

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Saksbehandler: Esben Dybvik
Telefon: +4761288228
Esben.Dybvik@inn.no
Deres ref:
Vår ref: 23/02848-3
Dato: 15.06.2023

Innspill til profesjonsmeldinga fra Høgskolen i Innlandet

Det vises til invitasjon til å gi innspill til den kommende stortingsmeldingen om profesjonsutdanningene. Høgskolen i Innlandet vil takk for muligheten til å bidra med innspill til dette viktige arbeidet.

Innledningsvis slås det fast at det er god søkning til sykepleieutdanninga. Høgskolen i Innlandet (HINN) opplever at denne er fallende og dette bør komme frem i meldingen. I invitasjonen påpekes det at utdanningssystemet må kunne følge opp med rett kapasitet. Vi viser her til våre innspill knyttet til rekrutteringsutfordringene for lærerutdanningene da behovet for kvalifiserte lærere er stort. Vi vil også påpeke at det er mangel på bioingeniører i Norge – også i regionen Innlandet. Dette er en relativt liten, men samtidig helt avgjørende yrkesgruppe.

Generelt er det avgjørende viktig å definere hva som ligger i termen «profesjon» og «velferdssamfunnet». Definisjonene legger premissene for profesjonsmeldingen.

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?*

De presenterte utfordringene er gjenkjennbare. Det er utfordrende at nye nasjonale retningslinjer har ført til at flere studieprogram har fått mer omfattende og økende læringsutbytter. Spesielt gjelder dette sykepleie, tannpleie og bioingeniørfag på bachelornivå, samt sykepleie på masternivå. Det er krevende å tilpasse studier som blir relevante for yrke og arbeidsliv. Overgang fra studie til yrkesliv oppleves meget utfordrende, og fører til økt frafall av for eksempel sykepleiere og bioingeniører (25% yrkesaktive jobber ikke som bioingeniør).

Det oppleves som meget utfordrende at studenter innen sykepleie kan avslutte masterstudier etter 90 studiepoeng, og får en videreutdanning som ikke er forenlig med akademiske grader.

En annen utfordring for de fleste helseprofesjoner er at helseforetak tilbyr økonomisk dekning av videreutdanning for enkelte søkere, men ikke økonomisk dekning for fullført masterstudium. Dette bidrar ikke til ønsket kompetanse for fremtidige arbeidsoppgaver i det norske velferdssamfunnet.

Vi skulle gjerne sett at rekrutteringsutfordringen til lærerutdanningene ble løftet tydeligere fram. Utfordringen er ikke kapasitet i seg selv, men å utnytte kapasiteten (det vil si fylle studieplassene) og beholde kapasitet i fagmiljøene når sviktende søkertall gjør at fagmiljøene bygges ned. Det er svært kritisk på både kort og lang sikt.

Antall nye barnehagelærerstudenter har falt med 700 fra 2.900 i 2019 til 2.200 i 2022, mens antallet nye studenter på grunnskolelærerutdanningen (GLU) falt med 600 fra 3.000 i 2019 til 2400 i 2022. Samtidig har det skjedd en sentralisering av studentene, særlig på GLU. Dette er dramatisk for de som ønsker en mangfoldig og variert lærerutdanning ute i regionene. Dette ser vi gjerne at kunne vært tydeligere adressert i utfordringsbildet.

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

Gjennom kontinuerlig samhandling med praksisfeltet vil vi kunne utvikle våre studier i tråd med samfunnets og fremtidens behov. I dette ligger utvikling av både campusbaserte og desentraliserte utdanninger (heltids- og deltidsstudier) som er fleksible og kan kombineres med jobb og familieliv, spesielt på masternivå. I tillegg til gradsstudier vil det også være aktuelt å tilby enkeltemner desentralt for eksempel i regi av et høgskolesenter. Vi vil gjerne bidra til å få erfaring med sykepleiestudenter som går direkte fra bachelor til master og gjennom dette får flere yrkesaktive år med spesialsykepleier-kompetanse. Imidlertid er det slik at helseforetakene stiller krav om minimum 2 års relevant yrkeserfaring før oppstart av praksis på spesialavdelinger i sykehusene, og dermed har vi i realiteten ikke dette handlingsrommet. For å nå målsetningen om flere studenter med masterkompetanse trengs det enighet og samhandling om opptakskravene til masterstudier.

