

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Høringsuttalelse - NOU 2016:7 Norge i omstilling - karriereveiledning for individ og samfunn

Vi viser til høringsbrev fra Kunnskapsdepartementet, datert 22. juli 2016, hvor det bes om høringsuttalelse på Karriereveiledingsutvalgets sluttrapport, NOU 2016:7 Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn.

Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN) vil innledningsvis berømme utvalget for det grundige arbeidet som er utført i forbindelse med utredningen, og stiller seg i hovedsak bak de vurderingene og anbefalingene som er gitt i relasjon til et helhetlig system for karriereveiledning i et livslangt perspektiv. HSN finner det positivt at det fra regjeringens side settes et tydelig søkelys på helhetlig karriereveiledning i et bredere, samfunnsmessig perspektiv, og har forventninger om at det videre arbeidet vil tydeliggjøre de enkelte aktørenes roller og ansvar - både på strategisk og operativt nivå.

HSN vil i det følgende knytte kommentarer til enkelte av utvalgets anbefalinger i kap. 15 hva gjelder universitets- og høyskolesektoren. De øvrige anbefalingene tiltredes. For ordens skyld er utvalgets anbefalinger inntatt i kursiv.

--oo00oo--

– At Kunnskapsdepartementet definerer tydeligere forventning om at alle utdanningsinstitusjoner tilbyr gode karriereveiledningstjenester til alle studenter – og at disse er i tråd med nasjonale standarder som beskrevet i kapittel 5. Departementet bør i større grad etterlyse karriereveiledning som en del av institusjonenes strategier, for å bidra til økt bevissthet om karriereveiledning hos institusjonenes ledelse og administrasjon.

HSN finner det riktig at Kunnskapsdepartementet tar en aktiv rolle både hva gjelder forventningen om et helhetlig karriereveiledningstilbud ved institusjonen, krav til kvaliteten på denne og forventningen om at dette skal være forankret i institusjonens utdanningsstrategi. Dette vil være et viktig bidrag til å få etablert et likeverdig tilbud på tvers av UH-sektoren, og vil internt bidra til å sikre riktig fokus, prioritering og organisering av ressursene.

I anbefalingen er det inntatt at KDs forventninger skal være i tråd med nasjonale standarder som beskrevet i kapittel 5. HSN forstår disse anbefalingene som foreløpige, og som underlag for videre diskusjon. Med det som bakteppe vil HSN likevel bemerke at institusjonen stiller seg bak tanken om et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning, og forstår dette som et hensiktsmessig bidrag knyttet til hele virkemiddelapparatets ansvar og roller.

HSN imøteser det videre arbeidet med å tydeliggjøre innholdet av kvalitetsrammeverket.

– At muligheten for at et tilstrekkelig karriereveiledningstilbud til studentene kreves for å få akkreditering fra NOKUT som høyskole eller universitet, vurderes utredet. For eksempel kan det være krav om at det foreligger en plan for kvalitet, utvikling og kompetanse for karriereveiledningsaktiviteter ved institusjonen.

Intensjonen med å sette krav om tilstrekkelig karriereveiledningstilbud som vilkår for akkreditering er av HSN vurdert i lys av det resultatet som ønskes oppnådd – å sikre studentene kvalitativ veiledning for å kunne utvikle relevant karrierekompetanse på individnivå. Denne rettigheten er pr. i dag ikke lovfestet. Gitt UH-sektorens samfunnsmessige oppdrag, den forventede konsensusen om viktigheten av god karriereveiledning, endringene i arbeidsmarkedet og den demografiske utviklingen, er HSN av den oppfatning at det bør vurderes hvorvidt disse kravene skal rettighetsfestes i universitets- og høyskoleloven (uhl.) kap. 4.

En slik lovfestet rettighet bør betinge, som for kravene til læringsmiljøet jf. uhl. § 4-3, implementering i institusjonens kvalitetssystem jf. § 1-6. I dette bildet vil det ønskede resultatet ikke kun måles på systemnivå, jf. krav til planverk, men med krav om aktiv oppfølging fra institusjonen, og underlagt tilsyn fra NOKUT.

