
Innspel frå NTNU til profesjonsmeldinga

Takk for invitasjon og moglegheit til å kome med innspel til profesjonsmeldinga. NTNU har ein teknisk-naturvitskapleg hovudprofil, fleire profesjonsutdanningar og ei stor fagleg breidde. Universitetet har det største tilbodet i landet innan teknologi, helse- og lærarutdanning. Målet vårt er å levere utdanning med kvalitet på høgt internasjonalt nivå.

NTNU vil framheve desse punkta:

- Samfunnsmandatet til universiteta og høgskulane og krava til kvalitet i profesjonsutdanningane må liggje til grunn for tiltaka i profesjonsmeldinga. Vi viser til UHR sitt innspel, som legg vekt på at formålet med profesjonsmeldinga først og fremst må vere å vidareutvikle profesjonsutdanningane. Det vil bli svært viktig å forankre arbeidet med profesjonsmeldinga i dei ulike fagmiljøa i profesjonsutdanningane, for å sikre at relevant forskning og kunnskap ligg til grunn for avgjerdene.
- Gode rammevilkår er ein føresetnad for at universiteta og høgskulane skal kunne vidareutvikle profesjonsutdanningane. Det er mellom anna viktig med økonomisk handlingsrom.
- NTNU meiner prinsipielt at innhald og organisering av utdanningane bør ligge til institusjonane sin faglege autonomi, og at det ikkje er ønskeleg med rammeplanar. Dersom departementet gir forskrifter, må dei vere av overordna karakter. Detaljgrada i mange forskrifter, rammeplanar og nasjonale retningslinjer må bli lågare. Det er nødvendig å gå gjennom rammeplanane for å vurdere kva for rammeplanar ein skal føre vidare og sørge for at desse får eit innhald og ei utforming som gir institusjonane tilstrekkeleg rom til utvikle kvalitet og innovasjon i både studieplanane og gjennomføringa av studieprogramma.
- NTNU sluttar seg til skildringa av ulike barrierar for fleksibel og desentral utdanning i Utsynsmeldinga, og vi meiner det er ei rekkje barrierar for å få til fleksibel og desentral profesjonsutdanning. I profesjonsmeldinga bør det stå meir om korleis vi kan bygge ned ulike barrierar og korleis universitet og høgskular kan ha ei nasjonal arbeidsdeling.

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?

Teksten peiker på mange og komplekse spørsmål, som vil krevje forskning i dialog med dei aktuelle fagfelta for å finne framtidretta løysingar. I tillegg til utfordringane som er skildra, vil NTNU framheve at det er naudsynt å gi tilstrekkeleg finansiering til institusjonane dersom dei skal vere i stand til å utvikle samarbeidet med praksisfeltet og ha tilfredsstillande fagleg og forskingsbasert kompetanse til å utvikle profesjonsutdanningane.

NTNU vil også understreke at det er utfordrande å rekruttere mange nok studentar med realfagleg bakgrunn til ingeniørutdanninga og realfaglege lærarutdanningar.

Ei særskild utfordring i helseprofesjonane er at vi opplever at helsetenesta har urealistiske forventningar om at dei nyutdanna kandidatane skal vere i stand til å løyse dei aktuelle oppgåvene i helsetenesta straks etter fullført utdanning. Det er viktig at også helsetenesta gir opplæring til sine nyttilsette i same grad som andre arbeidsplassar. UH-institusjonane ønsker å nytte forskning, innovasjon og fagmiljøa sine til å gi studentane kompetanse til å endre og skape ei framtidretta helseteneste. Målet er å tilføre kompetanse som kan bidra til å vidareutvikle helsetenesta, og ikkje berre utdanne kandidatar som kan fylle stillingane i tenesta slik dei blir utførte per i dag.

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

For å kunne utvikle utdanningane i tråd med framtidige kompetansebehov og samfunnsendingar, bør UH-sektoren legge vekt på endringskompetanse, kompetanse i å prioritere, kompetanse i å implementere forskingsresultat og formålstenleg tenesteinnovasjon i profesjonsutdanningane.

Det er viktig med systematisk arbeid for å utvikle studieporteføljen. NTNU arbeider mellom anna med å gjennomføre utviklingsprosjektet Framtidas teknologistudier. Prosjektet inneheld tiltak som skal vidareutvikle tverrfaglege perspektiv og arbeidslivsrelevans i studia, og styrke studentane sin samarbeidskompetanse. Arbeidet inneber tettare kopling mot næringslivet. For å få til dette i tilstrekkeleg grad er vi avhengige av insitament frå det offentlege.

Kvalitet

3. Sikrar krava vi stiller til fagmiljø gjennom lov og forskrift kvalitet og relevans i profesjonsutdanningane, eller er dei til hinder for t.d. praksisretta utdanningar?

Dette er samansett. Å stille krav til fagmiljøa gjennom lov og forskrift kan bidra til å sikre kvalitet og relevans i profesjonsutdanningane. Forskings- og fagutviklingskompetanse kan også bidra til å effektivisere mellom anna helsetenesta. Samstundes kan krava til fagmiljøa vere til hinder for å rekruttere fagfolk med profesjonsbakgrunn til utdanningar som barnevern- og sosionomutdanningane og med bransjeerfaring til yrkesfaglæruddanninga. Folk med sektor- og bransjeerfaring har innsikt i viktige problemstillingar og kjenner kompleksiteten i profesjonsfeltet. For å sikre forskingsbasert undervisning og styrke forskning innanfor profesjonane med eit profesjonsblikk, er det ønskeleg at stortingsmeldinga ser nærmare på denne utfordringa.

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?

Barrierane innanfor profesjonsutdanningane heng mellom anna saman med at universiteta ikkje kan konkurrere med yrkesfeltet om løn.

Fleire delte stillingar mellom UH-institusjonar og yrkesfeltet kan bidra til å byggje ned barrierar.

