

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Dok. nummer 23/08501-2
Deres referanse: 22/4033
Vår dato: 14.06.2023
Vår referanse: Ellen Margrethe Rye

USNs innspill til Stortingsmelding om profesjonsutdanningene

Universitetet i Sørøst-Norge takker for invitasjonen til å gi innspill til stortingsmeldingen om profesjonsutdanninger. Meldingen vil være en god anledning til å sette søkelyset på forhold som bidrar til kvalitet i profesjonsutdanningene og institusjonenes rammevilkår for å videreutvikle utdanningene i tråd med framtidige kompetansebehov og samfunnsendringer.

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?

USN mener at utfordringene som beskrives er sentrale, men at beskrivelsen bør suppleres på noen områder. For det første bør det tydeliggjøres at profesjonsutdanningene skal være forskningsbaserte. I utdanningene skal studentene lære å forholde seg til vitenskapelig litteratur og møte oppdatert, forskningsbasert kunnskap. Studieprogrammene skal være tilknyttet et forskningsmiljø. Undervisning skal utføres av aktive forskere og innebære trening i vitenskapelige metoder og involvering i FoU-prosjekter, gjerne i samarbeid med relevant arbeidsliv/praksisarenaene. I denne sammenheng mener USN at profesjonsmeldingen må omtale forholdet mellom og skillet mellom fagskoler og høyere utdanning. Dersom dette forholdet ikke tydelig avklares, kan det bidra til å redusere betydningen av forskningsbasert utdanning.

Utfordringene bør også suppleres med behovet for økt internasjonalisering gjennom deltakelse i institusjonelle internasjonale universitetsallianser og nettverk, som kan bidra til å styrke det internasjonale forskningssamarbeidet i profesjonsutdanningene, mobilitet for den enkelte student og ansatt og internasjonale perspektiver i utdanningene.

USN mener også at beskrivelsen bør omtale viktigheten av tverrprofesjonelt/tverrsektorielt og tverrfaglig samarbeid for å svare på behov og utfordringer i samfunnet. For å ivareta framtidige utfordringer må det for eksempel åpnes opp for at det skal være mulig å legge til rette for tverrprofesjonelle løp innenfor ulike profesjoner. Utfordringene med å legge til rette for tverrprofesjonelle utdanningsløp og tverrfaglig samarbeid i utdanningene er blant annet knyttet til nasjonale rammeplaner og forskriftsfestede nasjonale retningslinjer, som gir detaljerte føringer og for lite rom for fleksibilitet og tilpasning for å få til slikt samarbeid.

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

Kunnskap og kompetanse er avgjørende for å løse de store samfunnsutfordringene. En forutsetning for dette er tett dialog med arbeids- og samfunnslivet. For USN innebærer dette at vi inngår i partnerskap med institusjoner, virksomheter og økosystem for verdiskaping i vår region, som gir grunnlag for utvikling av relevante utdanningsprogram (grunnutdanninger, videreutdanninger og fleksible og desentraliserte tilbud), innovasjon og forsknings- og utviklingsarbeid.

Universiteter og høyskoler må stimulere til livslang læring, mangfold og inkludering. Dette innebærer at vi må tilrettelegge utdanningene for en mangfoldig studentgruppe med svært ulike behov gjennom blant annet ulike former for fleksible studietilbud, flere alternativer for organisering av undervisningen, modulisering av utdanningene, avkorting gjennom innpassing av tidligere utdanning, nye former for praksisopplæring og nye vurderingsordninger. For å løse de store samfunnsutfordringene må høyere utdanning utvikle generiske ferdigheter (f.eks. kommunikasjon og samhandling) og evne til kritisk refleksjon. Det er også behov for økt tverrfaglig og tverrprofesjonelt samarbeid.

For å kunne bidra til nødvendig omstilling, må universitetene og høyskolene ha gode rammebetingelser og nødvendig handlingsrom. Dette forutsetter blant annet mer overordnet styring av sektoren, som gir rom for institusjonelle prioriteringer og faglig autonomi.

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?

USN har over en lengre periode arbeidet for å styrke forskningsbaserte profesjonsutdanninger, blant annet gjennom å øke andelen ansatte med forskningskompetanse i grunnutdanningene og ved å bygge opp doktorgradsprogram innenfor områdene for våre profesjonsutdanninger. Kravene som stilles til fagmiljø i studietilsynsforskriften har vært viktige for å styrke forskningskompetansen knyttet til en del utdanninger.

USN mener at kravene slik de er formulert, ikke er til hinder for praksisrettede utdanninger, men at de gir rom for å sikre at fagmiljøene tilknyttet profesjonsutdanningene både har ansatte med profesjonsfaglig kompetanse på høyt nivå og erfaring fra arbeidslivet.

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?

Generelt er lønn en barriere når det gjelder rekruttering utfordrende til en del av våre utdanninger. Dette er både en utfordring for ingeniørutdanningene, på grunn av lønnsnivået i privat sektor, og innenfor helsefag, der lønnen er langt høyere på sykehuset enn det vi kan tilby på universitetet. Selv om man kan møte denne utfordringen med en mer differensiert lønnspolitikk, vil det være vanskelig å konkurrere når det gjelder lønnsnivå. Barrieren kan bygges ned gjennom å tilrettelegge for andre goder som styrker stillingenes attraktivitet, for eksempel tid til forskning og faglig utviklingsarbeid.

En utfordring er nye kompetansekrav i arbeidslivet. I lærerutdanningene endres for eksempel læreplanene med jevne mellomrom. Endringer i arbeidslivet innebærer at fagmiljøet må oppdatere sin kompetanse i forhold til det yrket studentene skal ut i. I denne sammenheng bidrar kombinasjonsstillinger til oppdatert erfaringsbasert kunnskap fra praksisfeltet/arbeidslivet. Selv om det er ansatte med erfaring fra praksisfeltet/arbeidslivet som det utdannes for i høyere utdanning, vil flere kombinasjonsstillinger bidra til å styrke relevansen og kvaliteten styrkes i profesjonsutdanningene.

Erfaringer med etablering av kombinasjonsstillinger er svært positive ved USN. USN har et utstrakt samarbeid med praksisfeltet hvor vi tilsetter dyktige lærere, sykepleiere, vernepleiere, ingeniører og andre i delstillinger ved USN, hvor de møter studentene i undervisning på campus. Kombinasjonsstillingene gir utdanningene et relevansløft og bidrar med aktuelle problemstillinger og casebasert læring for studentene. USN har utviklet egne stillingsbeskrivelser for kombinasjonsstillingene. De tilpasses det enkelte fagområde/studieprogram.

For konjunkturutsatte bransjer, som eksempelvis ingeniøryrkene, kan det være utfordrende å etablere langsiktige avtaler med industrien om praksiserfaring for studenter. USN har hatt stort fokus på denne utfordringen over en lengre tid, og har etablert eksempelvis USN Industriakademi (se spørsmål 18).

