

Strategiplan for etter- og videreutdanning 2009-2011

Fakultet for humaniora og pedagogikk

Etter- og videreutdanningsplan (EVU-plan) for Fakultetet for humaniora og pedagogikk.

1. Forpliktende mål for Fakultetets etter- og videreutdanning 2009-2011

Overordnet mål

EVU-virksomheten ved Fakultetet skal være en legitim og synlig del av Fakultetets totale aktivitet, lokalt og regionalt, og gjerne også nasjonalt, og bidra til å bygge Fakultetets omdømme.

1.1 Mål

1. EVU-virksomheten skal være en del av Fakultetets ordinære virksomhet ved alle institutter. I særlige tilfeller kan fakultetsstyret vedta at EVU subsidieres av Fakultetets grunnbevilgning.
2. Fakultetet skal være en forutsigbar, troverdig og betydningsfull EVU-ressurs innenfor de fagområder Fakultetet dekker.
3. Mellom 5 og 10 % av Fakultetets faglige virksomhet (målt i kroner) skal være knyttet til EVU.
4. EVU-satsingen skal være forankret i fakultetsstyret og midler til EVU-satsing synliggjøres i Fakultetets årlige budsjett.
5. Hvert institutt skal ha sine prioriterte satsingsområder innen EVU som ivaretas av instituttlederne.
6. Hvert institutt skal oppnevne en EVU-kooordinator. Ressurs til EVU-kooordinator gis i forhold til størrelse på EVU-omsetning.
7. Midler inntjent gjennom EVU-virksomhet skal benyttes til å forsterke EVU-virksomheten innen de aktuelle fagfeltene ved de enkelte institutt.

1.2 Tiltak for å nå målene

(Jfr. pkt 1.1.1)

Dette målet innebærer at etter- og videreutdanning skal være en naturlig del av Fakultetets virksomhet på lik linje med ordinær undervisning, forskning og formidling. For gjennomføring av kurs og studier som oppfattes som særlig viktige for kompetanseutvikling i regionen kan Fakultetet vurdere bruk av den tildelte grunnbevilgningen til å subsidiere EVU.

(Jfr. pkt. 1.1.2)

For å nå, eller nærme seg denne målsettingen, er det av avgjørende betydning at EVU-aktiviteten stimuleres gjennom utvikling og bruk av ulike incentivordninger som gjør EVU attraktivt for de vitenskapelig ansatte.

(Jfr pkt. 1.1.3)

Et målbart minimumsmål for EVU-virksomheten vil være å budsjettere med en årlig omsetning på minimum 5 % av Fakultetets totale budsjett målt i kroner.

(Jfr pkt 1.1.4)

Det utarbeides årlig planer for all EVU-virksomhet i Fakultetet. Disse godkjennes og vedtas i fakultetsstyret. Aktiviteten skal synliggjøres i Fakultetets årlige budsjett både med kostnader og eventuell fortjeneste.

(Jfr. pkt. 1.1.5)

Instituttlederne har overordnet ansvar for å prioritere satsingsområder for EVU samt legge til rette for dette på sine institutter.

(Jfr. pkt. 1.1.6)

For å avlaste instituttleder, kan instituttleder velge å delegere sine arbeidsoppgaver mht EVU til EVU- koordinator. Det enkelte institutts EVU-koordinator og fakultetets EVU-prosjektleder inngår i et team rundt instituttleder i EVU-saker.

(jfr. pkt. 1.1.7)

For å forsterke og videreutvikle EVU-virksomheten er det avgjørende at eventuelt overskudd fra EVU i størst mulig grad tilbakeføres til det enkelte institutt som har bidratt til overskudd. Slik tilbakeføring vedtas av fakultetsstyret etter forslag/innstilling fra instituttleder.

2. Faglige satsingsområder og analyse av markedsområder for Fakultetets EVU-virksomhet

2.1 Faglige satsningsområder

Utvalget vil ikke forplikte de enkelte institutter til konkrete satsinger på gitte områder. Slik satsning må vokse naturlig frem i forhold til aktuell kompetanse, ledig kapasitet, forespørsler og behov med mer. Men vi vil likevel peke på noen aktuelle forslag som etter utvalgets syn faller naturlig for de enkelte institutter.