5. Er det utfordringar med å rekruttere personar med førstekompetanse til utdanningane og i tilfelle kvifor?

Tilgangen til førstekompetanse er ulik i profesjonsutdanningane, men det er ei generell utfordring at lønna innanfor stillingar i academia ikkje kan konkurrera med stillingar i andre sektorar.

For læruddanningane er det særleg utfordrande å rekruttere personar med førstekompetanse innan yrkesfaglæruddanning og fagbakgrunn frå yrkesfag. Utfordringane kjem først og fremst av at yrkesfaga ikkje har ein akademisk tradisjon, og at bransjesertifiseringa (meisterbrev) ikkje gir uttelling i academia. Veggen fram til førstekompetanse blir dermed lang for mange.

Grunnskule- og lektoruddanninga kan tape konkurransen om personar med førstekompetanse opp mot sterke disiplinaglege fagmiljø.

Det er knapp tilgang på vitenskapleg tilsette knytt til helsefagutdanningane, og rekrutteringa til akademiske stillingar er krevjande. For å kunne dekke framtidige kompetansebehov innanfor helsefagutdanningane, er det viktig å få fleire med helseprofesjonsutdanning til å gå vidare til mastergrad og ph.d. Dei nye retningslinjene for masterutdanningane innanfor sjukepleie gjer det ikkje lettare å rekruttere personar med førstekompetanse, ettersom det

er mogleg å stige av etter oppnådd vidareutdanning. Dermed er det relativt få som kvalifiserer seg til å gå vidare i akademiske løp.

Teknologimiljøa ved NTNU har ikkje ei stor utfordring med å rekruttere vitenskapleg tilsette med forskingskompetanse. Likevel kan enkelte miljø oppleve at det er utfordrande å få tilsette til å prioritere ingeniørutdanninga og å rekruttere fagfolk til undervisning for ingeniørutdanninga.

6. Kva skal til for å bygge sterke forskingsmiljø i profesjonsutdanningane. Kva er barrierane?

Dei profesjonsfaglege områda er framleis under oppbygging, og vi treng fleire stipendiat- og post.dok.-stillingar for å bygge sterke forskingsmiljø. Ph.d.-stipend og anna finansiering øyremerka til profesjonsutdanningane er eit godt verkemiddel her. I tillegg trengs gode støttesystem rundt søknadsarbeid for å få tilslag på eksterne forskingsmiddel.

7. Korleis kan koplinga mellom forskning og undervisning innan profesjonsfag bli betre?

Eit tiltak er å bygge robuste partnerskap og samarbeidsplattformer mellom utdanningsinstitusjonane og profesjonsfeltet.

Ei viktig kjelde til god kopling mellom forskning og undervisning i profesjonsfag er å legge til rette for at universitetstilsette med bakgrunn frå praksisfeltet får forskarkompetanse. Eit anna viktig grep er å ta utgangspunkt i studentane sine praksiserfaringar i undervisninga, slik at faglæraren kan skape ei direkte kopling mellom studentane sine erfaringar og aktuell forskning. Det er også eit stort potensial i å involvere studentar direkte i forskingsgrupper/-prosjekt.

For å betre koplinga mellom forskning og undervisning innan helseprofesjonsfag har NTNU prioritert kombinerte stillingar med helsetenesta (både i spesialisthelsetenesta og primærhelsetenesta), og dette har vore vellykka. Også i lærarutdanningane har NTNU gode erfaringar med kombinerte stillingar. Ingeniørutdanningane ved NTNU meiner kombinerte stillingar er interessante først og fremst for å styrke arbeidslivsrelevansen i ingeniørutdanningane.

8. Korleis påverkar rammeplanane kvalitet og gjennomføring i profesjonsutdanningane?

Prinsipielt meiner NTNU at innhald og organisering av utdanningar ligg til institusjonane sin faglege autonomi, og at det ikkje er ønskeleg med rammeplanar (jamfør NTNU sitt innspel til styringsmeldinga og endringar i UH-lova). Grunnhaldninga vår er at

styresmaktene ikkje bør regulere meir enn strengt tatt nødvendig, og at prinsippet om fagleg fridom ved universitet og høgskular må stå sterkt.

Rammeplanar kan bidra til å sikre innhald og kvalitet i profesjonsutdanningane. Til dømes sikrar dei at ingeniørstudentar med ein ferdig bachelorgrad har tilstrekkeleg kunnskap, kompetanse og ferdigheiter både til å gå rett ut i arbeid og til å halde fram med studiane mot ei mastergrad. Men generelt meiner NTNU at mange av dagens rammeplanar i for stor grad avgrensar autonomien og handlingsrommet til utdanningsinstitusjonane. Detaljerte nasjonale rammeplanar kan vere til hinder for at utdanningane er tidsriktige, fleksible og kan byggje på eigenarten til institusjonane. For rigide krav til struktur, innhald og læringsutbytte i utdanningane verkar konserverande. Det er eit stort potensial for å drive utvikling og innovasjon i korleis utdanning blir gitt ved institusjonane, og innovasjon krev at ein tillèt ei viss grad av risiko. Der uheldig innhaldsstyring er grunnleggjande i internasjonale avtalar, bør styresmaktene arbeide for å endre desse.

Vi ser at det unntaksvis kan vere behov for forskrifter, men då må reglane vere av overordna karakter. NTNU meiner at detaljgrada i forskrifter, rammeplanar og nasjonale retningslinjer må bli lågare. Det er nødvendig å gå gjennom dei gjeldande rammeplanane for å vurdere kva rammeplanar ein skal føre vidare og sørge for at desse får eit innhald og ei utforming som gir institusjonane tilstrekkeleg rom til å utvikle kvalitet og innovasjon i både studieplanane og gjennomføringa av studieprogramma. Det er også viktig at Kunnskapsdepartementet er godt koordinert med andre departement som skal bidra i utforminga av utdanningane.