5. Er det utfordringer med å rekruttere personer med førstekompetanse til utdanningene og i tilfelle kvifor?

Innenfor noen av profesjonene er det utfordrende å rekruttere førstekompetanse fordi noen fagområder har få personer med doktorgrad. Dette gjelder for eksempel innenfor maritim profesjon. Kompetansen må bygges internt, noe som er tidkrevende. I løpet av de det siste tiåret er det etablert profesjonsrettede doktorgradsprogram ved de nye universitetene og ved høyskoler. Det er en utfordring at det er tildelt få stipendiatstillinger til disse programmene.

På noen fagområder møtes utfordringen ved å rekruttere ansatte med doktorgrad fra andre land. Selv om dette i de fleste tilfeller er positivt, kan manglende norskkunnskaper skape utfordringer i undervisnings- og veiledningssammenheng og i samhandling med praksisfeltet.

6. Kva skal til for å bygge sterke forskningsmiljø i profesjonsutdanningene. Kva er barrierane?

Det å bygge sterke forskningsmiljøer i profesjonsutdanningene krever tid, prioriteringer og kapasitet.

Ikke alle forskere med forskerutdanning fra fagdisipliner bidrar til å bygge forskningsmiljø for profesjonsutdanningene. Det er derfor avgjørende å øke antall stipendiatstillinger i de profesjonsrettede doktorgradsprogrammene. Koblingen til profesjonsutdanningene må også tydeliggjøres i forbindelse med institusjonens forskningsstrategier.

Nasjonalt bør langtidsplanen prioritere profesjonsrettet forskning som er basert på samhandlings- og samarbeidsprosjekter, for å styrke forskningsgrunnet for utviklingen av profesjonene og tverrfaglig samarbeid.

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

USN har bygget opp doktorgradsprogram knyttet til profesjonsutdanningene. Dette har vært viktig nettopp for å styrke forskning for profesjonsutdanningene og koblingen mellom forskning og undervisning.

Det må arbeides kontinuerlig for å styrke profesjonsfaglig forskning.

Myndighetene har etablert program/satsinger gjennom HK-dir og Forskningsrådet som bidrar til å styrke forskningsbaserte profesjonsutdanninger. Disse satsingene bør styrkes.

USN arbeider for å styrke koblingen mellom forskning og utdanning gjennom samhandling og integrasjon med praksisfeltet for våre profesjonsutdanninger (se spørsmål 10).

Eksempel: STEP - Partnerskap for bærekraftig overgang fra lærerutdanning til yrke

USN samarbeider for kompetanseheving som både skal styrke lærerutdanningen og skolen/skoleverket. Ett eksempel er STEP, som skal utvikle forsknings- og erfaringsbasert kunnskap om overgangen fra lærerstudent til lærer, for å bidra til kunnskapsbasert politikktutvikling i sektoren når det gjelder utvikling og implementering av nasjonale rammer for veiledning av nyutdannede lærere. STEP er basert på et likeverdig samarbeid mellom partnerne i prosjektet: USN, UiT, KS, Utdanningsforbundet og Pedagogstudentene i Utdanningsforbundet.

[STEP - Universitetet i Sørøst-Norge \(usn.no\)](http://www.usn.no)

8. Korleis påverkar rammeplanane kvalitet og gjennomføring i profesjonsutdanningane?

USN mener at nasjonale rammeplaner inkl. nasjonale retningslinjer i mange tilfeller er til hinder for faglig utvikling og fleksibilitet, og for å kunne utvikle mer fleksible løp tilpasset studenter med ulike utdanningsbakgrunn og arbeidslivets behov.

Den nasjonale styringen av profesjonsutdanningene er et eksempel på «lag på lag»-styring fra myndighetenes side: Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk, krav til studier i regelverket, kandidatmåltall, nasjonale rammeplaner, forskriftsfestede nasjonale retningslinjer og føringer fra andre direktorater og tilsyn. Den detaljerte nasjonale styringen slik den er i dag, hindrer mangfold og er en hemsko for utvikling og

omstilling av utdanningene på noen områder. Styringen griper for langt inn i det som bør være institusjonenes faglige fullmakter og i rammene for kvalitetsarbeidet ved det enkelte studieprogrammet. Dersom man velger å opprettholde nasjonale rammeplaner, bør de begrenses til bestemmelser om overordnede strukturelle forhold og minstekrav til utdanningene.

Når det gjelder nasjonale retningslinjer, mener USN at disse bør utvikles som forskriftsfestede og obligatoriske. Forskriftsfestede nasjonale retningslinjer slik de i dag er utformet, bryter med prinsippene om faglig frihet og institusjonenes eget ansvar for kvalitet og for at utdanningene svarer på samfunnets krav og behov. Departementet må ha tillit til at institusjonene, i dialog med profesjonen, selv har best forutsetninger for å ta ansvar for innholdet i utdanningene. Nasjonale forskriftsfestede retningslinjer er ingen garanti for kvalitet.

For det andre er de nasjonale retningslinjene til hinder for faglig utvikling og profilering. Noen forskriftsfestede nasjonale retningslinjer gir svært detaljerte føringer for innholdet i fag/fagområder (eks. GLU master og Rethos). Retningslinjene begrenser institusjonenes rom for nytenkning. Samtidig kommer de raskt i utakt med utviklingen i arbeidslivet og begrenser muligheten for å utvikle utdanningen i tråd med lokale fortinn og regionale særtrekk.

Felles retningslinjer kan eventuelt utvikles i samarbeid mellom institusjonene, dersom fagmiljøene ønsker dette. Koordinering på tvers av institusjonene gjennom frivillig samarbeid er et bedre virkemiddel for å sikre kvalitet enn nasjonale forskriftsfestede retningslinjer. Samtidig kan profesjonene og institusjonene gjennom nasjonale samarbeidsorgan og samarbeid med arbeidslivet, raskere tilpasse seg endringer og nye behov enn forskrifter kan. En slik utvikling er dels skissert i styringsmeldingen, men vi mener tempoet her kan være høyere.

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?

Rammeplanene innenfor ingeniørutdanningene sementerer tradisjonelle utdanningsløp. Det grønne skiftet og overgangen til et klima- og miljømessig mer bærekraftig samfunn, krever gjennomgripende kunnskapsbasert omstilling, som vil bety endringer i næringsstrukturen og innholdet i eksisterende jobber. Det vil kreve ny kunnskap og nye tenkemåter. Det er behov for nye forskningsbaserte løsninger for klima og miljø, energi og bærekraftig økonomisk vekst. I ingeniørutdanningene bør det legges mer aktivt til rette for at kandidatene, med utgangspunkt i et solid faglig fundament, opparbeider en bredere og mer helhetlig kompetanse, inkludert bærekraftkompetanse og digital kompetanse på høyt nivå. Utdanningenes mål bør være å gi studentene integrert kompetanse, det vil si en kombinasjon av – og samspill mellom – fagkunnskap, ferdigheter, holdninger, verdier og evne til livslang læring. Dyp fagkunnskap må fremdeles være fundamentet som det må bygges på. Men det alene er ikke nok til å gi den nødvendige og etterspurte kompetanse: Fagkunnskapen må integreres i og spille tett med et rikt sett av kompetansedimensjoner.