Utdanningene må videre fullfinansieres i tråd med reformer. Lærerutdanningene må som et minimum kompenseres for sine praksiskostnader, og/eller gis studiepoeng for praksis. I tillegg må framskrivinger av læreryrkene baseres på oppdaterte opptakstall. Det er en utfordring av framskriving baserer seg på studieår da rekrutteringa fremdeles var akseptabel. Det gjør for eksempel stor forskjell på å basere framskrivinger på 2019-opptak og 2022-opptak. Med større grad av overordning av rammeplaner, kan lærerutdanningene unngå stadige reformer, utdanningene kan bli mer fleksible og dynamiske og lettere tilpasse seg endrede samfunnsbehov. Ett eksempel på mindre grad av rammeplanstyring er økt mulighet for innpass av tidligere studier.

Samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning er avgjørende for at utdanningene skal være relevant for yrke og arbeidsliv. Men også viktig for videreutvikling av kvalitet og for å holde tritt med samfunnsutvikling er samarbeid på tvers av universitet og høgskoler. På studieprogramnivå bør vi i større grad arbeide med kunnskap- og erfaringsutveksling på tvers av utdanningsinstitusjoner som ett tiltak for å følge utviklingene og endringene i arbeidslivet. Her kan allerede etablerte arenaer - de nasjonale fagorganene for utdanning og forskning – være gode arenaer for dette. Arbeidslivet bør sådan være representert inn i fagorganene – ikke bare studenter slik det er i dag.

Kvalitet:

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

Innen flere fagområder er vi midt inne i et generasjonsskifte og det oppleves svært utfordrende å rekruttere vitenskapelig ansatte på førstestillingsnivå som samtidig har en nær tilknytning til praksisfeltet. Kombinerte stillinger og bistillinger kan være noe av løsningen, men vår erfaring er at dette er krevende generelt og vanskeligere jo mer spesialisert kompetanse man har behov for. Ved desentraliserte utdanninger (for eksempel bachelor i sykepleie) har det vist seg veldig krevende å rekruttere ansatte lokalt som er kvalifisert.

GLU-reformen i 2017 med omlegging fra bachelor til master medførte helt andre kompetansekrav til vår lærerstab gitt i studietilsynsforskriften. HINN har måtte ansette og kvalifisere langt flere professorer og førsteamanuenser med høyere lønn og mer forskningstid enn høgskolelektorene. Beregninger som Fakultet for lærerutdanning og pedagogikk har gjort indikerer en merkostnad på 34% på master kontra bachelor. Derfor er det generelt stor kategoriforskjell i KDs finansieringsmodell mellom bachelor og master innen samme fag. Derfor er det uforståelig at GLU ikke har fått endret finansieringskategori etter å ha blitt omgjort fra bachelor til master.

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?

Det at alle skal gjøre det samme kan være en barriere; krav om forskningsbasert undervisning og at det samtidig skal produseres forskning. Dette kan være med på å ekskludere gode klinikere med erfaring fra praksis. En løsning kan være å tenke at ikke alle skal gjøre det samme. Noen har sin styrke i undervisning mens andre primært er forskere, og noen gjøre begge deler. For å få til en god og hensiktsmessig miks krever det at de ansatte samarbeider, slik at man sikrer at undervisningen blir forskningsbasert.

Kompetansekravene i studietilsynsforskriften kan være et hinder. Et godt fagmiljø bør kjennetegnes av en god kombinasjon av personer med første- og toppkompetanse innenfor et felt, samt personer med oppdatert og fersk erfaring fra praksisfeltet. Ved noen tilfeller er dette en og samme person, i andre tilfeller ikke. Et annet hinder for tilsetning er generelt regelverk og formelle krav knyttet til arbeidsgiverrollen (hvem har formelt arbeidsgiveransvar, hvilke personalreglement gjelder osv.)

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

Innenfor helsefagene er det få som har nødvendig klinisk erfaring og samtidig er førstekompetent. Arbeidslivet i flere av profesjonsfagene verdsetter ikke masterkompetanse, og det gis ikke lønnskompensasjon med økt kompetanse. Dermed er det færre som velger denne karriereveien.