Når det gjeld styring av profesjonsutdanningane innanfor helse, er vi kritiske til det nasjonale styringssystemet for helse- og sosialfagutdanningane (RETHOS). Det er eit styringssystem i to lag (overordna felles rammeplan og forskriftsfesta felles nasjonale retningslinjer per utdanning). Detaljnivået er for nokre studieprogram uforholdsmessig høgt, og det er stor forskjell mellom ulike rammeplanar. Desse rammeplanane gir institusjonane lite rom for å utvikle utdanningane i tråd med ny forskning, endringar i yrkesfeltet og lokale behov. Vi tar derfor til orde for ei meir overordna styring av arbeidet med rammeplanane.

Rammeplanane bør først og fremst legge vekt på læringsutbyttet i utdanningane, utan å bli for detaljert i korleis ein skal oppnå dette læringsutbyttet. Det er også viktig at rammeplanane ikkje hindrar tverrprofesjonelt samarbeid. Meir fleksibilitet kan styrke eigenarta i dei ulike utdanningane og ved dei enkelte institusjonane. Stor fleksibilitet er også viktig for å sikra at utdanningane møter det kompetansebehovet i framtida og krava til rask omstilling.

9. Kva bidreg rammeplanane for ingeniørutdanningane med, og er det framleis behov for rammeplanar for ingeniørutdanningane? Dersom det er behov for rammeplanar, er det noko som bør endrast i dagens rammeplan for ingeniørutdanningane?

Vi viser til svaret frå UHR. Også NTNU meiner prinsipielt at ingen studium treng rammeplanar. Dersom ingeniørutdanninga framleis skal ha rammeplan, bør den halda fram med å vera på eit overordna nivå, slik at utdanningane har ei stor grad av fleksibilitet. Retningslinjene, som UHR forvaltar, bør bli reviderte og verte eit meir aktivt og fleksibelt arbeidsdokument.

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

NTNU har fleire dømer på velfungerande formaliserte samarbeid med arbeidslivet. Forsking innan profesjonsutdanning som involverer og tek utgangspunkt praksisfeltet er med på å styrke samarbeidet mellom dei. NTNU har til dømes gode erfaringar i lærarutdanningane frå samarbeid med skular om studentane sine masterprosjekt, som i PRANO-prosjektet.

Barrierar for godt samarbeid er mellom anna strukturar i lærarutdanningsinstitusjonen (personalsituasjon, høve til langsiktig planlegging, tidsressurs), kulturelle barrierar, svake strukturar for samarbeid, uklar kommunikasjon og svak leiarkapasitet.

I den treårige yrkesfaglærarutdanninga samarbeider NTNU med næringsliv og verksemder i tillegg til skular og skuleeigarar. I desse samarbeidsrelasjonane står vi overfor dei same barrierane som i dei andre lærarutanningane, men dei er ekstra ressurskrevjande å ivareta på grunn av mangfaldet av bransjar og merksemder og fordi verksemdene er spreidd over heile landet.

Frå praksisfeltet kjem det ofte ønske om meir koordinering og samordning frå utdanningsinstitusjonane i dei ulike samarbeidsformene. Ulike utdanningar kan ha etablerte samarbeid om til dømes praksis med same kommune, men organiserer samarbeidet på ulike vis. Dette kan vere krevjande for samarbeidspartnarane og skape dårlegare vilkår for ytterlegare samarbeid.

Studenttinget ved NTNU understrekar at studentane har høgt utbytte av samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning, og fleire ønsker meir av dette i utdanningane sine. Studentane er opptekne av at samarbeidet må vere føreseieleg for alle partar. NTNU erfarer at formaliserte samarbeid fungerer best, og meiner fleire utdanningar bør inngå forpliktande partneravtalar med arbeidslivet.

NTNU har eit tett samarbeid mellom regionalt arbeidsliv innanfor helseprofesjonsutdanningane. Det er først og fremst behov for å styrke departementssamarbeidet for å legge til rette for eit tettare samarbeid mellom HOD, KD, KDD og BFD. Til dømes er det utfordringar med medisnutdanninga, der grunnutdanninga ligg under KD medan spesialistutdanninga ligg under HOD. Dimensjoneringa av første del av spesialiseringa (LIS1) er ikkje er i tråd med dimensjoneringa av grunnutdanninga og blir ikkje sett i samanheng. Ei anna utfordring med manglande departementssamarbeid, er at talet på utdanningsstillingar for vidareutdanning for sjukepleiarar i helseføretaka ikkje samsvarer med talet på studieplassar i utdanningsinstitusjonane.

Det er behov for føreseielege praksisavtalar som er gjensidig forplikande for både utdanningsinstitusjonane og kommunalt barnevern / Bufetat, og som stiller krav til rettleiarkompetanse i tråd med studietilsynsforskrifta. Avtalane bør mellom anna fastsette korleis ein kan styrke dei som ikkje har rettleiarkompetanse gjennom vidareutdanning.

Det er generelt eit godt samarbeid og nær kontakt mellom arbeidsliv og utdanning innan teknologiområdet. NTNU ser likevel at det er behov for eit enda tettare og meir formalisert samarbeid. Dette kan vere gjennom studiepoenggivande praksis for studentane eller gjennom næringsterminopphald i industribedrifter for vitskapleg tilsette. Vi jobbar mykje med å skape gode møteplassar mellom næringslivet og NTNU, samtidig som vi arbeider for å styrke dei finansielle musklane for å følge opp forventningane frå næringslivet om kjennskap til moderne lab-fasilitetar og digitale verktøy. Her kan styresmaktene bidra med insentiv for å få næringslivet til å delta aktivt.

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?

NTNU er i mykje god dialog med arbeidsliv og samfunn. Eit tiltak for å styrke dialogen, til dømes i regionale partnerskap/kompetanseforum, kan vere å klargjere kva slags mandat, oppgåver og ansvar dei ulike partane har innan høgare utdanning.