Institutt for religion, filosofi og historie	Institutt for pedagogikk	Institutt for nordisk og mediefag	Institutt for fremmedspråk og oversetting
- Veiledning - Etikk og filosofi - Veiledning/coaching	- Småbarnspedagogikk - Voksenpedagogikk - Pedagogiske verktøy i	- Leseopplæring - Norsk 2 - Multimodalitet	- Forkurs i spansk - Videreutdanning i fremmedspråk for

<ul style="list-style-type: none"> - Profesjonsetikk - Fagdidaktikk: historie og RLE - Livssynsmangfold 	<ul style="list-style-type: none"> - Lederopplæring i skole og barnehage - Organisasjonsutvikling / endringsledelse i skoler og barnehager - Rekrutteringsstudium til høgere utdanning basert på realkompetanse 	<ul style="list-style-type: none"> - Fagdidaktikk knyttet til nevnte kurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Språkkurs for næringslivet
--	--	--	--

2.2 Analyse av markedsområder

Det er i hovedsak 3 markedsområder som peker seg ut som naturlige for Fakultetets EVU-innsats. Disse er:

Skole- og undervisningssektoren	Offentlig sektor og organisasjoner	Privat sektor
<ul style="list-style-type: none"> - Kommunale skoler og barnehager - Fylkeskommunale skoler 	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunal og fylkeskommunal administrasjon - Partene i arbeidslivet; LO og NHO - Humanitære og kommersielle organisasjoner 	<ul style="list-style-type: none"> - Lokalt og regionalt arbeidsliv og næringsliv

Markedsmuligheter

I vårt naturlige nedslagsfelt, både det lokale på Agder og det regionale på Sør – Vestlandet, er det et stort potensielt marked i forhold til EVU. Siden Fakultet for humaniora og pedagogikk har størst prosentandel innen de obligatoriske fag i lærerutdanningene, vil det være naturlig å gi et bredt EVU- tilbud til ansatte i skoler og barnehager i kommunale og fylkeskommunale virksomheter gjennom skole- og barnehageeierne.

I Fakultet for humaniora og pedagogikk skal det søkes samarbeid på tvers av faggrensene for å utvikle tilbud som er aktuelle for lærere og førskolelærere innen hele det obligatoriske løpet. Utfordringen er å vite hva som enhver tid etterspørres av skoleverket innen de ulike skoleslag, og dessuten kjenne til de ulike satsingsområder som både Kunnskapsdepartementet og Utdanningsdirektoratet prioriterer.

I en viss utstrekning kan vi si at vi kjenner markedets behov for flere typer EVU. Likevel vil det være behov for en enhet innen Markedsavdelingen som kan ha en koordinerende funksjon for eksterne aktører som henvender seg til UiA. EVU-ansvarlige ved Fakultetet må også drive oppsøkende virksomhet og undersøke hva markedet etterspør.

3. Eksterne og interne utfordringer

I det følgende vil utvalget peke på noen eksterne og interne utfordringer vi ser i forhold til de forpliktende mål som beskrives i pkt. 1.

1. Tilgang på gode fagfolk

Fakultet for humaniora og pedagogikk har mange godt kvalifiserte fagfolk som er i stand til å utvikle aktuelle kurs/studier på forespørsel. Det er imidlertid slik at noen faglig ansatte har sin styrke i utadrettet virksomhet, mens andre foretrekker forskning og ordinær undervisning. Utfordringen ved fremtidige ansettelse er å tilsette vitenskapelig personell som også kan gjøre en jobb innen EVU, samt at fast ansatte får anledning til å lese seg opp på temaer som etterspørres. Et annet moment er at enkelte gode fagfolk ofte blir trukket med i utallige oppgaver, noe som innebærer at deres arbeidsplaner er mer enn fulle. Ønske om ”slark” i arbeidsplanene er nødvendig, slik at de flest mulig dyktige lærere kan settes inn i viktige EVU- oppdrag.

2. Manglende kjennskap til markedet

Bare i en viss utstrekning kan vi si at markedets behov for EVU er kjent i Fakultetet. Det vil derfor være behov for en enhet innen Markedsavdelingen ved UiA som driver oppsøkende virksomhet, og som kan ha en koordinerende funksjon mellom eksterne aktører som henvender seg til UiA og Fakultetets EVU-prosjektleder. Dette vil redusere behovet i Fakultetet i forhold til å drive oppsøkende virksomhet og undersøke hva markedet etterspør.