Dersom ingeniørutdanningene fortsatt skal ha rammeplaner, bør disse ta høyde for dette og være på et overordnet nivå, slik at de gir rom for fleksibilitet og nytenkning for å kunne møte kompetansekravene som bidrar til grønn omstilling.

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

USN har gjennom mange år bygget opp omfattende nettverk og tett samarbeid med samfunns- og arbeidsliv i regionen på ulike nivå, fra emnenivå til institusjonelt ledelsesnivå. Vi arbeider kontinuerlig for å videreutvikle utdanning og forskning i samspill med omgivelsene. Vi har etablert partnerskap med institusjoner, virksomheter, klynger og ulike økosystem for verdiskaping i regionen som gir grunnlag for etter- og videreutdanning, innovasjon og forskings- og utviklingsarbeid.

Vår erfaring er at formaliserte og forpliktende avtaler er avgjørende for utvikling av samarbeid mellom høyere utdanningsinstitusjoner, offentlig sektor, privat næringsliv og sivilsamfunnet. Det er flere grunner til dette, og silotekning mellom forskjellige samfunnssektorer og territorielle profesjongrenser og skillelinjer, er to mulige forklaringer. Utvikling av kunnskap for framtida vil kreve at en samarbeider på tvers av disipliner, profesjoner og sektorer. Derfor må en institusjon som USN tenke på tvers av territorielle styringsstrukturer

og funksjonelle sektorgrenser. Dette kan vi blant annet gjøre gjennom å skape gode funksjonelle samarbeidsmiljøer internt og på tvers av sektorer og styringsnivåer i våre regioner. USN har etablert samarbeidsavtaler med strategisk viktige aktører i vår region der samarbeid på tvers av profesjoner og sektorer er en vesentlig del av kjernevirksomheten. Deltakelse i styringsgrupper og arbeidsgrupper som er etablert i forbindelse med samarbeidsavtaler, genererer konkret samarbeid om utdanning og FOUI.

For å videreutvikle og styrke samarbeidet med praksisfeltene for økt arbeidslivsrelevans innenfor lærer- og helse- og sosialfagutdanningene, har USN for eksempel formalisert og institusjonalisert samarbeidet mellom universitetet og kommuner, fylkeskommuner, helseforetak og tjenesteenheter. Avtalene er langsiktige og institusjonelt strukturert, og omfatter videreutvikling på områdene forskningsbaserte pedagogiske metoder, praksis som læringsarena og profesjonsorientert og praksisrettet FoU.

Eksempel: Universitetskommuneavtaler

Universitetskommuneavtalene har som mål å legge grunnlaget for forskning, undervisning, innovasjon og deling av kunnskap som svarer på faglige, sosiale og teknologiske utfordringer i praksisfeltene. Samarbeidet skal fremme bærekraftig samfunnsutvikling. Som universitet kan USN bidra med kunnskap og ideer som gir fremdrift og gode resultater i kommunenes tjenestetilbud. Erfaringsutveksling og arbeid med reelle og aktuelle utfordringer bidrar til relevans i både forskning og utdanning for våre fagfolk og våre studenter. Status som universitetskommune skal baseres på et faglig, langsiktig samarbeid mellom universitet og kommunen som bygger på en systemisk tilnærming til kunnskap- og kompetanseutvikling i kommunen som tjenesteleverandør og utviklingsaktør.

Eksempel Drammen kommune:

Drammen kommune og USN inngikk en universitetskommuneavtale i 2020. Drammen kommune ønsker med avtalen å bidra inn i universitetets gode forskning og undervisning, noe som skal gi økt faglig kvalitet hos begge parter. Det blir derfor lagt vekt på gjennomføringskraft og innovative løsninger innenfor kommunal tjenesteyting, samt bærekraftig regional samfunnsutvikling. Avtalen skal bidra til å sikre at alle USN sine utdanninger, samt forskning- og innovasjonsaktivitet, er brukerorientert og samfunns- og arbeidslivsrelevant. Som en del av avtalen gir Drammen kommune universitetet et årlig tilskudd på tre millioner kroner. Dette er knyttet til finansiering av to gaveprofessorater og én stilling som avtale- og fagkoordinator for universitetskommuneavtalen. USN bidrar ved blant annet å opprette stipendiatstillinger knyttet til de to gaveprofessoratene.

Når det gjelder barrierer for samarbeid, er dette først og fremst knyttet til tid, kapasitet og koordineringsutfordringer knyttet til samarbeid med ulike sektorer/aktører. Det krever tid og kompetanse til å bygge og videreutvikle samarbeidsstrukturer og relasjoner. På institusjonsnivå har USN i denne sammenheng etablert samfunnskontakter (external liaison officers) som arbeider med samfunnsutviklingsmandatet og samarbeidet med arbeidslivet i privat og offentlig sektor på institusjonsnivå.

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.

Dialogen foregår på ulike nivåer og arenaer.

Aktører i samfunns- og arbeidsliv inviteres inn til arbeid med og utvikling av studier på bachelor-, master- og ph.d.-nivå, inkludert EVU. Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA), ekstern representasjon i universitets- og fakultetsstyrer, ekstern representasjon i programutvalg for utdanningene, eksterne fagpersoner i kombinasjonsstillinger og som FoUI-eksperter¹ bidrar på sine arenaer.

Samhandling med regionen bidrar til gaveprofessorater og offentlig sektor-ph.d./nærings-ph.d.-kandidater som forsker på tema som er arbeidslivsrelevante. Vi bruker våre praksisavtaler systematisk for å sikre kvalitet og relevans i våre praksisstudier. Vi har samfunnskontakter på hvert campus som koordinerer samarbeidet med lokale myndigheter, virksomheter og aktører på institusjonsnivå.

¹ FoUI-eksperter kommer fra regional industri og næringsliv, og blir engasjert i 20 prosent stilling ved USN.

FoUI-eksperter har samarbeidet med universitetets fagmiljøer for å utvikle forskings-, utviklings- og innovasjonsprosjekt i problemsstillinger som bedrifter ønsker å løse.

På institusjonsnivå settes kvalitet og relevans på dagsorden i styremøter og når USN sine to Råd for samarbeid med arbeidslivet (RSA), hhv for offentlig og privat sektor møtes. Styrerepresentantene fra arbeidslivet er viktige stemmer i denne diskusjonen.

USN deltar i formaliserte partnerskap i regionen, hvor rektor møter regionale ledere i arbeidslivets organisasjoner, relevante regionale statsetater, KS og fylkeskommunene og kommunene som regionale utviklingsaktører. Problemstillinger med relevans for USN som sentral kunnskap- og kompetanseaktør i fylket og regionen, settes her på dagsorden. USNs ledelse har i tillegg etablert et vertskommuneforum der den møter politisk og administrativ ledelse i alle åtte vertskommuner to ganger per år. Behovet for kompetanse og kunnskapsbasert lokal utvikling står på dagsorden.

