

SAKSFRAMLEGG

Til:
Fakultetsstyret for HSL-fakultetet

Møtedato:

Sak:

Innspill til høringsbrev - Livslang læring i nord (Arbo-utvalget)

Innstilling til vedtak:

Dekanen gis fullmakt til å ferdigstille fakultetets høringssvar i tråd med fakultetsstyrets diskusjon.

Bakgrunn

Fakultetet har fått oversendt rapporten *Livslang læring i nord* (vedlegg 1) på høring. I høringsbrevet (vedlegg 2) er det beskrevet hva utvalget har gjort, og det er også satt opp 10 spørsmål som går på tiltak og økonomiske ordninger, som enhetene inviteres til å svare på.

I mars 2018 ble det oppnevnt et ekspertutvalg som skulle vurdere behov for etter- og videreutdanning, om utdanningssystemet er i stand til å imøtekomme disse behovene, og om rammebetingelsene for investering i ny kompetanse er tilstrekkelig gode. Våren 2019 overleverte ekspertutvalget utredningen (NOU 2019:12) *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne* (vedlegg 3) til Kunnskapsdepartementet. I etterkant av utredningen kom regjeringen med stortingsmeldingen (Meld.St.14) *Kompetansereformen -Lære hele livet* (vedlegg 4). Målet med reformen er at ingen skal gå ut på dato og at flere skal kunne stå i jobb lenger. I tillegg skal gapet mellom hva arbeidslivet trenger av kompetanse, og den kompetansen arbeidstakerne har, tettes.

Rektor ved UiT Norges arktiske universitet satte i januar 2020 ned et utvalg (ledet av professor Peter Arbo) for å følge opp NOUen og stortingsmeldingen. I rapporten som ble levert fra utvalget står det innledningsvis at de «ble bedt om å se nærmere på hvordan UiT kan tilrettelegge for mer fleksible og digitaliserte utdanninger». Følgende mandat ble gitt til utvalget:

1. Gi en kort oversikt over satsingen på livslang læring og de forventningene og nye rammebetingelsene som universitetene sannsynligvis vil møte i årene framover både nasjonalt og i en europeisk sammenheng.
2. Beskrive utviklingen og omfanget av EVU-aktivitet og øvrige fleksible utdanningstilbud ved UiT som er lagt opp med sikte på å nå andre enn ordinære, campusbaserte fulltidsstudenter.
3. Utvalget skal vurdere hva som er et hensiktsmessig ambisjonsnivå for en strategisk satsing på livslang læring ved UiT.

4. Vurdere behovet og potensialet for ulike typer fleksible utdanningstilbud, hvilke finansieringsmuligheter de gir og hvilke nye kapasitetskrav de stiller i form av undervisningsressurser og oppfølging.
5. Gi råd om hvordan UiT bør organisere det videre arbeidet med livslang læring.
6. Anbefale tiltak som kan styrke UiT som et senter for livslang læring.

Utvalget har gitt en oversikt over satsingen på livslang læring i nasjonal og europeisk sammenheng, og kommet med bakgrunnsinformasjon og forslag til tiltak og modeller for organisering av UiTs arbeid med livslang læring.

Høringsbrev

Høringsfristen er satt til 15. februar, og HSL-fakultetet har satt den interne fristen for institutt/senter til 1. februar. Høringssvarene fra instituttene/sentrene vil oversendes fakultetsstyret 1. februar, samt gjennomgå i møte den 3. februar. I tillegg ble rapporten diskutert på ledermøte ved fakultetet den 18. januar, og på instituttleder møte den 21. januar. Dekanen vil med bakgrunn i tilbakemeldinger fra fakultetsstyret, innspill fra instituttene/sentrene og diskusjoner på ledermøtet og instituttleder møtet ferdigstille et høringssvar som oversendes universitetsdirektøren innen fristen 15. februar.