3. Skjev kompetansesammensetning

Ikke alt undervisningspersonell har rett kompetanse for EVU-markedet. Med få unntak er det faglige personellet ansatt for å undervise på akademisk sett tradisjonelle sektorer av sitt fag og har følgelig styrt både forskning og undervisning mot disse.

4. Utilstrekkelig motivasjon

Mye tyder på at de vitenskapelig ansatte verken er motivert for kompetanseutvikling/endring i retning av EVU-virksomhet eller for virksomheten som sådan. Det ligger pr. i dag ingen incentiver for å engasjere seg i EVU. Kursvirksomhet blir ofte en tilleggsbelastning til en allerede travel arbeidsdag.

5. Få faglige kontaktpunkter eksternt

Det er for få kontaktpunkter mellom markedet og Fakultetet på alle nivåer, fra de vitenskapelig ansatte til fakultetsledelsen. Et eksempel er vårt forhold til skolen, der kursbehovet generert av Kunnskapsløftet, nye bestemmelser om minimumskompetanse for ungdomsskolen etc, formidles via det høyeste administrative nivå hos Fylkesmann og fylkeskommuner. Her kunne vi med fordel i større grad praktisert systematisk kundepleie på skole- og kommunenivå.

6. Svak markedsføring

Dagens markedsføring av EVU-tjenester og produkter er preget av mangler. Det finnes pr. i dag ingen markedsføringsplan på fakultetsnivå, og det er også vanskelig å peke på hvem som har overordnet ansvar for å tenke markedsføring. M.h.t. finansiering så legges markedsføring inn som del av budsjetteringen av det enkelte EVU-prosjekt, og noe markedsføring dekkes også via sentral markedsavdeling. En viktig del av markedsføringen fremover bør være å eksponere vellykkede EVU-prosjekter.

7. Byråkratisk saksbehandling

Det byråkratisk/administrative universitetssystemet for studier er basert på omfattende kvalitetssikring og til dels lange saksbehandlingsperioder. For enkelte EVU- prosjekter vil dette systemet være for tungrodd. Et eksempel er videreutdanningsstudier på 30 stp eller mer der det nåværende system for saksbehandling og godkjenning gjør det svært vanskelig å operere med tilstrekkelig fleksibilitet overfor kundene. Ikke minst er dette en stor utfordring i forbindelse med anbudskonkurranser der en forholder seg til svært korte frister.

8. Rykte i markedet

Deler av fakultetets fagmiljø har et godt rykte blant etterspørrere av EVU. Det er viktig at arbeidsplaner for fagansatte som er dyktige og aktive innen EVU, ikke fylles helt opp. Dessuten må det være rom for å holde faglige ansatte ledige i påvente av oppdrag. For å få flere til å bidra mer aktivt i EVU arbeid, bør ledelsen i Fakultetet drøfte ulike former for insentiver.

I denne sammenheng er det viktig at Fakultetet aktivt utvikler andre undervisningsformer (nett, video og samlinger) enn de vi bruker på campus, når det gjelder EVU. EVU i framtida bør være noe mer enn å flytte læreren ut i regionen og samle studentene her. Dette fører med seg at vi må etterutdanne deler av fagpersonalet for at de kan ta på seg denne oppgaven.

9. Samarbeid på tvers av institutter og fakulteter

For å lykkes i nevnte markedene bør det arbeides for å få til større samarbeid både mellom fakultetene og de enkelte institutter om å utvikle og å drive EVU rettet mot det offentlige og det private arbeids- og næringsliv. Muligheten for å utvikle nye, slagkraftige kunnskapskombinasjoner vil dermed øke. Arbeidet ledes av instituttlederne.

4. Forbedringer av rutiner og samhandlingsformer

1. Organisere EVU på instituttnivå

Hvert enkelt institutt må ha en egen EVU-koordinator (jfr. pkt 1.1.6.) I tillegg bør hvert enkelt institutt utarbeide oversikt over faglige ressurser med tanke på EVU. Instituttlederne må bringe inn EVU som tema i medarbeidersamtalene med de faglige ansatte.

Medarbeidersamtalen kan være et viktig redskap for å avdekke både interesse for EVU og personlig og faglig utviklingsbehov i forhold til å bidra til økt eller forsterket EVU. Et viktig tema i slike samtaler vil være evne og vilje til utvikling av nye EVU-tilbud, eller revisjon av eksisterende.