NTNU meiner at dialogen mellom universitet, høgskular og helsesektoren fungerer relativt godt. Likevel er det utfordrande å ha dialog med alle kommunar, og vi må utnytte helsefelleskapa og kommunegruppene betre. Til dømes har Fakultet for medisin og helsevitenskap samarbeidsavtalar med cirka 140 kommunar og private institusjonar.

Dialogen fungerer også godt gjennom ekstern representasjon i styrer og råd, og i samarbeidet med til dømes skular og skuleeigarar innanfor rammene av DEKOM og andre vidareutdanningar innanfor lærarutdanning. Gjennom slike samarbeid får universitet og høgskular jamlege innspel på om utdanningane våre er relevante og tar opp det lærarane er opptekne av. Det vil vere bra å styrke skuleeigarane si rolle som utviklingspartner i

nettverkssamarbeid. I yrkesfaglærerutdanninga er samarbeidet med bransjar og næringsliv heilt avgjerande for å sikre relevans og kvalitet i utdanninga, men krevjande å få til innanfor dei gjeldande ressursrammene.

Som omtalt under spørsmål 10 er det god dialog med arbeidslivet på teknologiområdet. NTNU ser likevel at det er behov for eit enda tettare og meir formalisert samarbeid.

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?

Vi viser til UHR sitt innspel. I tillegg kan vi nemne at NTNU arbeider for meir strategisk bruk av studieplassar og utvikling av studieporteføljen. Universitetet har sett ned eit internt utval som skal utvikle eit avgjerdsgrunnlag til bruk i vurderingar av dimensjonering på fakultets- og institusjonsnivå. Utvalet skal også utarbeide kvantitative og kvalitative kriterium som grunnlag for vurderingar av omfordeling av studieplassar på institusjonsnivå.

Regjeringa ber utdanningsinstitusjonane om å auke talet på studieplassar innanfor område som er etterspurde av arbeidslivet og av dei utdanningssøkjande. Men på fleire av NTNUs profesjonsutdanningar er problemet at vi ikkje har nok søkjarar til plassane, sjølv om arbeidslivet treng fleire med desse utdanningane. Det har lita hensikt å auke rammene når vi ikkje har studentar nok til å fylle studieplassane.

Helsepersonellkommissjonen tilrår at vekst i studieplassar til helse- og sosialfagutdanningar blir lagt til rekrutteringssvake område for den aktuelle profesjonen, og i hovudsak til distrikt framfor sentrale strøk gitt visse atterhald. NTNU meiner at ein må legge studieplassar til områder kor det er eit rekrutteringsgrunnlag og at tildelinga av studieplassar må føresette at det finst eit godt fagtilbod for studentane. Eit solid fagtilbod må vere viktigare enn at tilbodet har geografisk nærleik til rekrutteringssvake område.

NTNU støttar konklusjonen til Helsepersonellkommissjonen om at dagens kandidatmåltal ikkje representerer utdanningsbehova i helse- og omsorgstenestene. NTNU meiner at eit betre utgangspunkt hadde vore ei nasjonal dimensjonering av studieplassar innanfor

helseprofesjonsutdanningane, i staden for at kvar institusjon må dimensjonere studieplassane internt hos seg sjølv. Ein bør sette kandidatmåltala ut frå nasjonale behov, som igjen bør gi fordelinga av studieplassar til dei ulike helseprofesjonsutdanningane, med tilhøyrande fordeling av praksisplassar. På denne måten ville ein kunne motverke tendensar til at regionale behov går føre nasjonale behov.

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?

NTNU inngår i ei rekkje partnerskap med skuleeigarar og skular der det mellom anna er dialog om praksisfeltet sitt utdanningsbehov. Dømer på slike partnerskap er Universitetsskulesamarbeidet i Trondheim (USSiT), Universitetskommunesamarbeidet, samarbeid om praksis og samarbeidsforum for DEKOM i Trøndelag. Samarbeidet i partnerskapa har mellom anna ført til at vi har oppretta etter- og vidareutdanningstilbod som svarar til arbeidslivet sitt kompetansebehov, med den kapasiteten som arbeidslivet treng. I tillegg spelar ekstern representasjon i styrer og råd ei viktig rolle i universitetet sine strategiske vurderingar av utdanningstilbod og dimensjonering av utdanningane.

14. Korleis kan vi utnytte utdanningskapasiteten, og særleg ledig utdanningskapasitet, best mogleg?

Se mellom anna svar på spørsmål 15, og ønske om nasjonal arbeidsdeling.

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

NTNU sluttar seg til skildringa av ulike barrierar for fleksibel og desentralisert utdanning i Utsynsmeldinga og i UHR sitt innspel til profesjonsmeldinga. I profesjonsmeldinga bør det stå meir om korleis vi kan bygge ned ulike barrierar for å gjere høgare utdanning meir tilgjengeleg. Meldinga bør også klargjere termene desentralisert og fleksibel utdanning (jamfør Meld. St. 14 (2022-2023) og NOU 2023:4 som beskriv at det ikkje er ein eintydig oppfatning av desse termene i dag).

NTNU meiner det er ei rekke barrierar for å få til fleksibel og desentral profesjonsutdanning:

Fagleg berekraft: Å etablere stabile fagmiljø med rett kompetanse til å kunne utvikle utdanningane, krev ei viss sentralisering av utdanningsinstitusjonane. Solide fagmiljø kan stå i konflikt med målet om meir desentralisert utdanning. Vidare er desentralisert og fleksible utdanningar i mange tilfelle prosjektbaserte, med ulik varigheit og varierende fagleg innhald. Dette gjer det utfordrande for institusjonane å ha rett kompetanse og nok ressursar til å kunne tilby denne typen utdanning.