I enkelte fagmiljø ved lærerutdanningene er det utfordringer knyttet til rekruttering av personer med førstekompetanse. Dette er et nasjonalt problem og gjelder først og fremst personer med første- og toppkompetanse i matematikdidaktikk. Det krever langsiktig arbeid og satsing å bygge opp slik kompetanse i fagmiljøene. Ved lærerutdanningene på Hamar velger en å bruke internasjonal kompetanse for å bygge opp slik kompetanse.

Innafor bioingeniørutdanningene er det også vanskelig å rekruttere personer med førstekompetanse, Gjennomgående utdanningsløp er ønsket innenfor bioingeniørfag/laboratoriemedisin: Bachelor- Master – PhD. 25% av den yrkesaktive bioingeniøren slutter i jobben som bioingeniør og går over til andre ikke-yrkesrelevante stillinger etter å ha tatt master og PhD innenfor andre fagområder. Man antar at ved å tilby karrierevei i spesialisthelsetjenesten og ett helhetlig utdanningsløp så kan retensjonen til yrket forbedres.

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

Det er flere barrierer. For eksempel er ressurser og tid til ulike arbeidsoppgaver en utfordring. De som skal forske må få nok tid til å gjøre dette. På denne måten kan vi bygge opp robuste, aktive, kreative, inkluderende, samlende forskningsgrupper, som har fokus på å trekke med de som ikke er så erfarne forskere. Samhandling med praksisfelt om aktuelle forskningsprosjekter vil bygge gode forskningsmiljø mellom utdanningsinstitusjoner og praksisfelt. Utfordringer er tid og organiseringer i et samarbeid mellom praksisfelt og utdanningsinstitusjoner.

Bioingeniørutdanningene peker også her på gjennomgående utdanningsløp fra bachelor til PhD som en løsning.

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

Nyansatte må trekkes med inn i forskergrupper. Studenter kan være en ressurs og for eksempel masterprosjekter kan med fordel kobles til ansattes pågående forskningsprosjekter. Økt samarbeid med bibliotekstjenesten kan også bidra positivt. Biblioteket kan med fordel være mer involvert i utvikling av studie- og emneplaner og i undervisning for økt kompetanse til studenter. Forskningsbaserte profesjonsutdanninger forutsetter en bred forståelse av det forskningsbaserte. Det må omfatte mer enn tradisjonell forskningsformidling, og bør også i større grad prege innretningen av utdanningene f. eks i form av utprøvende undervisningstilnærminger. Enkelte av slike undervisningsmetoder er mer kostnadskrevene og forutsetter finansiering.

Se også innspill til spørsmål 6 om gjennomgående utdanningsløp.

8. Korleis påverkar rammeplanane kvalitet og gjennomføring i profesjonsutdanningane?

Rammeplanene oppleves ofte å være til hinder for fleksibilitet, samtidig som de skal sikre kvalitet. Et stort antall læringsutbytter og økende krav til sluttkompetanse gir mindre mulighet for dybde i kjernekompetansen for profesjoner. I noen tilfeller vil denne detaljstyringen i rammeplaner kunne medføre redusert kvalitet i undervisning og praksis, samt være til hinder for tilpasning for studenter og gjennomstrømming.

Det bør eksempelvis ses nærmere på om lærerutdanninger i andre nordiske land, der innholdet i mindre grad er styrt, er av lavere kvalitet.

For bioingeniørfag er rammeplaner og nasjonale retningslinjer et viktig verktøy for å sikre kvalitet og relevans i utdanningen og skal føre til likt læringsutbytte for studentene på tvers av utdanninger. Bachelor i bioingeniørfag har variasjon i hvordan studieprogrammene i Norge har operasjonalisert de nasjonale retningslinjene. Vi har diskutert i Nasjonalt Fagorgan for utdanning og forskning innen Bioingeniørfag at ett godt virkemiddel for å undersøke om våre studenter har den samme sluttkompetansen kan være å ta i bruk nasjonale prøver. Bioingeniørutdanningen mener også at omfanget av læringsutbyttebeskrivelser utgjør

masternivå: Det er behov for å sortere bedre på læringsutbyttene mellom bachelor og masternivå.

