

Uddannelseskvalitet skal prioriteres

Af rektor Jens Oddershede, talsmand for Danske Universiteter

Danmark har brug for kloge hoveder, hvis vi skal være konkurrencedygtige i en globaliseret verden. Universiteterne arbejder målrettet for at hæve det generelle uddannelsesniveau, og vi har nået regeringens ambitiøse målsætning om, at 25 % af en ungdomsårgang skal have en lang videregående uddannelse. Men kvantitet gør det ikke alene. Jeg mener, at kvalitet er langt vigtigere at diskutere i en tid, hvor uddannelsernes taxametre beskæres løbende, og uddannelsesinstitutionerne pålægges nye administrative byrder år for år.

Det er vigtigt, at de studerende får de bedste muligheder og fleksible rammer til at tage en relevant uddannelse, der imødekommer deres ønsker og arbejdsmarkedets behov. Men det er lige så vigtigt at sikre, at de studerende får de kernefaglige kompetencer, som de har brug for på et omskifteligt arbejdsmarked. Universiteterne skal kunne begge dele, men der er flere ting, hvor vi sammen med ministerier og erhvervsliv kan gøre mere for at forbedre de studerendes jobmuligheder.

En styrkelse af den generelle vejledningsindsats er grundstenen i et lettere gennemskueligt uddannelsessystem. En bedre koordineret indsats helt fra folkeskolens udskolingsforløb, over gymnasiet til de videregående uddannelser, er en af vejene til at gøre de unge mere bevidste om konsekvenserne af deres valg af studieretning. Her har vi brug for bedre formidling af eksisterende beskæftigelsesoplysninger. Arbejdsgiverne har også et ansvar for at skitsere de fremtidige jobmuligheder, fx ved flere "hvad kan jeg blive"-arrangementer, hvor de kan give en forsmag på, hvad deres virksomhed får brug for i de kommende år.

Virksomhederne bør i det hele taget spille en mere markant rolle på de videregående uddannelser. Det kan være gennem flere praktiksamarbejder, men det kan også være i den daglige undervisning på universitetet. Som det er nu, har universiteterne ofte svært ved at tiltrække eksterne undervisere og oplægsholdere – særligt på de uddannelser, hvor der ikke er tradition for det. Det er ærgerligt, fordi den direkte kontakt med erhvervslivet giver de studerende mulighed for at se deres fag brugt i praksis. Hvis arbejdsgiverne gerne vil have endnu mere erhvervsparate dimittender, er det et fælles ansvar at finde gode samarbejdsformer, som både de studerende og erhvervslivet har gavn af.

En tredje mulighed er at knytte de studerendes arbejdsliv og studieliv tættere sammen. Det er flere gange påvist, at en helt afgørende faktor for dimittendernes jobmuligheder er relevant erhvervs erfaring på CV'et, allerede inden kandidatgraden er i hus. Mange studerende er fuldt opmærksomme på dette, og de prioriterer derfor deres sideløbende studiejobs lige så højt som deres undervisning. Det kan i nogle tilfælde medføre, at de studerende er nødt til at udskyde fag eller eksaminer, fordi de simpelthen ikke kan klare det hele på én gang. Hvad med at imødekomme de studerende og give dem mulighed for at tage en deltidskandidat på fx fire år under forudsætning af, at de tilknyttes en virksomhed, hvor de arbejder deltid? For de studerende kan det være en måde at få en mere harmonisk overgang til arbejdslivet, et godt netværk og et stærkt CV.

Vi kan også give de studerende mulighed for endnu flere erhvervsrelevante kompetencer ved at udvide ECTS-rammen. Som det er nu, fylder en kandidatuddannelse 120 ECTS svarende til to års fuldtidsstudier.

For nogle kandidater, som er særligt ledighedstruede, kan det være relevant at åbne op for at tage fx 30 ECTS yderligere inden for fag, der styrker deres jobmuligheder efterfølgende. Her har vi brug for, at uddannelsesministeren skaber økonomi til sådanne særlige forløb, så pengene ikke går fra resten af de studerendes uddannelser.

Virksomhederne kan også gøre mere. I mange lande er der tradition for at bruge trainee-forløb som en slags indslusning på arbejdsmarkedet. Her får dimittenden en tidsbegrænset stilling på et reduceret lønniveau i en virksomhed. Trainee-stillinger kan tilrettelægges på mange forskellige måder, men en udbredt form er, at den ansatte får set forskellige sider af virksomheden i et fastlagt turnusforløb. Hovedformålet er, at der gennem trainee-forløb kan skabes nye jobs – både i sektorer, der ikke har tradition for at ansætte akademikere, og i små- og mellemstore virksomheder, hvor vi ved, at der er et kæmpe potentiale for øget produktivitet gennem ansættelse af højtuddannede.

Der er mange veje at gå for at give vores studerende en endnu bedre uddannelse, men universiteterne kan ikke gøre det alene. Den dygtigste ungdomsgeneration skal være en fælles prioritet.