2. EVU-hensyn ved ansettelse

Ved ansettelser bør det tas hensyn til fakultetets EVU-virksomhet. Den som ansettes bør gjøres oppmerksom på at EVU-undervisning inngår som en del av Fakultetets virksomhet. I tilfeller hvor to eller flere personer er svært kompetanselike skal de som har erfaring fra undervisning på et bredt felt, herunder EVU rettet mot offentlig- og privat nærings-, arbeids- og organisasjonsliv foretrekkes.

3. Kurs- og studiesponsing

Det er mulig for fakultetet å ”sponse” EVU som knyttes til studiepoeng. Dette fordi Fakultetet i neste omgang vil få tilbakeført en del av kostnadene gjennom emne- og resultatmodulen dersom deltakerne avlegger eksamen. På denne måten kan det være aktuelt å tilby delfinansiering til aktuelle interessenter.

4. Økt bruk av ekstern kompetanse

I gitte sammenhenger vil det være ønskelig å knytte til oss ekstern kompetanse ved å kjøpe den inn i tidsavgrensede perioder. Slik fagkompetanse kan enten være lokalisert i det offentlige og private markedet, eller ved andre høgskoler og universiteter. Dette kan være aktuelt i tilfeller hvor vi selv enten mangler den aktuelle fagkompetansen eller ledig faglig kapasitet.

5. Rammefaktorer for EVU

Det er et vesentlig poeng at Fakultetet sørger for tilstrekkelige rammefaktorer som stimulerer og legger til rette for økt EVU-virksomhet. Det er spesielt viktig at rammefaktorene for den enkelte ansatte gjør det attraktivt å drive EVU. Den enkleste og mest konkrete måten å gjøre dette på er å øke gangfaktoren på undervisning knyttet til EVU. I dag opereres det stort sett med gangefaktor 3 og 4. I noen tilfelle kan det være grunn for å vurdere om undervisning knyttet til EVU bør gis gangfaktor 5 ved førstegangs gjennomføring. Det må imidlertid diskuteres hvordan en høy gangefaktor skal finansieres. Dersom den skal finansieres av det aktuelle prosjektet vil dette gi en høy kursavgift, som i sin tur gjør det vanskelig å få tilstrekkelig med deltakere.

Det bør også årlig settes av midler i Fakultetets budsjett for å skape en økonomisk buffer som skal sikre en kontinuerlig satsing på EVU-tiltak.

6. Overskudd på prosjekter

Et viktig prinsipp med hensyn til EVU-virksomhet må være at midler som bidrar til inntjening tilbakeføres det fagfelt/institutt som har generert de og vice versa. EVU -utvalget vil imidlertid anbefale at Fakultetet setter av et beløp i sitt årlige budsjett av en gitt størrelse som "risikokapital" i forbindelse med utvikling og markedsføring av EVU slik at det enkelte institutt ikke risikerer underskudd når planlagte og utviklede tilbud ikke blir realisert. Vi mener risikovilligheten til økt satsing på EVU vil være større dersom virksomheten er et felles fakultetsanliggende rent økonomisk. Vi ser imidlertid at det kan virke som om det er et paradoks i det at eventuelt overskudd skal tilfalle instituttene som bidrar, mens eventuelle underskudd skal fordeles på hele Fakultetet. Argumentasjonen kan forsvares ved å vise til at økt inntjening i instituttene vil muliggjøre økt intern kompetanseheving, som igjen bidrar til økt inntjening og større finansiell frihet, mens underskudd/tap vil kunne ramme ordinær studievirksomhet dersom ikke Fakultetet som helhet bruker avsatt risikokapital.

7. Hjelp til eksterne om å søke midler

For mange eksterne samarbeidspartnere er søkeprosessen om midler til utvikling og opplæring en stor bygg. Vi bør tilby den kompetanse som fakultetet besitter til å hjelpe til med å skrive gode søknader som kan ha gjennomslag hos finansieringskildene. Vi besitter god kompetanse på søknadsskriving og vi har et godt nettverk inn i miljøer som tildeler midler til utvikling og opplæring for institusjoner og bedrifter. Dette nettverket og kompetansen må komme eksterne samarbeidsparter til gode i form av gratis hjelp i søkeprosessen. At vi på denne måten blir en viktig kompetansepartner vil i neste omgang kunne føre til at vi får betalt for å drive opplæring/utvikling i de aktuelle institusjoner.