USN har en rekke partnerskap/samarbeidsavtaler med store bedrifter, bedriftsklynger og helseforetak som ved siden av en rekke konkrete samarbeidsprosjekter (bl.a. om kompetansebehov og EVU), innebærer regelmessige møter på ledelsesnivå om universitetets bidrag til kunnskaps- og kompetanseutvikling som er relevant for virksomhetene.

Ved USN har alle program som leder til en grad, et programutvalg. Programutvalgene er rådgivende i arbeidet med utvikling av kvaliteten i studieprogram. Utvalget skal gjennom det løpende kvalitetsarbeidet vurdere alle elementer som påvirker studiekvalitet, deriblant arbeidsrelevans i studieprogrammene. En ekstern representant fra aktuell yrkessektor deltar i programutvalget. Fagmiljøenes erfaring er at samarbeid med arbeidslivet på studieprogramnivå fungerer svært godt. Representantene fra arbeidslivet er engasjerte og bidrar sterkt til å sette fokus på arbeidsrelevansen for de ulike programmene.

Kapasitet

12. I Utsynsmeldinga blir det fastslått 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?

USN gjennomfører et studieporteføljeprojekt for å etablere et system med kriterier for å vurdere eksisterende utdanningstilbud, blant annet ut fra behov i samfunnet, etterspørsel etc., slik at utdanningskapasitet kan overføres til de utdanninger som er prioritert.

En sentral utfordring når det gjelder omprioritering gjelder HR. Kompetanse/ansatte knyttet til et fagområde, er ikke nødvendigvis overførbart til nye prioriterte områder. Det er også tidkrevende å bygge opp ny kompetanse.

USN mener at det er behov for å åpne opp eksisterende «profesjonsgrenser» for å bidra til kapasitetsøkning til etterspurte områder og til større grad av tverrprofesjonelle utdanninger og arbeidsliv. Det er stort behov for rekruttering til oppvekst-, helse- og sosialsektoren. Tverrfaglighet og sektorovergrepene samarbeid er nødvendig for å løse de store samfunnsutfordringene. I denne sammenheng er det behov for å tenke nytt og mer fleksibelt for å øke tverrfagligheten og mangfoldet i tilbudene. Det bør vurderes hvordan dagens profesjonsutdanninger kan videreutvikles ved å etablere programmer som går mer på tvers av dagens tilgrensede tilbud. For eksempel kan det innebære å bygge programmer der studentene har et felles inngangsår, før de senere velger en retning. Dette vil både kunne bidra til økt rekruttering og bredere forståelse for ulike profesjoner. Det kan for eksempel vurderes å åpne for ulike erfarings- og utdanningsbakgrunn ved opptak til master-/videreutdanninger innen profesjonsfeltet for å bidra til økt kapasitet og økt tverrprofesjonelt samarbeid. Et fokus bør også være på framvoksende profesjoner.

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?

Se spørsmål 11, der USNs samarbeid med arbeidsliv om utdanningene beskrives. Det er vesentlig at arbeidslivets behov diskuteres på disse arenaene.

Representanter for relevante sektorer trekkes inn i strategiprosesser og i behandling av studieporteføljen, både på institusjonsnivå, i fakultetsstyrer og i strategiprosesser på institutt. Arbeidslivets kompetansebehov tematiseres også gjennom oppfølging av og dialog knyttet til strategiske samarbeidsavtaler med store virksomheter i privat og offentlig sektor.

I tillegg til å raskt utvikle kompetansehevende tilbud som etterspørres, er det et universitets oppgave å ligge i forkant og å utvikle utdanningstilbud for framtidens arbeids- og næringsliv. Gjennom forskningsbaserte utdanninger og samarbeid og kontakt med den internasjonale kunnskapsfronten, skal USN bidra til å fornye og videreutvikle profesjonene og arbeidslivet.

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

På den enkelte institusjon vil ledig utdanningskapasitet ofte oppstå som følge av manglende etterspørsel fra studenter. Som nevnt er det utfordrende å overføre ansatte og kapasitet fra ett fagområde til et annet. Ledig utdanningskapasitet kan imidlertid overføres fra gradsgivende heltidsstudier til EVU og annen fleksibel utdanning innenfor samme fagområde.

Ved USN er utvikling av ulike typer fleksible tilbud et satsingsområde. Dette innebærer både tilrettelegging for ulik organisering av utdanningene, for eksempel ved å tilby flere studier som nett- og samlingsbaserte, modulisering av utdanningene og mulighet for ulik progresjon. Utviklingen av fleksible utdanninger er både knyttet til vår innsats for livslang læring, løfte nye grupper inn i høyere utdanning og gi utdanning der folk bor. USN vil tilby utdanninger som gir kunnskap som er etterspurt i arbeidslivet, og ta i bruk ny teknologi og pedagogikk for å utforme utdanninger som er tilpasset studentenes ønsker og behov. Utdanning skal tilbys uavhengig av tid og sted. Progresjon, vurderingsform og innhold skal videreutvikles.

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

USNs samfunnsmandat og strategi innebærer at universitetet skal bidra til å gjøre høyere utdanning av høy internasjonal kvalitet mer tilgjengelig og tilrettelegge for kunnskaps- og kompetansebasert arbeidsliv- og samfunnsutvikling i Sørøst-regionen. Som flercampusuniversitet har USN erfart at geografisk nærvær på institusjonsnivå sikrer geografisk lokalisering av kunnskap og kompetanse. Det er avgjørende for å styrke grunnlaget for levende og bærekraftige lokalsamfunn.

Med våre åtte campus i Sørøst-regionen har vi høstet erfaringer og utviklet måter å jobbe på tilpasset lokale forhold, for å være tett på arbeids- og samfunnsnivå. Ulike tilnærminger er nødvendig fordi offentlig og privat sektor i vår region har ulike utfordringer og muligheter, avhengig av blant annet geografisk lokalisering, demografi, studietilbøyelighet og kompetanseprofil, næringsstruktur og tjenestebehov. Universitetets posisjon i lokale økosystem for verdiskaping og tjenesteutvikling, utdanningstilbud og arbeidsmåter som forskningsbasert samfunnsutvikler varierer derfor på de åtte stedene hvor vi er lokalisert i dag.

Vi mener regionalt nærvær gjennom flercampusorganiseringen er viktig for å nå nasjonale målsetninger. Denne organiseringen er imidlertid kostnadsdrivende sammenlignet med konsentrasjon av forskning og utdanning på få steder, kanskje avgrenset til én by. Flercampusinstitusjoner av vår type har moderne organisasjons- og arbeidsformer, og utnytter og utvikler de muligheter digitaliseringen gir, men det er uansett vesentlige ekstrakostnader ved flercampusuniversiteter.