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

Det er behov for økt samarbeid og forståelse om felles mål for å kunne møte fremtidens behov til kompetanse og arbeidskraft. Tid og holdninger er en barriere. Innenfor helse- og sosialfagene har praksisfeltet krevende arbeidsdager, liten tid til faglig utvikling, oppfølging av studenter og samarbeid med utdanningsinstitusjoner. For å få til et godt samarbeid trengs faste møteplasser og en holdning fra begge parter om å ville hverandre vel, og samme finne felles mål å jobbe mot. Tidspress og økt mengde arbeidsoppgaver både i praksisfelt og utdanningsinstitusjoner oppleves som en hovedutfordring. Arbeidslivet har fokus på egne behov, og har ikke nødvendigvis forståelse for et felles nasjonalt behov. Økonomiske utfordringer for begge parter gjør det utfordrende å få til tilstrekkelig samarbeid.

Bioingeniørutdanningen ønsker seg intensivmidler for å styrke samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning. Emner med praksisstudier er ressurskrevende sammenlignet med teoretiske emner. Samarbeidsorganene (for eksempel Samarbeidsorganet for forskning, innovasjon og utdanning i Helse Sør-Øst) bør bestå av ulike nivåer og slik sikre representanter fra alle nivå og profesjonsutdanningene samt alle universitet- og høgskolesektorer. Eventuelt bør de regionale samarbeidsorganene formelt opprette underorgan som rapporterer oppover etc.

Lærerutdanningene har et utstrakt samarbeid med praksis-, partner- og lærerutdanningsskoler. Det varierer i hvor stor grad praksisfeltet opplever seg som lærerutdannere. Øvingslæreravtalen bør reforhandles for å sikre tilgang til praksislærere. Det er utfordring å finne gode arenaer for samhandling som oppleves som nyttige og interessante for begge parter. Partneravtaleverk gir retning for slike møtearenaer, men det varierer i hvilken grad praksisfeltet kjenner forpliktelsen i samarbeid. Dette skyldes ikke uvilje hos partene slik vi erfarer det, men stramme arbeidsforhold og en opplevelse av svak økonomisk kompensasjon for arbeidet. Partene har, med bakgrunn i stor arbeidsbyrde, ofte ulike oppfatninger av mål og for liten kjennskap til hverandres felt.

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

Tilstrekkelig dialog er krevende, men tilgang til digitale møter har gitt større muligheter for samarbeid. Praksisfelt har redusert tilgang på digitale ressurser, og dette er en utfordring. Det er krevende å finne tid til samarbeid i en hektisk arbeidshverdag. Et tiltak kan være å forsøke mer regulerte avtaler.

Dialogen skjer både på ledelsesnivå, på administrativt nivå og mellom fagansatte. Dialogen kan være knyttet til ulike former for samarbeid, slik som strategisk arbeid og praktisk samarbeid rundt studentene. Gode, effektive møtearenaer er viktig. Det er tvilsomt om regulering av møtearenaer er et godt virkemiddel. Partene må gis handlingsrom og eierskap til dialog om kvalitet og relevans.

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 UHsektoren 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?

Økt finansiering, og dermed økte læringsressurser til profesjonsstudier vil gjøre at vi for eksempel kan jobbe mer med fleksible utdanninger som treffer markedet godt.

En hovedutfordring i mange profesjonsstudier er redusert tilgang til praksisveiledere. Her bør det jobbes med å øke veiledningskompetansen og endring av veiledningsmodeller for mottak av flere studenter. Deler av praksisen i sykepleie kan for eksempel erstattes med god og avansert simulering i lab. Økonomisk kompensasjon til praksisveiledere bør være likt for alle profesjonsstudier.

HINN har nasjonalt fastsatte kandidatmåltall innenfor flere av helse – og lærerutdanningene, noe som også speiles i måten utviklingsavtalen er utformet på: HINN skal utvikle fremragende og innovative profesjons- og yrkesrettede utdanninger som svarer på morgendagens kompetanse- og kapasitetsbehov i helse-, omsorgs- og utdanningssektoren. Robuste fagmiljø er viktig for studiekvalitet, og nedbemanningen som skjer ved flere høgskoler nå, bidrar til å gjøre fagmiljøene mindre robuste og mer sårbare. Lærerutdanningsinstitusjonene forholder seg til kandidatmåltall, som gir større grad av forutsigbarhet. Kompetansekravene til fagmiljøene gitt i studietilsynsforordningen, gjør at langsiktig arbeid med å bygge opp robuste fagmiljø er helt avgjørende. Dimensjoneringstall må derfor ikke bli markedsstyrt, fordi det kan være kritisk for å kunne sikre høy kvalitet i fagmiljøene.