Følgende 10 høringsspørsmål er det fakultetet har blitt invitert til å svare på:

1. Hvilke tiltak vil dere fremheve som sentrale for å øke aktiviteten innenfor livslang læring ved deres enhet?
2. Er det andre tiltak som enheten vil fremheve for å stimulere til økt aktivitet innenfor satsningsområdet?
3. Rapporten skisserer UiT som en nasjonal pilot for livslang læring. Hva bør inngå i en slik pilot?
4. De fleste tiltakene kan innføres i både nåværende og evt. justert organisasjonsform. Hva bør vektlegges når man avgjør hvordan arbeidet med livslang læring skal organiseres fremover?
5. Hvordan vil fakultetet/enheten jobbe med å følge opp rapporten og føringene i bl.a. Stortingsmelding 14 (2019-2020)?
6. Hvordan kan UiT legge bedre til rette for at enheter og fagmiljøer prioriterer økt satsing på EVU og livslang læring?
7. Bør fagmiljøer og institutter som engasjerer seg i utviklingen av fleksible studier få ekstra finansiering/incentiver, og i så fall hvordan?
8. Hvordan kan det utformes ordninger og insentiver for godt samarbeid mellom institutter og fakulteter om utvikling og drift av tilbud?
9. Hvordan kan UiT legge bedre til rette for ansattes tidsbruk og motivasjon knyttet til etter- og videreutdanning?
10. Er det grunner til at denne typen aktivitet bør honoreres særskilt, i tillegg til ordinær arbeidsavtale og lønn?

Dekanen ønsker å avvente å komme med forslag til svar for de ulike høringsspørsmålene til etter at de skriftlige innspillene fra instituttene og sentrene er mottatt. Forslag til svar vil bli gjennomgått i innledningen til saken i fakultetsstyremøtet. Basert på den diskusjonen som allerede har vært i ulike ledermøter på fakultetet, ønsker dekanen allerede nå å gi forslag til innspill for noen av de overordnede temaene/spørsmålene som tas opp i rapporten og høringen.

Organisasjonsmodeller/foreslåtte tiltak

Arbo-utvalget skisserer tre mulige organisasjonsmodeller (s. 31-32 i rapporten) for å videreutvikle arbeidet med fleksible studier og livslang læring:

- Modell 1 handler om tilgjengeliggjøring av UiTs utdanningstilbud, der det faglige ansvaret for fleksibilisering og digitalisering av studiene ligger på instituttene og fakultetene, i samarbeid med Result og Avdeling for IT.
- Modell 2 handler primært om kompetanseheving i landsdelen, ved at det eksterne samarbeidet løftes frem. Det etableres et senter i fellesadministrasjonen som får en tydelig rolle både utad i møtet med eksterne aktører og innad i organisasjonen. Det vil fortsatt være et premiss at studietilbudene skal være forankret i fagmiljøene.
- Modell 3 innebærer at man oppretter et utdanningsselskap som kan konkurrere på like vilkår med private aktører, for å kunne ta opp kampen mot alle de som satser på å utvikle nye nettbaserte utdanninger, med hele landet som nedslagsfelt.

Dekanen mener at modell 1 det beste alternativet av de skisserte organisasjonsmodellene. Modellen omhandler fleksibilisering og digitalisering av studier, og det vil derfor hovedsakelig innebære å tilgjengeliggjøre eksisterende studier i stedet for å legge opp til nye studietilbud. Modellen sørger videre for at det faglige ansvaret for fleksibilisering og digitalisering av studier fortsatt vil ligge på fakultet og institutt. Her er det imidlertid viktig at man sørger for å få en god kobling mellom fagmiljø og de administrative ressursene som er tilgjengelige. Man er nødt til å ta i bruk den administrative kapasiteten på alle nivå for å arbeide videre med livslang læring, og blant annet samarbeide tett med IT og Result.