Ekstrakostnader for flercampusuniversiteter er blant annet knyttet til:

- Etablering, drift og vedlikehold/oppdatering av fysisk og digital infrastruktur på flere studiesteder.
- Leveranser av tjenester med stor geografisk spredning.
- Geografisk distribuerte fagmiljø (undervisning og FoU) krever lokal bemanning av en rekke støtte- og koordinerende funksjoner, f.eks. bibliotek, IT drift, studieveiledere og annen infrastruktur for forskning og forskningsbasert utdanning.
- Undervisning gis ofte til program/emner med færre studenter da rekrutteringsgrunnlaget ofte er mindre.
- Kvalitetskrav i utdanningstilbud og i FoU-virksomheten krever koordinering, samhandling og bruk av fagressurser på tvers av studiestedene.
- Kommunikasjon- og informasjon knyttet til koordinering av virksomhet på flere studiesteder og til ulike geografisk betingede kulturer.

- Ivaretagelse av medvirkning, medbestemmelse og arbeidsmiljø.

Økonomi er derfor en barriere for å gi desentralisert profesjonsutdanning. Uten kompensasjon er det utfordrende for flercampusinstitusjonene å tilby profesjonsutdanninger med tilfredsstillende og likeverdig kvalitet utenfor de store byene, og å opprettholde tilstrekkelig kapasitet.

USN arbeider systematisk og kunnskapsbasert for å sikre kapasitet til studier med høy etterspørsel fra arbeidslivet og studentene, både ved prioriteringer og tiltak for mer fleksibel og dynamisk utnyttelse av utdanningskapasitet. Dersom tiltak for bedre utnyttelse ikke er tilstrekkelig, vil det kunne bli behov for omprioriteringer. Omprioriteringer mellom fagområder vil redusere beredskapen på de områdene som per i dag ikke har høy grad av etterspørsel. Fremtidige kompetansebehov er vanskelig å forutse, og det kan dermed bli større behov for samarbeid om faglig beredskap på tvers av institusjonene.

For å få til fleksibel og desentralisert utdanning er det vesentlig at aktører (for eksempel kommuner/bedrifter) som etterspør tilbud, har langsiktige strategier og prioriteringer som bidrar til at tilbud som etableres sikres studenter.

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

USN har en rekke fleksible og desentraliserte utdanningstilbud i profesjonsutdanningene.

Eksempel fra lærerutdanningene:

Etter innføringen av femårig grunnskolelærerutdanningen er de to siste årene av GLU lagt opp som nett- og samlingsbaserte, mens de tre første er campusbaserte. Hensikten med dette har vært å kunne tilby bredden i fagene for studenter fra alle campuser som har lærerutdanning. USN har gode erfaringer med denne løsningen. Innenfor grunnskolelærerutdanningen har USN over en lengre periode også hatt et tilbud som er organisert som nett- og samlingsbasert gjennom hele studieløpet. Tilbudet har hatt god rekruttering. Hensikten har nettopp vært å tilby et løp for studenter som av ulike grunner ikke ønsker eller har mulighet for å følge et campusbasert tilbud. PPU-utdanningen ved USN er nå også organisert som nett- og samlingsbasert. Også innenfor barnehagelærerutdanningen har USN et nett- og samlingsbasert tilbud over fire år. Disse tilbudene rekrutterer både fra vår egen region og fra andre deler av landet. Studenter utenfor vår region får mulighet for å ha praksis i sitt nærområde gjennom individuelle praksisavtaler.

Eksempel fra sykepleierutdanningen:

Høsten 2022 startet USN en fleksibel sykepleierutdanning på Torpomoen i Ål i Hallingdal og ved USNs campus Notodden. Utdanningen er nett- og samlingsbasert og går over fire år. Tilbudet er utviklet i tett samarbeid med helsevesenet i kommunene. Det er et stort behov for utdannede sykepleiere også i distriktene, og utdanningen gir flere muligheter til å ta utdanning der de bor og til etterspurt kompetanse i kommunene. Praksis foregår i kommunene. Studiet har en høy grad av fleksibilitet knyttet til undervisning og læring.

Se [Bachelor i sykepleie – Flexibel deltidsutdanning Telemark \(usn.no\)](https://www.usn.no)

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

Det bør åpnes opp for at personer med ulike bachelorutdanninger kan ta master-/videreutdanning for å kvalifisere seg til arbeid i sektorer med stor etterspørsel (oppvekst, helse og sosial), jf. spørsmål 12.

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

USNs satsing på fleksible utdanninger skal bidra blant annet til å mobilisere voksne med familie og økonomiske forpliktelser inn i utdanningene. Gjennom digitalisering av utdanning, flere nett- og samlingsbaserte tilbud og økt satsing på etter- og videreutdanning, vil USN gi flere tilgang til utdanning og mulighet til å heve kompetansen sin.

Fleksibel utdanning vil gjøre høyere utdanning mer tilgjengelige uavhengig av bosted og livs- og arbeidssituasjon. Flexibel utdanning kan tilrettelegges på flere måter; desentralisert, nettbasert, samlingsbasert, på deltid eller kombinasjoner av dette. Dette innebærer å legge til rette for flere muligheter for å ta utdanning mens man er i arbeid. Det omfatter også større grad av modulisering av utdanningene.

USN Industriakademi er et eksempel på utdanninger der studentene kan arbeide samtidig som de tar utdanning. Konseptet kan videreutvikles og tilpasses også til flere utdanninger innenfor oppvekst-, helse- og sosial dersom det åpnes for dette gjennom å fjerne rammeplanstyringen av profesjonsutdanningene.

USN Industriakademi

USN Industriakademi ble etablert for å legge til rette for utvikling av industrirettede studieprogrammer. Gjennom USN Industriakademi tilbyr USN nærings- og industrimasterprogram som studentene gjennomfører over tre år, i tillegg til å ha en midlertidig 50 prosent stilling med lønn i en relevant bedrift gjennom studietiden. Det er bygget opp programmer innenfor stadig flere områder, de siste med oppstart i 2023. Studiemodellen bidrar til å knytte studenter, universitet og arbeidsliv tett sammen gjennom gjensidig forpliktende avtaler som alle parter har nytte av.

USN har etablert følgende Industri- og Næringsmaster program per 2022: Systems Engineering (2006), Micro- og Nano systemer (2018), Industrial IT and Automation (2018), Optometri (2019), Computer Science (2020), Regnskap og Revisjon (2020). Program med oppstart i 2023: Næringsmaster for fotballtrener oppstart januar 2023, Industrimaster i Electrical Power Engineering oppstart høsten 2023.

Ved utgangen av 2022 var det tatt opp 485 studenter i nærings- og industrimasterprogrammene, og det var om lag 240 partnerbedrifter totalt tilknyttet disse programmene.

