonsnedsetting. God tilrettelegging for personar med funksjonsnedsetting er derfor viktig på alle nivå.