Dimensjoneringen er krevende fordi man må vekte ulike hensyn, blant annet fordi behovene ikke er et nullsumspill der omfordeling ikke nødvendigvis er løsningen på samfunnets behov, og fordi det tar lengere tid å bygge opp utdannings- og forskningskompetanse enn å bygge ned. Det bør være fokus på at de som starter på studiene også gjennomfører (det er betydelig frafall). I tillegg er det flere som har gjennomført en profesjonsutdanning (for eksempel innen bioingeniørfag) som ikke starter i yrket, men som velger å ta ikke-relevant master – og dermed videreutdanner seg vekk fra yrket. Mangel på karrierevei og utfordringer i yrkesutøvelsen er grunner som ofte nevnes i denne sammenhengen.

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?

Arbeidsgrupper på tvers mellom utdanning/studieprogram og praksisfelt, som har et klart mandat, fungerer godt. Regelmessige nettverksmøter vil også kunne fungere.

Samarbeidet med lærerutdanningsskolene og -barnehagene våre er et eksempel på at vi innretter oss etter barnehage- og skolesektorens behov. Dialog gjennom samarbeidsforum og kompetanseforum er også viktig. Tilgangen til praksisplasser kan være en utfordring, men er jevnt over god og kan til en viss grad sikres gjennom flerårige avtaler med praksisfeltet. Utfordringen består i å sikre at praksislærere har veilederkompetanse i tråd med nasjonale retningslinjer. I tråd med regjeringens tidligere strategi, har barnehager og skoler prioritert andre typer etter- og videreutdanninger enn veilederutdanning.

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

Tilrettelegging for fleksible og desentraliserte utdanninger vil kunne gjøre at utdanningskapasiteten utnyttes bedre. For sykepleie spesielt vil endring av krav om antall uker i praksis, kunne gi mer muligheter for simulering.

Med mer fleksible rammeplaner og mindre detaljstyring, kan utdanningskapasiteten utnyttes enda bedre gjennom tilrettelegginger og innpass av tidligere studier.

Innenfor noen områder (som bioingeniørfag) vil løsningen være å opprette flere studieplasser.

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

Tid, penger, menneskelige ressurser, digital kompetanse og kompetanse om hvilke muligheter som finnes vil kunne påvirke muligheten for å få til mer fleksible og desentrale utdanninger.

En viktig barriere for å få til desentrale utdanninger er å sikre robusthet i fagmiljø og studie-/læringsmiljøet for studentene. Hvis fagmiljøene blir for små og fragmentert, kan studiekvaliteten svekkes. Er det få studenter i desentrale tilbud, kan læringsmiljøet påvirkes i negativ retning. Ellers er rammeplanene til hinder for fleksible utdanninger. Det er for sterke føringer til at vi kan gjøre de tilpasningene vi ønsker (innpass etc.).

Det er vanskelig å drive frem innovasjon og utvikling innenfor den ordinære bevilgningen. Vi trenger løpende utlysninger fra HkDir – utlysninger som er myntet på fleksibel og desentralisert utdanning innen profesjonsutdanningene.

Innenfor noen områder etterlyses også mer kompetanse og kunnskap om fleksibilisering og hvordan man bør drive desentralisert utdanning.

Når fremtidige sykehusbygg prosjekteres må denne dimensjonen tas med i planleggingen. Det må være plass til å ha studenter der og det må legges til rette for tverrfaglig samhandling. Den digital og pedagogiske infrastrukturen må være på plass der studentene får sine praksisstudier.

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

Vi har utviklet fleksibel deltidsutdanning i sykepleie (bachelornivå) hvor undervisningen er lagt til Tynset.

Våre samlingsbaserte grunnskolelærer- og barnehagelærerutdanninger. Ellers har tidligere arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning også vært en suksess. Spesielt på samlingsbasert barnehagelærerutdanning har studenttilfredsheten vært høyt (4.3 i studiebarometeret og tilsvarende høyt i egne kandidatundersøkelser).