Den siste tiden er det bygget opp to bachelorprogrammer under Industriakademiet: Næringsbachelor i IT, oppstart 2023, Næringsbachelor i Regnskapsrådgivning, oppstart 2023. Ønsket fra industrien er at studentene fullfører de to første årene i sin bachelorutdanning som fulltidsstudent, og tar det tredje året over 2 år. Studentene vil være 50 % i en relevant jobb, og studere 50 % i 2 år i et næringsbachelorprogram.

19. Bør flere av profesjonsutdanningene organisere arbeidsplassbaserte utdanninger, y-vegar, tresemesterordning eller forkurs?

I ingeniørutdanningen er y-vei, tresemesterordningen og forkurs helt nødvendig for å sikre tilfanget av mangfold, nye grupper inn i høyere utdanning og søkerfall generelt. Helse- og sosialfagutdanninger bør vurdere tilsvarende ordninger for å sikre kapasitet i etterspurte sektorer og yrker.

USN vurderer muligheter for flere arbeidsplassbaserte tilbud innenfor profesjonsutdanningene. En sentral problemstilling i forbindelse med dette er godkjenning av tidligere arbeidserfaring som del av utdanningen. Dersom det hadde vært åpnet for godkjenning av noe praksis som del av studiet ville det blant annet avhjelpe mangelen på praksisplasser. Det ville også kunne bidratt til større rekruttering.

I lærerutdanningene er arbeidsplassbasert utdanning først og fremst eventuelt aktuelt på treårig utdanning, dvs. barnehagelærerutdanningen. En arbeidsplassbasert femårig utdanning som kanskje må utvides i lengden fordi studentene skal jobbe underveis, kan være utfordrende, men bør vurderes. For eksempel kan det siste året/de siste to årene («masterpåbyggingen») tas over to/tre år parallelt med at kandidatene har et tilsetningsforhold og arbeider ved en skole etter det tredje året i den femårige utdanningen.

USN mener at for å kunne utvikle gode arbeidsplassbaserte utdanninger er det en forutsetning at UH-loven og nasjonale rammeplaner ikke legger begrensninger som hindrer mer fleksible utdanningsløp, f.eks. vurdering av tidligere praksis som del av utdanningen. I dag legger UH-loven og nasjonale rammeplaner begrensninger på utviklingen av arbeidsplassbaserte utdanninger.

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

USN mener at fullført bachelorgrad skal kvalifisere til masterutdanning, og at C-krav til opptak til masterutdanning vil være til hinder for å videreutdanne helsepersonell med ønsket kompetanse.

Det er særlig uheldig at personer som har mye praksis og som har blitt sterkere faglig, ikke er kvalifisert til masterstudier da. Mange tidligere studenter som har jobbet en stund, modnes og har en helt annen motivasjon til å studere etter en tid i yrket. Da blir C-kravet en hindring. Det at C-kravet også gjelder opptak til enkeltemner, er til hinder for kompetanseheving av helsepersonell.

Prinsipielt mener USN at det er viktigere å sikre høy kvalitet på kompetanse til uteksaminerte kandidater enn å operere med barrierer knyttet til inntakskvalitet.

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

USN bruker ikke kvoter i opptaket til vidareutdanningar i helsefag. En del av våre masterutdanningar finnes ikkje ved alle utdanningsinstitusjonene (anestesi, intensiv, operasjon, jordmor og helsesykepleie), og det er derfor behov for å åpne for studenter også utenfor vår region.

Praksis

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

Universiteter og høyskoler kan tilrettelegge for at flere får den praksisen de trenger på flere måter. Det må imidlertid tilrettelegges for dette gjennom endringer i rammeplanene (se spm. 23). Innenfor helsefagutdanningene kreves bedre samordnet innsats mellom de berørte departementene for å sikre forutsigbare rammebetingelser for sektor- og tjenesteovergrepene samarbeid om veiledet praksis. Dagens krav til praksisopplæring legger begrensninger for utvikling av praksisopplæringen i sykepleierutdanningen.

Simulering er svært aktuelt i helse- og sosialfagutdanningar, og brukes i stort omfang. Utfordringen er at dette ikkje godkjennes som del av praksisopplæringen, pga. EU-direktivet/rammeplanen. USN mener at simuleringssituasjonar i en del tilfeller kan være en vel så god læringsarena som direkte kontakt med pasient, og at det må åpnes for at læring gjennom simuleringssituasjonar kan erstatte deler av kravet til pasientkontakt. Ifølge EU-direktivet og forskriften skal 50% av praksis være pasientrettet, slik at opplæring gjennom simulering kommer i tillegg. Dersom det skal åpnes for dette forutsetter det dialog mellom KD og HOD.

Innenfor ingeniørutdanningene vil en annen struktur knyttet til praksisplasser kunne bidra til større mangfold i utdanningene. En del studenter har ikkje kontakter i bedriftene eller synes det er vanskelig å ta kontakt. Det er behov for praksisplasser hvor det er toleranse for at studentene ikkje er ferdig utlært. En mulighet er å utvikle en «lærlingordning» der bedriftene forplikter seg til å ta imot studenter. Det vil kunne løse bekymringen som studenter utan kontakter i bedriftene har. På denne måten vil de få muligheten til å skaffe seg kontakter, som også kan bidra til at det vil være lettere å få relevant jobb.

Ordningen med arbeidspraksis parallelt med at studentene fullfører siste år av den treårige ingeniørutdanningen over to år, bør utvides.

I lærerutdanningen har USN pilotprosjekter med simulert praksis, der studentene kan trene på aktuelle situasjonar de vil møte i skolen. Her kan studentgrupper blant annet trene på situasjonar som de ikkje vil møte gjennom «ordinær» praksisopplæring, for eksempel trening på foreldresamtale gjennom simulering.

USN mener at det er stort potensial for å vidareutvikle både simulerte praksissituasjonar og streamet reell praksis i mange profesjonsutdanningar.

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?

Praksisopplæring er ressurskrevende, og forutsetter for det første finansiering som gir grunnlag for kostnader forbundet med administrasjon og god faglig oppfølging av obligatorisk praksis i studiene. Det er behov for å se på rammebetingelser/finansiering for praksisopplæring i alle profesjonsutdanningene.

Rammeplanene for lærerutdanningar og helse- og sosialfag legger begrensninger på utvikling av praksisopplæringen. USN mener at regjeringen må gi mulighet for fleksibilitet og nytenkning knyttet til praksisopplæringen, og for at det kan utvikles ulike praksismodeller. (Se også spm. 22).

For eksempel legger det sterke begrensninger på gjennomføringen av praksis at rammeplanene for grunnskolelærerutdanningene angir antall dagar praksis som skal gjennomføres i de ulike studieårene og på

hvilke trinn. Kapasiteten i sykepleierutdanningen begrenses av tilgang på praksisplasser. I tillegg legger bestemmelsen i rammeplanen om at 50 % av praksisen skal være pasientrettet begrensninger på hvordan praksis kan gjennomføres.