Økonomisk berekraft: Lite rekrutteringsgrunnlag i distrikta kan gå ut over den økonomiske berekrafta til utdanningar i område med få innbyggjarar. Dersom ein bygger eit fagmiljø som er stort nok til å undervise desentralisert utdanning i eit område der rekrutteringspotensialet raskt blir tømt, vil det innebære ein økonomisk risiko for universiteta. I tillegg er det kostnadskrevjande å drive utdanning utanfor campus, med ekstra kostnader mellom anna til å utvikle utdanninga, reiser og opphald, auka tidsbruk, administrasjon og leige av eigna lokalar.

Til dømes er dei aller fleste ingeniørutdanningane svært kostnadskrevjande å drive dersom dei skal vere desentraliserte (i forstand av fysiske utdanningslokalar der folk bor), og tilnærma umogleg å drive som reine nettbaserte utdanningar. NTNU har erfaring med ein struktur der vi kombinerer nettbaserte utdanningar med samlingar på eksisterande studiestadar. Denne løysinga vil vere langt rimelegare for å gje ei utdanning med god kvalitet, enn reine nettbaserte eller heilt desentraliserte utdanningar. NTNU si erfaring er likevel at også dette er utfordrande. Det er lav gjennomstrøyming i desse utdanningane, noko som ofte kjem av at studentane tek for lett på kor omfattande det er å skulle gjennomføre ei ingeniørutdanning på deltid i ein travel kvardag med jobb og familieliv, og utan nærkontakt med medstudentar eller lærekrefter. Derfor må rammevilkår i form av økonomiske insentiv vere på plass for å legge til rette for at ei slik utdanning skal bli fullført.

Organisering: I profesjonsutdanningane har det å møte studentane fysisk i undervisninga ein eigen verdi, mellom anna for å kunne gjere skikkavurdering. Skikkavurdering er ein sentral del av profesjonsutdanningane, og NTNU er bekymra for korleis utdanningsinstitusjonane kan ha ei god nok skikkavurdering når studietilboda er fleksible og digitale. Her må omsynet til den sårbare parten veie tyngre enn behovet for å leggje til rette for fleksible, digitale og desentraliserte utdanningar. For lærarutdanningane er det dessutan viktig å halde variert og praktisk undervisning som er modellerande for studentane. Det bør derfor vere grenser for kor stor del av utdanninga som kan vere digital.

Praksis: Å etablere godt samarbeid med praksisfeltet i distrikta kan vere krevjande. I mange tilfelle tek praksisfeltet imot få studentar, med lang tid mellom kvar student, som gir lite høve til å bygge rettleiarkompetanse i staben. Vidare er det krevjande å ivareta oppfølging i praksis. Dersom ein legg opp til at praksisoppfølginga skal skje fysisk, vil det krevje ekstra reisekostnader og reisetid. Ved digital praksisoppfølging mister utdanningsinstitusjonen høvet til å sjå studenten i ulike situasjonar i praksis og bruke praksisoppfølginga som arena til å styrke samarbeidet med feltet.

For å leggja til rette for praksisstudium i distrikta er det likevel viktig at studentar blir kompenserte for ekstrautgifter som følgjer når dei skal ha praksis i distrikta. Gode løysingar for utbetaling av kompensasjonen, til dømes som stipend gjennom Lånekassen, er viktig. Vi er også avhengige av at praksisstadene tilbyr studentane gode bustader i distriktet. Praksisstadane bør også tenke på fritida til studentane. Studenttinget fortel at mange studentar opplev det som krevjande å ha praksis langt unna campus, der dei har sitt sosiale nettverk.

Læringsmiljø: Uansett om undervisninga er primært samlingsbasert eller digital, krev det ei særleg merksemd om læringsmiljøet til studentane. Mange av studentane er i arbeid ved sida av studia og må dele merksemda si mellom utdanning og andre delar av livet. Særleg i digitale utdanningar må ein tenke nøye over korleis ein arbeider for å skape eit godt psykososialt læringsmiljø i studentgruppa. I denne typen undervisning kan dessutan studentane sin digitale kompetanse vere ei hindring. Ei anna barriere gjeld det fysiske læringsmiljøet. Dersom utdanninga ligg utanfor campus, er det sannsynleg at det er vanskeleg å få tilgang til spesialrom, som til dømes laboratorium og simuleringssenter.

NTNU har i fleire samanhengar framheva at det bør vere ei nasjonal arbeidsdeling i arbeidet med å gjere høgare utdanning meir tilgjengeleg. For å utnytta utdanningsressursane best mogleg må dei studieplassane som produserer godt bli først fylte. Ikkje alle institusjonar bør bidra til auka rekruttering av kandidatar med profesjonsutdanning til distrikta primært via fysisk desentralisert utdanning. Man kan til dømes legge til rette for noko praksis i distrikta og regionale studiegrupper, geografiske læringsteam og meir fleksible utdanningsløp som gjer at studentane kan gjennomføre eit studieprogram sjølv om dei bur i ein utkantkommune.

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

NTNU har lang tradisjon for å drive fleksibel og desentralisert lærarutdanning. Treårig yrkesfaglærarutdanninga og fleksibel praktisk-pedagogisk utdanning er begge samlingsbaserte med samlingar i Trondheim, medan praksis blir gjennomført på eller nært heimplassen til studenten. I tillegg legg vi opp til at studentane skal kunne arbeide saman på digitale plattformer mellom samlingane. Dette er gode døme på fleksibel og desentralisert lærarutdanning som stig over barrierane under punkt 15. Begge utdanningane rekrutterer studentar frå heile landet. I tillegg har vi gode erfaringar med skulebasert kompetanseutvikling og desentraliserte vidareutdanningar, der mange av utfordringane vi lister opp over ikkje er relevante. Organiseringa av DEKOM i Trøndelag fungerer godt.