Nasjonal pilot for livslang læring

I rapporten lanserer Arbo-utvalget muligheten for å fremme UiT som nasjonal pilot for livslang læring. De nordnorske fylkeskommunene bør utfordres til å gi utviklingsmidler for å prøve ut nye undervisnings- og samarbeidsmodeller, da de har fått ekstra finansiering for å styrke arbeidet med regional kompetanseutvikling. Som det står i rapporten vil det kunne føre til at man kan møte regionenes kompetansebehov og styrke samarbeidet mellom arbeidslivet, utdanningssektoren, utdanningssektoren, kunnskaps- og formidlingsmiljøene og virkemiddelaktørene i nord.

Dekanen mener at fakultetet bør stille seg positive til en slik pilot, og at den eventuelt også bør inkludere et bredt spekter av våre ordinære studier.

Økonomisk ordning

Utvalget anbefaler i rapporten at man premierer fagmiljøer og institutter som engasjerer seg i utviklingen av fleksible studier, at det skal gjøres en utredning angående stimuleringsordninger og regel- og avtaleverk, og at ansatte som gjør en innsats for EVU og livslang læring gis ekstra betalt.

Dekanen stiller seg positiv til et incentivsystem, men mener ikke – slik rapporten tar til orde for – at denne også bør inkludere incentivmidler til den enkelte ansatte. Eventuelle incentivmidler bør knyttes til enheten eller til fagmiljøene. Det kan være problematisk å skille mellom ansatte som jobber med EVU og ansatte på ordinære studier, som har store studiekull, og som har like stor arbeidsbelastning. Blant annet derfor er det viktig at dersom man skal bruke incentivsystemer, bør man ikke ha individuelle avtaler og belønne på individnivå.

Selv om det for mange vil være at incentivmidler motiverer til å gjøre en ekstra innsats, bør hoveddrivkraften ligge i faglig interesse i feltet. Da blir utfordringen hvordan man skal legge til

rette for ansattes tidsbruk og motivasjon. Å løse denne utfordringen er etter dekanens mening en lederoppgave. Aktivitet knyttet til EVU/livslang læring bør som all annen aktivitet ved enhetene inngå i det langsiktige planverktøyet.

Oppsummering

En del av samfunnsmandatet vårt er å utvikle kompetansen til befolkningen generelt, og befolkningen i Nord-Norge spesielt. Dette innebærer også å gi ny og supplerende kompetanse som kan styrke arbeidslivet i vår region. Den demografiske utviklingen som vi har nå, gjør det sannsynlig at det vil komme færre unge studenter til oss. Dekanen mener at utviklingen må tas på alvor, og at UiT som den ledende forsknings- og utdanningsinstitusjonen nord for Trondheim må vise at vi tar ansvaret vi har for den nordligste delen av landet.

Ved å ta i bruk det som ble skissert som modell 1 vil fakultetet kunne digitalisere og fleksibilisere eksisterende studier, der fokuset vil være på tilgjengeliggjøring av eksisterende studier. På den måten vil det kunne legges til rette for at studenter i alle aldersgrupper vil kunne studere ved siden av jobb.

Siden det faglige ansvaret for både fleksibilisering og digitalisering vil ligge på de enkelte fakultetene og instituttene, mener dekanen at det er essensielt at man har et godt og tett samarbeid mellom fagmiljø og administrative ressurser.

Dekanen er i utgangspunktet positiv til incentivsystemer, men mener det må innrettes mot enheter/fagmiljø. Hovedregelen bør likevel være at man planlegger ut fra en langsiktig strategi, og at man legger gode bemanningsplaner der arbeid med utvikling av livslang læring legges inn som del av den ordinære driften.

Sonni Olsen
dekan

Frode G. Larsen
fakultetsdirektør

Dokumentet er elektronisk godkjent og krever ikke signatur

Saksbehandler: Lena Bogstrand, rådgiver

Vedlegg:

- 1) *Livslang læring i nord*
- 2) Høringsbrevet fra universitetsdirektøren
- 3) NOU 2019:12 *Lærekraftig utvikling – Livslang læring for omstilling og konkurranseevne*
- 4) Meld.st.14 *Kompetansereformen -Lære hele livet*