Generelt er det behov for å gjennomgå mulighetene for gruppepraksis og gruppeveiledning, som kan være like hensiktsmessig som en til en (eller to)-veiledning, jf. dagens føringer for helse- og sosialutdanningene. Det bør også gis mulighet for at ikke all praksis skal være veiledet, dvs. at kravene til omfang på veiledet praksis bør vurderes.

Det er behov for flere arbeidsplassbaserte studietilbud. Det må tilrettelegges for at dette kan realiseres. Se spørsmål 19.

Det bør utvikles støtteordninger som dekker studentenes merutgifter til praksis.

USN har også en rekke studietilbud der det ikke er krav til praksisopplæring, men der det tilbys internships. For disse utdanningene kan nasjonale myndigheter bidra med å se på mulighetene for skattefradrag, økonomisk avskrivning etc. som både vil gjøre det enklere for bedrifter/virksomheter å tilby internships for flere og som vil gjøre utdanningen aktuell for flere studenter.

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

USN mener at det er behov for å tenke nytt om profesjonsutdanningene, for eksempel ved å legge til rette for et felles inngangår for flere av profesjonsutdanningene. Se spm.12.

USN har utviklet et felles emne der studentene jobber på tvers av studieprogram/profesjoner – Innovasjon i Team:

Innovasjon i Team

Innovasjon i Team er et nytt valgemne ved USN som fokuserer på tverrfaglig samarbeid om bærekraftig innovasjon. Studenter fra ulike studieretninger settes sammen i tverrfaglige grupper. Gruppene skal samarbeide tett med partnere både fra arbeids- og samfunnslivet og med vitenskapelige ansatte. Målet er å identifisere og løse aktuelle bærekraftsutfordringer. Emnet skal etter hvert tilbys på hele USN. Det startet med studenter fra USN Handelshøyskolen i Bø og Vestfold høsten 2021. Høsten 2022 ble emnet tilbudt til studenter på en rekke fagretninger ved campusene i Bø, Vestfold og Porsgrunn. Studenter fra alle fire fakulteter deltok i emnet.

Studentene som har deltatt, trekker frem som positivt at de har lært om, og brukt samarbeidsverktøy, de har samarbeidet i tverrfaglige team med folk fra arbeids- og næringsliv, de har lært mye om kommunikasjon og samhandling med studenter med annen fagbakgrunn, de har lært på en ny og annen måte, som oppleves som relevant og praktisk og som de vil huske.

Samhandling mot vold og overgrep mot barn og unge (SAMOT)

Gjennom samarbeid med Politihøyskolen i prosjektet «Samhandling mot vold og overgrep mot barn og unge (SAMOT)» er det utarbeidet emneplaner som skal gi felles grunnleggende kunnskap, ferdigheter og kompetanse på tvers av profesjoner og studieprogram. Det er utviklet varierte læringsressurser som er åpent tilgjengelig nasjonalt. Årlig samles 1000 studenter til felles digital fagdag i utdanninger som kvalifiserer for arbeid innenfor politi, oppvekstsektoren (skole og barnehage), helsesektoren (sykepleie, helsesykepleie og jordmorfag), sosialsektoren (barnevern, vernepleie). SAMOT er gått fra prosjekt til program og blir møtt med stor interesse både blant våre studenter og samarbeidspartnere. Programmet er under videreutvikling der vi også ser på hvordan vi kan styrke studentenes ferdigheter og handlingskompetanse.

Andre muligheter er blant annet å tilrettelegge for tverrfaglige bacheloroppgaver om problemstillinger som er relevant for det yrket man skal ut i.

I tillegg er det mulighet for utvikling av tverrprofesjonelle emner eller utdanningsprogrammer, både på bachelor- og masternivå.

Innenfor lærerutdanningene kan det tilrettelegges for innslag av ulike profesjoner i undervisningen, for å bidra til kompetanse på flere områder enn den faglige.

Det er også mulighet for å tenke nytt om vurderingspraksis. For eksempel kan det utvikles vurderingsformer der studentene blir vurdert på sin samarbeidskompetanse, prosjektlederkompetanse, nettverksbyggerkompetanse osv., det vil si i forhold til mer generiske ferdigheter som studentene skal utvikle.

USN har vedtatt fem strategiske satsingsområder for forskning som skal prioriteres i perioden 2023-2026. Forskningsområdene er tverrfakultære og skal stimulere til samarbeid på tvers av fag og sektorgrenser. Ett av områdene er for eksempel Oppvekst, tilhørighet og livsmestring. I tilknytning til dette forskningsområdet utreder USN muligheten for etablering av et senter, som med utgangspunkt i USNs profesjonsutdanninger til utdanningssektoren og helse- og sosialsektoren, kan utvikle ny kunnskap som bringer en ny forståelse, ny praksis og høyere kvalitet inn i oppvekstens profesjonsutdanninger og oppvekstens profesjoner. Den nye kunnskapen og forståelsen er avhengig av tverrprofesjonelt samarbeid – og kan ikke utvikles innenfor den enkelte profesjon.

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

Kvalitet i praksis handler mindre om lengde på praksis, og mer om hvordan praksis fungerer som læringsarena og hvordan rammevilkår for praksis (for eksempel finansiering, styringsdokumenter, ansvarsfordeling og samarbeid om praksisopplæringen) legger til rette for god praksisopplæring i lærerutdanningene.

Lærerutdanningene trenger ikke mer praksis, men kvaliteten i praksisopplæringen kan bli bedre. Dagens krav til praksis i rammeplanene som regulerer fordelingen av praksis fra år til år bør fjernes slik at mer fleksible og tilpassede gjennomføringer av praksis kan være med på å heve kvaliteten. For eksempel har det lenge vært etterspurt en lengre og mer sammenhengende praksisperiode i noen av lærerutdanningene, noe som har vært vanskelig å få til med dagens rammeplanstyring.

Mangfald

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

USN har gjennom en samarbeidsavtale med NAV i Vestre Viken og Vestfold Telemark utviklet treukerstilbudet *Studieforberedende uker*. Dette er et tilbud hvor NAV identifiserer mulige kandidater for å gå inn i høyere utdanning, men som trenger ekstra hjelp, støtte og trygghet for å kunne gjøre dette. Ambisjonen er at flest mulig skal starte på studiet de er interessert i. Tilbudet er utviklet for personer som har vært utenfor arbeidslivet en lengre periode. USN har gode erfaringer med tilbudet, og de fleste har søkt seg til høyere utdanning etter å ha deltatt.