NTNU Link er ein del av profesjonsutdanninga i medisin ved NTNU. Dette er eit regionalt studieløp med hovudbase ved Sykehuset Levanger eller Ålesund sjukehus.

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

Det er viktig å raskt sette i verk tiltak som kan betre vilkåra og omdømet til fleire av profesjonsyrka. Rekrutteringsutfordringane kan ikkje løysast av UH-sektoren aleine. Dette er eit større samfunnsproblem, som både institusjonane, profesjonsfeltet og politikare må samarbeide om å løyse.

Det er viktig å jobbe med omdøme. Fleire profesjonsutdanningar, til dømes lærarutdanningane og dei sosialfaglege utdanningane, slit med låg status. Studenttinget ved NTNU fortel at delar av studentmiljøa i lærar- og helseutdanningane sidan pandemien har fått eit negativt inntrykk av eiga profesjon og sektoren dei utdannar seg til å jobbe i. Det har over lengre tid vore ei negativ framstilling av desse yrka i media.

Å rekruttere fleire yrkesgrupper til skulen for å handtere mangfaldet av oppgåver, kan gagne fleire profesjonsutdanningar. Skulen er ein av dei viktigaste arenaene for barn og unge. Barnevernspedagogane og sosionomane er ein viktige ressurs som i større grad bør jobbe rundt eleven saman med lærarane for å styrke det psykososiale læringsmiljøet og for å støtte den enkelte elev og familiane deira.

For å rekruttere fleire til profesjonsutdanningane er det òg viktig å sikre at nyutdanna blir tatt godt imot og får opplæring når dei kjem ut i arbeidslivet. Det kan vere gjennom rettleiing, mentorordningar eller eit innføringsår, jamfør til dømes tilrådinga i NOU 2022: 13 Med vidare betydning.

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

For å få denne gruppa inn i profesjonsutdanningane, er det viktig med tilrettelagte og fleksible studieløp, gjerne på deltid med digitale løysingar, slik at dei kan behalde inntekta si. Men som vi har skildra under spørsmål 15, er det fleire utfordringar knytt til slike fleksible løp. Vi oppmodar regjeringa til å gjere grundige utredningar i arbeidet med profesjonsmeldinga og sjå på korleis vi kan bygge ned desse barrierane, samstundes med at dei faglege krava og kvaliteten i utdanningane blir sikra.

Eit viktig grep for å få fleire vaksne studentar inn i profesjonsutdanningar er økonomiske støtteordningar. Eit døme her er Udir sine stipendordningar for lærarutdanning. Regjeringa bør og sjå på korleis ein kan lage gode stipendordningar for yrkesfaglærarutdanninga, som i hovudsak rekrutterer vaksne studentar med lang yrkeserfaring. Desse studentane treng ei

stipendordning som dei kan søke om og få svar på tidleg, slik at dei kan planlegge utdanninga betre. I tillegg vil det vere eit godt verkemiddel å etablere ordningar som gir skuleeigarar og bransjar/verksemder insentiv til å prioritere kompetanseutvikling for tilsette i undervisningsstilling utan lærarutdanning og faglege leiarar.

19. Bør fleire av profesjonsutdanningane organisere arbeidsplassbaserte utdanningar, yveggar, tresemesterordning eller forkurs?

NTNU er positive til at ein held fram med ordninga om opptak på grunnlag av forkurs, y-veg og TRES for ingeniør- og sivilingeniørutdanningane. Desse opptaksvegane er viktige rekrutteringsgrunnlag og gir ei breidde i studentgruppa som er positiv for læringsmiljøet og for arbeidslivet.

NTNU er usikker på om konklusjonen til Helsepersonellkommissjonen om at ein bør gjere nye forsøk med y-veg som tiltak for opptak til høgare helsefagutdanningar. NTNU meiner en heller bør bruke ressursane på yngre søkjarar som kan stå lenger i jobb i helsetenesta etter enda utdanning. Vi kan heller ikkje sjå at det å rekruttere personar som allereie er helsepersonell til å ta ei ny helseprofesjonsutdanning skal kunna bidra til at det samla sett blir meir helsepersonell utdanna enn om ein rekrutterer direkte frå studiespesialiserande vidaregåande opplæring. Det er uklart om kommissjonen også inkluderer sosialfaglege utdanningar i dette tilfellet. Nye forsøk med y-veg på dette området kan vere interessant, men det føresetjer ein samanheng mellom nivåa i utdanningsløpet. Det må vere realistisk og mogleg å gjennomføra ein slik karriereveg, også med tanke på krava som blir stilte gjennom RETHOS-forskriftane.

20. Er C-krav til opptak til masterutdanning til hinder for å vidareutdanne helsepersonell med erfaring frå arbeidslivet?

Nei, det er ikkje NTNUs erfaring.

21. Bruker institusjonane høvet til å sikre lokal rekruttering ved bruk av kvotar i opptaket til vidareutdanning i helsefag? Kvifor/kvifor ikkje?

Fakultet for medisin og helsevitenskap bruker høvet til å sikre lokal rekruttering gjennom kvotar i mindre skala i opptaket til vidareutdanning innanfor anestesi-, barne-, intensiv-, operasjons- og kreftsjukepleie (ABIOK). Grunnen til at vi ikkje brukar det meir, er at det mest rettferdige i eit opptak er at dei ordinære rangeringsreglane gjeld.

Praksis

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

Sentrale styresmakter bør ha tydelege forventningar til alle partar om samarbeid, og vurdere kva ein bør formalisere innanfor slike samarbeid. Det er viktig å avklare partane sine roller, ansvar og ressursinnsats. Studenttinget ved NTNU er mellom anna opptatt av tydelege ansvarsforhold, med tanke på studentane sitt læringsutbytte i praksis. Det er viktig med gode ordningar for kvalitetsutvikling, til dømes gjennom krav om rettleiarkompetanse i praksisfeltet.