Vi har utviklet fleksibel og desentralisert videreutdanningstilbud innen hematologi/bioingeniørfag.

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

Man må snakke fram utdanningene og yrket, og drive aktiv markedsføring i kanaler som unge bruker. Det bør også jobbes lokalt for å markedsføre fleksibiliteten i våre studier, og gjøre mulighetene kjent i vår region. Vi må lage flere fleksible og desentraliserte tilbud som kan kombineres med jobb. I denne sammenhengen kan praksis på egen arbeidsplass være en vei å gå. Vi bør få muligheten til å tilby masterprogram uten krav til yrkespraksis, slik at studenter kan gå direkte fra bachelor til master.

Det er god etterspørsel etter kvalifiserte lærere både i barnehage og skole. For å styrke rekruttering til profesjonsutdanningen bør først og fremst må barnehage og -læreryrket framsnakkes og det offentlige ordskiftet bli mer nyansert. Det betyr ikke at utfordringene ved vilkårene for yrket skal underkommuniseres. En bør også se til andre land og hvordan andre har løst rekrutteringsutfordringene og vurdere om tilsvarende tiltak kan være aktuelle, selv om konteksten er en annen (økonomiske insentiver, som turnuslønn siste semester, sterkere grad av profesjonsretting av masteroppgave, mer praksis).

For bioingeniørene vil det også være viktig å etablere en tydelig karrierevei på sykehusene slik at frafallet fra yrket ikke blir større.

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

Det må utvikles og tilbys flere fleksible og desentraliserte tilbud som kan kombineres med jobb. Praksis på egen arbeidsplass og praksistilbud der man bor vil også være en viktig faktor.

Fra lærerutdanningene pekes det på å finne ordninger som gir økte muligheter for innpass av tidligere utdanninger, samt redusere detaljeringsgraden i rammeplanstyringen, slik at institusjonene kan gi flere muligheter for individuelle tilpasninger. Økonomiske insentiver er også et alternativ. Det faglige nivået må selvsagt opprettholdes.

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

Dette kan være en mulighet, men da er det svært viktig at ikke de faglige kravene og kvaliteten på utdanningene reduseres. Profesjonsstudier bør i utgangspunktet ha samme krav som andre fagområder. Kompleksiteten i velferdssamfunnet krever høy faglig kompetanse og dette må vi sikre at våre studenter har. Slike ordninger krever en god rigging.

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

Det synes uansett fornuftig med et C-krav. En masterutdanning stiller krav til akademisk kompetanse, som utgangspunktet for en tilstrekkelig studieprogresjon.

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

Kvoteplasser er ønsket av helseforetak, og utdanningsinstitusjoner må møte kravene fra helseforetak for å sikre praksisplasser. Dette kan være utfordrende, og det blir særdeles viktig å

stille like krav for å få til en rettferdig prosess. I forhold til desentral undervisning har vi benyttet geografisk kvote for å sikre tilstrekkelig lokal rekruttering.

Praksis:

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

Mye handler om dialog og det å bli bedre kjent med hverandre. Kanskje trengs det en holdningsendring i forhold til hva praksis er og skal være? I dette ligger også muligheter for tilrettelegging for praksis på egen arbeidsplass eller modeller for prosjektpraksis der studentene gjør et utviklingsarbeid på praksisstedet. Det er også behov for å øke veiledningskompetansen i praksisfeltet. Dette vil gi større trygghet i å veilede studenter, og antagelig mer motivasjon til å forsøke nye veiledningsmodeller. Samarbeid om simulering kan gi økt læringsutbytte for studenter, og samtidig være en avlastning for praksisfeltet med høyt antall studenter i praksis.