Vernepleierutdanning ved USN ble høsten 2022 tilrettelagt for tegnspråk. Gjennom prosjektet «Tegnspråklig vernepleierutdanning» i samarbeid med NTS Kompetanse, ble det høsten 2022 tilbudt 16 studieplasser til tegnspråklige studenter:

Vernepleierutdanning tilrettelagt for tegnspråk ved Universitetet i Sørøst-Norge

Vernepleierutdanningen har i flere år hatt døve studenter med tegnspråk som førstespråk. Ofte har disse studentene vært de eneste tegnspråklige i sine kull. Gjennom prosjektet «Tegnspråklig vernepleierutdanning» i samarbeid med NTS Kompetanse er vi nå stolte av å tilby 16 studieplasser ved opptak høsten 2022 til tegnspråklige studenter. Som student vil du ha muligheten til å studere bachelor i vernepleie sammen med andre som har tegnspråk som førstespråk. Gruppen med tegnspråklige vil være en del av hele kullet på til sammen 85 studenter. Mye av studietiden og læringen foregår i studiegrupper. I dette prosjektet vil det bli dannet studiegrupper hvor alle snakker tegnspråk, slik at du kan studere, reflektere og arbeide sammen på ditt eget språk, uten behov for tolk. Generell studiekompetanse er opptakskravet til bachelor i vernepleierutdanning. Realkompetanse kan vurderes for søkere som ikke har oppnådd generell studiekompetanse. Inntil 16 studieplasser er satt av til kvote for døve- og hørselshemma

søkere med dokumentert kompetanse i norsk tegnspråk (NTS). Normalt hørende som kan tegnspråk kan ikke søke opptak via kvoten.

USN har etablert en utviklingsgruppe, USN Tilrettelegging, som har som oppgave å være en kunnskapsbank for universitetet med tanke på tilrettelegging for studenter med funksjonsnedsettelse og/eller søkere som vurderer å søke opptak.

Enhet for Digitalisering og Utdanningskvalitet (eDU) ved USN har laget en [websiteside](#) med en rekke ressurser, videoer, opplæringsmateriell og veiledninger som faglærere kan bruke i arbeidet med universell utforming i sine emner. Det lanseres også [et nytt verktøy](#) i læringsplattformen Canvas, som vil hjelpe til at særlig vårt digitale læringsmiljø kan bevege seg mot målet om universell utforming.

Kompetansebehovet innenfor mange samfunnssektorer tilsier at vi må øke studietilbøyeligheten i befolkningen. Det innebærer rekruttering av førstegenerasjonsstudenter, studenter fra «utenforskapet» og studenter med funksjonshindringer. Det bør vurderes å etablere et innføringsår i høyere utdanning som tilbys før studentene velger studieprogram. Et valgfritt innføringsår («freshman year») kan styrke generell studiekompetanse samtidig som det kan legge til rette for karrierevalg og alternativ inngang til høyere utdanning/profesjonsutdanningene.

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?

En økende andel studenter i profesjonsutdanningene har norsk som andrespråk. Flere har lav norskkompetanse, noe som blir utfordrende i høyere utdanning. Det er viktig å tilrettelegge for rekruttering av og gjennomføring for disse studentene. Offentlige myndigheter kan bidra gjennom finansieringsordninger, ved å legge til rette for muligheter i Lånecassen for å gjennomføre utdanningen med en annen progresjon, for eksempel ved å ta det første studieåret over to år og samtidig styrke norskkompetansen.

I UHR-HS (Universitets- og høgskolerådets strategiske fagorgan for helse- og sosialfaglige profesjonsutdanninger) har det vært nedsatt en arbeidsgruppe fra Universitetet i Sørøst-Norge (USN), Universitetet i Agder (UiA) og OsloMet som skulle jobbe med forslag til gode tiltak for studenter med norsk som andrespråk (N2-studenter). Arbeidsgruppen la fram sin rapport for arbeidsutvalget til UHR-HS 2. juni. Arbeidsgruppen foreslår tiltak som raskt kan iverksettes og utvikles ved de ulike helse- og sosialfaglige utdanningene for at N2-studentene skal lykkes med studiene. De viser til at det per dags dato ikke er nasjonale føringer eller krav til systematiske tiltak for å tilrettelegge for N2 studenter. Gruppen anbefaler derfor en ansvarsfordeling for de foreslåtte tiltakene på henholdsvis instituttnivå, felles administrasjonsnivå og organisasjonsnivå:

De prioriterte strakstiltakene vi anbefaler UHR-HS for N2-studenter i helse- og sosialfaglige profesjonsutdanninger er fordelt på tre nivåer og er følgende:

1. Instituttnivå

- Norsk-som-andrespråk koordinator
- Kartleggingstest i norsk
- Akademisk språkkafe -ASK
- Språkmakker
- Studiegruppesammensetning N1 + N2 studenter - Jevnlig veiledning

2. Felles administrasjonsnivå

- Studieverksted/ skrivesenter som inkluderer:
språkveileder/språkmentor, digital startpakke i oppgaveskriving, kurs i muntlig fremlegg N2 og andre tilrettelagte kurs til målgruppen
- Tilby språkkurs til N2 studenter ved behov

3. Organisasjonsnivå

- Kartlegging av morsmål ved semesterregistrering

- *Skolering av mentorer: Styrking av kompetansen for best mulig hjelp til N2-studenter*

Forslag til tiltak. Studenter med norsk som andrespråk i helse- og sosialfaglige utdanninger.
Notat til UHR HS – 2. juni-23

USN mener at innføring av studieavgift for søkere utenfor EU/EUS bidrar til mindre mangfold.

Vi viser for øvrig til innstillingen fra det nasjonalt oppnevnte likestillings- og mangfoldsutvalget, NOU 2013:13. *På høy tid. Realisering av funksjonshemmende rettigheter*. Utvalgets konklusjon er at det legges for dårlig til rette for at funksjonshindrede kan leve gode og trygge liv, og oppleve reell likestilling, f.eks. i høyere utdanning. Utvalget har viet et eget kapittel til dette området, og foreslår 17 tiltak for bedre å legge til rette for at funksjonshindrede får samme tilgang til høyere utdanning som alle andre. Mange av disse tar opp forhold som offentlige myndigheter kan ta tak i for å bidra til at funksjonshindrede kan ta del i høyere utdanning.

Vennlig hilsen

Petter Aasen

Rektor
Universitetet i Sørøst-Norge

Ellen Margrethe Rye

Spesialrådgiver
Enhet for analyse, strategi og virksomhetsstyring

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Liste over kopimottakere:

Petter Aasen v/ Universitetet i Sørøst-Norge

Kristin Barstad v/ Enhet for analyse, strategi og virksomhetsstyring

Nils Kristian Bogen v/ Enhet for analyse, strategi og virksomhetsstyring

Kjetil Horgmo v/ Enhet for analyse, strategi og virksomhetsstyring

Irene Kongsvik v/ Enhet for analyse, strategi og virksomhetsstyring

Ane Marte Rasmussen v/ Enhet for analyse, strategi og virksomhetsstyring

Hans Anton Stubberud v/ USN Handelshøyskolen

Pia Cecilie Bing-Jonsson v/ Fakultet for helse- og sosialvitenskap

Per-Ludvik Kjendlie v/ Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap

Morten Christian Melaaen v/ Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag

Ingvild Marheim Larsen v/ Avdeling for utdanning og studiekvalitet

Heidi Ormstad v/ Avdeling for forskning, innovasjon og internasjonalisering