Institusjonane er avhengige av godt samarbeid og langsiktige avtalar med praksisfeltet. Tilsette i praksisfeltet kan oppleve å ta imot studentar som ekstra arbeid, spesielt når denne oppgåva kjem i tillegg til dei ordinære oppgåvene og er utan kompensasjon. I dag er det ulikt om praksisrettleiarar får kompensasjon, også innan eigen institusjon. Økonomiske bidrag til praksisfeltet og kompetansehevande tiltak som tilbod frå utdanningsinstitusjonane kan gjere det meir attraktivt å ta imot studentar. Til dømes har NTNU og Bufdir satt i verk eit tiltak for å styrke praksis, i form av økonomiske bidrag til dei einingane som tar imot sosialfaglege studentar.

Behovet for auka mengd og breidd i praksisundervisning i helseutdanningane i kommunane tilseier auka formelt kommunalt ansvar for undervisnings- og rettleiingsoppgåver i form av ei lovpålagd plikt til å ta imot studentar i praksis, og med tilhøyrande finansiering. Dette vil sikra utdanningskvalitet og fagleg relevans når studentar skal utføra praksisstudia sine i distriktskommunar. For helseutdanningane bør det vere likskap mellom spesialisthelseteneste og kommunesektoren. Innanfor lærerutdanningane er det i dag først og fremst lærerutdanningsinstitusjonane som har ansvar for praksis. Det formelle ansvaret for utdanninga ligg hos UH-sektoren, samtidig som skulane er praksisarena. Dette er med på å gjere samarbeidsrelasjonen mellom lærerutdanningsinstitusjonane og skulen skeiv.

Det er også viktig å sikra eit godt læringsmiljø og høve til samarbeid i praksis gjennom at fleire studentar kan ha praksis på same stad samtidig. Det må vere gode økonomiske støtteordningar for studentar med praksis langt frå campus, og dei må sikrast gode buforhold og høve til fritidsaktivitetar.

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?

Profesjonsmeldinga bør gjere greie for rammevilkåra for praksisstudiar for alle profesjonsutdanningane, inkludert finansiering av praksis for institusjonane, praksisstadene og studentane som er i praksis.

Regjeringa kan også vurdere krav om formell rettleiarkompetanse hos praksisstadene. Eit tiltak er å styrke dei som ikkje har rettleiarkompetanse gjennom vidareutdanning.

NTNU ønsker at stortingsmeldinga ikkje berre ser på omfanget av, men også innhaldet i praksis. Dessutan kan det vere aktuelt å sjå på arbeidslivsrelevant aktivitet i studia som kan styrke praksiskompetansen.

Profesjonsmeldinga bør generelt sjå nærare på korleis in kan styrke samarbeidet mellom utdanningsinstitusjonane, studentane og praksisfeltet for å hindre fråfall og turnover. Dette gjeld til dømes innan barnevern og sosionom, og spesielt i førstelinjetenestene. Vi meiner at mentorordningar og systematisk rettleiing vil vere gode tiltak, spesielt for dei som er nyutdanna.

Regjeringa kan stille ei tydeleg forventning i mandatet til skuleeigarar og skular om at dei har ei sentral rolle som praksisarena i lærarutdanningane. Det vil kunne auke graden av ansvar for praksisopplæringa, gi betre tilgang til skulen som praksisarena og styrke samarbeidet mellom UH og skuleeigar/skular som likeverdige partnarar. Med ei slik arbeidsdeling bør det også vere auka krav til rettleiingskompetanse i skulen som sikrar god kvalitet i praksis. Regjeringa bør derfor samstundes prioritere kompetanseutvikling i skulen som støttar denne oppgåva, til dømes rettleiarutdanning som skulebasert kompetanseutvikling. Regjeringa bør og etablere støtteordningar for verksemdene som tek imot yrkesfaglærarstudentar i praksis.

Det er naudsynt å styrke forskinga om praksis. Regjeringa kan bidra til å styrke forskinga ved å lyse ut forskingsmiddel.

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

Med større fleksibilitet i forskrift om rammeplan når det gjeld oppbygging, struktur og innhald i utdanningane, vil utdanningsinstitusjonane få høve til å skape strukturar som kan styrke samarbeidet mellom ulike profesjonsutdanningar. Det kan til dømes vere å skape alternative og felles praksisarenaer eller å legge til rette for samarbeid mellom profesjonsutdanningane i undervisninga.

I yrkesfaga er samarbeid med verksemder og bransjar viktig for kvaliteten både i lærarutdanninga og i dei yrkesfaglege utdanningsprogramma i skulen. I denne utdanninga er det derfor naudsynt å finne tiltak som kan styrke samarbeidet mellom skular, yrkesfaglærarutdanning og næringslivet.

Fakultet for medisin og helsevitenskap har fleire utdanningstiltak for å førebu studentane på eit yrkesliv der dei er forventa å samarbeida med andre profesjonar. Satsingane TverrSam og TverrPraks er to eksempel. Det er òg eit nytt tiltak i samarbeid med Trondheim

kommune under planlegging, ei klinisk utdanningsavdeling (KUA) der studentar frå bachelorprogramma i ergoterapi, fysioterapi, vernepleie og sjukepleie og profesjonsstudiet i medisin skal delta.

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

For dei sosialfaglege utdanningane er økonomiske bidrag viktig, og kompetansehevande tiltak som tilbod frå utdanningsinstitusjonane til praksisfeltet, jamfør svaret på spørsmål 22.

For lærarutdanningane må det vere tydelege forventningar i mandatet til skuleeigarar og skular om rolla dei har som praksisarena i lærarutdanningane, mellom anna for å styrke samarbeidet mellom lærarutdanningsinstitusjonane og skuleeigarar/skular i likeverdige partnerskap. Prosjekt som styrker samarbeidsrelasjonen mellom lærarutdanning og praksisskular kan motivere fleire til å vere praksislærarar, om dei erfarer at dei får fagleg påfyll og ei kjensle av å reelt påverke lærarutdanninga. Eit anna grep kan vere å endre organiseringa av utdanningane slik at skuleeigarar får eit sjølvstendig ansvar for å ta imot lærarstudentar i praksis. Med dette ansvaret må det også følgje med finansiering til skulane.