Innenfor bioingeniørutdanningene er en utfordring knyttet til primærhelsetjenesten og det kommunale nivået, og det er ønskelig med flere praksisplasser fra dette nivået. Praksisstudier er generelt en flaskehals for bioingeniørutdanningene – her er det viktig å investere (at praksissamarbeid ikke er tilstrekkelig finansiert, er en stadig utfordring) og ikke minst å samhandle for å effektivisere og øke antall studenter som tas opp. Det hjelper lite med flere studieplasser dersom man ikke klarer å skaffe nok praksisplasser eller ikke har nok laboratorielokaler og teknologi på studiestedet. Utdanningene alene kan ikke løse utfordringen med mangel på bioingeniører. Helsepersonellkommisjonen påpeker at investeringer i bygg og medisinsk-teknologisk utstyr vil kunne øke produktivitet (NOU 2023: 4 Tid for handling. Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste). I andre land og enkelte steder i Norge - hører vi om gode løsninger innen samlokalisering: Studentdrevne poliklinikk for blodprøvetaking (med autorisert bioingeniør til stede som veileder) – som letter prøvetakingskøen og den daglige drift. Dette er et eksempel på tiltak som både gir flere praksisplasser og som kan bidra til å løse noe av kapasitetsutfordringene.

Bioingeniører i helseforetakene og utdanningen bør være helt naturlige rådgivere i planleggingen av det nye sykehusbygget. At det nå er det tid for handling er rapporten fra helsepersonellkommisjonen veldig tydelige på - og for vår region kan utdanningen gjerne bidra inn for å planlegge for et bærekraftig helsevesen i fremtiden med nytt sykehus lokalisert i Moelv og ved opprustning av sykehusene i Lillehammer, Elverum og Tynset.

Innenfor lærerutdanningene bør være en tydelig forventning fra myndighetene om at veilederutdanning skal prioriteres, samt at alle skoler og barnehager skal kunne være praksisplass. Fordelene med å ha studenter i praksis bør løftes fram langt tydeligere. Motivasjonen til mange barnehager og skoler er at det oppleves som faglig utviklende å ha studenter.

At praksis ikke er tilstrekkelig finansiert, er en stadig utfordring. Slik det er i dag, vi må betale 13.000 kr per GLU-student per år til praksisfeltet, noe som utgjør ca ¼ av KDs studiepoengfinansieringen i kategori D på 55.600 per student per år. Resultatet blir mindre ressurser til undervisning og oppfølging av studenter og praksisfelt enn ved ordinære mastere i samfunnsvitenskapelige eller humanistiske fag. Og at vi på bakgrunn av denne underfinansieringen, kombinert med svekket rekruttering, må redusere betydelig på antall fagvalg. Mens en rett frem femårig master i teorien kan bestå av 20 15 studiepoeng-emner gjør fagvifta på GLU ved HINN at vi har over 100 emner. Det er viktig med et bredt fagtilbud for at skoleverket skal få utdannet lærere med kompetanse i alle fag.

GLU og de andre lærerutdanningene må kompenseres for sine praksiskostnader, og/eller gis studiepoeng for praksis. På barnehagelærerutdanninga er dette enda viktigere siden praksiskostnaden her utgjør 16.000 per student per år og stikker av med 35% av den variable KD-finansieringen på 45.200 per student per år.

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?

Regjeringen kan stille krav til formell veilederkompetanse der slike krav ikke er på plass, og ikke bare anbefalinger. Økonomisk kompensasjon til praksisveiledere og krav om frikjøpt tid for veiledning vil også kunne være viktige og riktige tiltak.

Det bør være en tydelig forventning fra myndighetene om at veilederutdanning skal prioriteres, samt at alle virksomheter skal kunne være praksisplass. Fordelene med å ha studenter i praksis bør løftes fram langt tydeligere. Motivasjonen til mange virksomheter er at det oppleves som faglig utviklende å ha studenter.

Kravet om veilederkompetanse bør tydeliggjøres og kommuniseres ytterligere, også i regjeringsplattformen. I dag blir annen EVU for lærere og barnehagelærere prioritert.

Bioingeniørutdanningen peker på at regjeringen bør i større grad bør øremerke midler til praksisstudier og til praksissamarbeid og at sykehusene i større grad bør forpliktes til å frigjøre ressurser til veilederfunksjonen. Det vises til at man i Danmark har ansatt praksislærere ved hver laboratorieavdeling i sykehusene. Praksislærere skal ha pedagogisk kompetanse. Praksislærere følger opp studenter ute i praksis. Ved å være praksislærer får du en anerkjent stilling, lønnsforhøyelse, og er en ressursperson som også kan bidra på lærestedet med temaforelesninger m.m.

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

Det bør legges opp til mer tverrprofesjonell samhandling i både undervisning og praksisopplæring, med fokus på hvorfor samhandle, samhandle med hvem og hva gjør ulike yrkesgruppene. Kanskje kan det gis samarbeidsansvar i praksis, legges til rette for hospitering m.m.