– At det er tilbud om karriereveiledning ved alle utdanningsinstitusjoner og campus.

HSN er opptatt av at det skal gis likeverdig tilbud til alle studenter, uavhengig av campus. Tilbudet bør også være uavhengig av om studenten er tilknyttet et campus- eller nettbasert studium. Dette kan, som påpekt i rapporten, sikres på flere måter. Som en kombinasjon av nettbasert veiledning, stedlig veiledningstjeneste, ved bruk av ambulerende team og koblet opp mot den nasjonale e-læringsplattform med videre.

Det sentrale målet er at tjenesten er synlig, tilgjengelig og tilpasset både den teknologiske utviklingen og institusjonens organisering.

– At karriereveiledning bør inngå som del av studieløp gjennom en kombinasjon av tjenester som er tilgjengelige for frivillig å oppsøke, og kurs som tilbys som en del av et studieløp.

HSN er enig i at karriereveiledningen bør foregå ved en kombinasjon av tjenester gjennom hele studieløpet, fortrinnsvis med en aktivitetsplikt både på student- og institusjonsnivå. Ikke-obligatoriske kurs, som tilbys på siden av studiepoengproduksjonen i det aktuelle studieprogrammet, synes som et hensiktsmessig grep for å sikre studenten økt karrierekompetanse og bevissthet.

HSN mener imidlertid at det er uhensiktsmessig, i den grad dette er en del av forslaget, å inkorporere veiledningskurs som del av graden i betydningen at disse kursene går på bekostning av den faglige studiepoengproduksjonen.

- At karriereveiledere i universitets- og høyskolesektoren skal ha karrierefaglig utdanning på mastergradsnivå.

Forslaget om kvalifikasjonskrav tiltredes. Dog likevel slik at det også bes vurdert om det kan være hensiktsmessig å differensiere anbefalingen, ved å nedfelle forventninger til den samlede karriereveiledningstjenesten ved institusjonen, med supplerende, øvrig kompetanse etter behov. Dette basert på at den enkelte institusjons faglige profil og sammensetning av studieportefølje vil kunne generere et legitimt behov for veiledningsteam med ulik sammensetning og kompetanse. Det legges i dette bildet til grunn at det skal kreves en minimumsbesetning med masterkompetanse.

HSN mener også det er hensiktsmessig å vurdere å lage «ad-hoc-team», med en grunnstamme knyttet til bemannet karriereveiledning, hvor det trekkes inn øvrig personale ved institusjonen ved behov. Både faglige og administrative ressurser, avhengig av hvilken målgruppe som skal nås og ut fra tema for veiledningen.

– At utvikling av tjenestene bør basere seg på en kartlegging av studentenes behov og utbytte av veiledning og karrierelæring, særlig med tanke på gjennomføring og uønsket frafall.

HSN er opptatt av gode virkemidler for å hindre uønsket frafall, feilvalg og forsinkelser i studieløpet. Dette blant annet i form av inntakskvalitet og løpende veiledning gjennom studieløpet hva gjelder progresjon og valg av faglig fordypning med mer. Tilpasset studieveiledning både ut fra program- og individbehov, og god karriereveiledning vil åpenbart være viktige virkemidler for å hindre frafall og sørge for hensiktsmessig gjennomstrømming.

Institusjonen bør i sitt kvalitetssystem ha gode rutiner for løpende kartlegging av både behov for, og utbytte av karriereveiledningen ved institusjonen. Tett samarbeid med studentorganisasjonen og næringslivet, institusjonelle analyser og kartlegging satt i periodisk system, samt studiebarometeret vil kunne være noen virkemidler som kan bidra til å avdekke behov, kartlegge utbytte og sikre yrkesrelevant veiledning.

--oo00oo--

HSN ønsker avslutningsvis å bemerke at de budsjettmessige konsekvensene for UH-sektoren bør utredes nærmere.

Vennlig hilsen

Jarle T. Bjerkholt
studiedirektør
Utdanningsseksjonen

Synnev Aas Aaby
seniorrådgiver
Utdanningsseksjonen

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Liste over kopimottakere:
Nils Kristian Bogen v/ Rektors ressursgruppe