Potensial for å rekruttere framtidige tilsette, og fagleg læring saman med studentar, bør og motivere fleire i arbeidslivet til å ta imot praksisstudentar.

26. Er strukturen på praksis og mengda med praksis innan lærarutdanningane rett eller bør praksisperiodane vere lengre og slik gi høve til eit djupare innblikk i livet på ein skule eller barnehage?

Lærarutdanningsinstitusjonane bør ha større fleksibilitet i korleis praksis er organisert når det gjeld struktur, innhald og kva for praksisarena som er relevante.

Ved å legge til rette for til dømes færre og lengre praksisperiodar i grunnskulelærarutdanninga vil studentane få betre høve til å bygge relasjonar i skulen, styrke læringsutbyttet frå kvar einskild praksisperiode og gi rom for varierte praksiserfaringar. Det vil også legge betre til rette for samarbeid mellom UH og praksisfeltet i samband med praksisperiodane, også innan forskning. Færre og lengre praksisperiodar vil også redusere dei administrative kostnadane i samband med praksis.

Det er gode grunnar til å undersøke korleis ein kan bruke alternative praksisarenaer i lærarutdanningane, til dømes innanfor andre profesjonar, museum, bibliotek, PP-tenesta, ungdomsklubbar eller frivillig kulturliv. Vidare kan det vere relevant å styrke tilbodet om praksis i utlandet. Utlandspraksis gir studentane perspektiv på lærar- og elevrollen i andre kulturar og førebur dei på å møte elevar frå ulike kulturar som lærar.

Mangfald

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

NTNU la fram sin utviklingsplan for likestilling og mangfald i januar 2023. Planen gjeld både studentar og tilsette, og skal fremje inkludering, hindre diskriminering og auke likestilling på alle nivå.

Den nye utviklingsplanen gjeld for perioden 2023-2025. Planen gjer greie for dei konkrete innsatsområda til organisasjonen og tiltak for dei neste åra.

Nokon døme på tiltak:

Ved sosionomutdanninga har NTNU sidan 2001 tatt i bruk eige opptakskriterium for å auke mangfaldet i utdanninga. 20 % av studentane som blir tatt opp skal ha interkulturell/internasjonalt bakgrunn/erfaring, i tillegg til vanleg studiekompetanse. Kvoteordninga er ikkje eit mål i seg sjølv, men har til hensikt å bidra til fagleg utvikling og auka læringsutbyte for heile studentfellesskapet, ikkje berre for den kvoterte gruppa. Den overordna målsettinga med ordninga er å utvikle ei utdanning i sosialt arbeid som adresserer utfordringar og moglegheiter relatert til eit globalt, komplekst og mangfaldig samfunn. Kvoteordninga sikrar at alle studentkull representerer eit mangfald av ulike livserfaringar. Samtidig som ordninga bidreg til å rekruttere fleire med minoritetsbakgrunn til profesjonsutdanninga i sosialt arbeid og til tenestene, blir fleire med minoritetsbakgrunn rekruttert til ein karriere innan universitets- og høgskulesektoren. NTNU har gode erfaringar med kvoteordninga, og anbefalar ei slik ordning tillegg til kjønnskvote.

Institutt for lærarutdanning har nyleg sett i gang eit tiltak for å styrke studentane sin akademiske skrivekompetanse. Tiltaket rettar seg mot alle lærarstudentar, men har mellom anna mål om å støtte særskilt studentar med innvandrarbakgrunn eller som har lite erfaring frå academia, slik at dei får betre føresetnader for å fullføre lærarutdanninga. Tiltaket er nytt, og det er for tidleg å seie noko om korleis det har verka.

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?

Det er viktig at styresmaktene sett mangfaldsspørsmål på agendaen, og brukar eit inkluderande språk. Det er positivt om profesjonsmeldinga skildre korleis UH kan rekruttere studentar frå heile befolkninga. Dette er spesielt viktig innanfor fagfelt kor ein skal møte og støtte menneske i alle fasar av livet og med eit mangfald av bakgrunnar. Utdanningsinstitusjonane må forberede studentane både på å arbeide for å gjere tenestene tilgjengelege i møte med mangfaldet, men og styrke kompetansen til studentane i å leggje til rette for deltaking for mangfaldet av menneske i befolkninga.

Det er mellom anna få studentar med innvandrarbakgrunn i fleire av profesjonsutdanningane, til dømes innan lærarutdanningane. Samstundes ser vi eit større mangfald blant studentane i dei praktisk-pedagogiske utdanningane enn i dei andre utdanningane. Dette kan vere teikn på at studentar av ulike kjønn og bakgrunnar søker seg til ulike lærarutdanningar, og at å oppretthalde fleire ulike vegar inn i læraryrket er viktig for å bidra til mangfald i lærarprofesjonen. Det kan òg vere verd å undersøke om eit samarbeid med vaksenopplæringa kan vere med på å gjere fleire med innvandrarbakgrunn merksame på læraryrket som ein attraktiv karriereveg. For å oppnå meir mangfald i skulen og i lærarutdanninga, treng vi å vite meir om kva som gjer at unge med innvandrarbakgrunn ikkje vel lærarutdanning når dei tek høgare utdanning. Regjeringa kan bidra til kunnskapsutviklinga om dette ved å gi forskingsoppdrag til sektoren.

NTNU jobbar for kjønnsbalanse og eit inkluderande studiemiljø i alle studieprogram. Sjå [NTNU sin utviklingsplan for likestilling og mangfald](#) for skildring av tiltak.

Hilsen
Anne Borg
Rektor