Myndighetene kan legge opp til tydeligere forventninger fra ulike aktører om at de skal bidra inn i utdanningene. Ved Høgskolen i Innlandet har vi nå en satsing på «laget rundt studentene», der vi retter oppmerksomheten mot hvordan vi selv arbeider rundt studenten i team i lærerutdanningen. Korte praksisperioder og bundet praksis til skole/barnehage gjør at det varierer i hvor stor grad studentene får erfaring med tverrprofesjonell samhandling.

Studentene bør både lære om andre profesjoner og møte andre profesjoner i sitt utdanningsløp.

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

I tillegg til det som allerede er nevnt under spørsmål 22, er det viktig med en tydelig ledelse i praksis, og generelt god tilrettelegging for samarbeid. Utprøving av nye praksismodeller kan ha

en positiv innvirkning på kapasiteten i praksis, men dette fordrer samarbeid og enighet mellom UH-institusjoner og praksisfeltet.

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?

Strukturen i praksisstudiet kan med fordel gjøres med fleksibel enn hva den er i dag. I dag er grunnelementene i strukturen bestemt i rammeplan (progresjon, antall dager). Studenter ønsker generelt mer praksis. Det samme ønsker ofte lærerutdanningsinstitusjonene, men må av ressurshensyn som oftest prioritere minimum antall dager. Ved Høgskolen i Innlandet har vi lenge ønsket å ha «praksissemester» i GLU, altså lengre, sammenhengende praksisperioder i syklus 2, der studentene forventes mer selvstendig praksis (kommer i tillegg til obligatorisk praksis), men dels på grunn av andre krav i rammeplanen, dels på grunn av pandemi, har det foreløpig ikke latt seg gjøre. I barnehagelærerutdanningen er fagtrengselen såpass stor og strukturen såpass fastlagt at det er vanskelig å gjennomføre i praksis.

Mangfald:

27. Har de gjennomført tiltak for å auke mangfaldet i profesjonsutdanningane? Korleis har eventuelle tiltak verka? Legge til rette for «forkurs» eller oppfølging knyttet til helsefagene for studenter som ikke har norsk som 1.språk, slik at de har bedre forutsetning for å gjennomføre studiene.

Vi opplever at mange studenter trenger opplæring i norsk som andrespråk og at det formelle opptakskravet ikke fungerer tilfredsstillende. I den sammenhengen tilbyr høgskolen et deltidsstudium i norsk språk og kultur (60stp), hvor man kan starte fra begynnelsen eller søke seg direkte inn på trinn 2 eller 3. Studiet er fleksibelt lagt opp og kan tas ved siden av ordinære studier.

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 må snakkes positivt om yrket for begge kjønn, og studietilbud må markedsføres på en slik måte at det treffer alle potensielle søkere. I dette er det også viktig å tydeliggjøre karrieremuligheter. I den grad et av kjønnene er sterkt underrepresentert i yrket bør offentlige styresmakter utarbeide egne målrettede markedsføringskampanjer.

Andelen menn og personer med minoritetsbakgrunn er liten blant lærere og lærerstudenter, samtidig som rekruttering til profesjon og profesjonsutdanning er en stadig økende utfordring. Kvotering er derfor lite aktuelt – alle som er kvalifisert, får studieplass. Det er usikkert hvor mye markedskampanjer har å bety for rekruttering av menn og personer med minoritetsbakgrunn, men man vet også lite om hva som ville skjedd om en valgte å ikke markedsføre utdanningene. Virkemidler som tidlig påvirkning, utplassering i ungdomsskole, barneskole etc., andre arbeids- og lønnsvilkår vil kunne påvirke rekruttering og status.

Før virkemidler foreslås, er det viktig å forstå den større konteksten om hvorfor en rekrutterer personer med viss familie- og utdanningsbakgrunn, og med visse forutsetninger og bakgrunner. Virkemidler kan foreslås på bakgrunn av slik type kunnskap. Det er også viktig å se til andre lands erfaringer med ulike typer virkemidler.

Med vennlig hilsen
Høgskolen i Innlandet

Stine Grønvold
Prorektor for utdanning

Esben Dybvik
Seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur