

*Årsrapport om
utdanningskvalitet for
Forsvarets høgskole*

Studieåret 2022-2023



Innholdsfortegnelse

1. Innledning	5
1.1 Om rapporten	5
1.2 Studentundersøkelsen	6
2. Oppfølging av kvalitetsavvik	7
2.1 Oppfølging av NOKUT-tilsyn	7
2.2 Statusrapport	7
2.3 Strategiske mål	9
3. STYRINGSKVALITET	10
3.1 Kontroll med egen kvalitet	10
3.2 Avvikshåndteringssystemet	10
3.3 Det lokale kvalitetsarbeidet	12
3.3.1 Studentevalueringer	13
3.4 Organisasjonsstruktur	13
3.4.1 LMU	14
3.5 Kvalitetskultur	15
3.5.1 Ledelsesansvar – bærer og formidler av kultur lokalt	15
3.5.2 Opplæring og kommunikasjon	16
3.6 Internasjonalisering	16
3.6.1 Studentmobilitet	16
3.6.2 Ansattmobilitet og FoU-aktivitet	17
3.7 Oppsummering	17
Oppfølgingspunkter	18
4. RAMMEKVALITET	19
4.1 Personellressurser	19
4.2 Sammensetning av fagmiljø og FoU-kapasitet	20
4.2.1 Fagmiljø ved ingeniørutdanningen på Krigsskolen	22
4.3 Pedagogisk kompetanse	22
4.4 Eiendom, bygg og anlegg	22
4.5 IKT	23
4.6 Biblioteks- og læringsressurser	25
4.7 Forvaltning og administrasjon	26
4.7.1 Nøkkeltall	27
4.8 Medvirkning og tilbakemeldinger	27
4.9 Oppsummering	28
Oppfølgingspunkter	28

5. INNTAKSKVALITET	30
5.1 Rekruttering	30
5.1.1 Rekruttering CISK	31
5.2 Søknadsprosessen	32
5.2.1 Søkere til GOU/Bachelor i militære studier	32
5.2.2 Søkere til CISK	33
5.3 Opptaksprosessen	34
5.4 Informasjon, inntrykk og frafall	34
5.5 Samarbeid med eksterne aktører	36
5.6 Mottak og oppstart	36
5.7 Befalskolen	37
5.8 Oppsummering	38
Oppfølgingspunkter	38
6. LÆRINGSKVALITET	39
6.1 Psykososialt læringsmiljø	39
6.1.1 Faglig og sosialt miljø	40
6.1.2 Mobbing og seksuell trakassering (MOST)	40
6.2 Fysisk læringsmiljø	41
6.3 Organisatorisk læringsmiljø	42
6.3.1 En uforutsigbar studiehverdag	43
6.4 Digitalt læringsmiljø	44
6.5 Pedagogisk læringsmiljø	46
6.5.1 Studentaktiv læring, undervisningsformer og motivasjon	46
6.5.2 Studiebelastning	47
6.5.3 NKR	47
6.5.4 Utbytte av internasjonalisering	48
6.5.5 Studieprogresjon	48
6.6 FoU-basert utdanning	48
6.7 Oppsummering	49
Oppfølgingspunkter	50
7. PROFESJONSKVALITET	51
7.1 Utvikling av kvalitetsområdet	51
7.2 Utvikling av militær profesjonsutdanning	51
7.2.1 Kunnskapssenter for militær utdanning	51
7.2.2 Fagråd	52
7.2.3 HMPU	53

7.3 Relevans.....	53
7.3.1 Relevansundersøkelser	53
7.3.2 Relevansundersøkelse for Årsstudiet	54
7.3.3 Studentenes vurdering av relevans	54
7.3.4 Arbeidsgivers vurdering av relevans og kadettene de mottar i praksis.....	54
7.3.5 Faglig oppdatering	55
7.4 Oppsummering.....	55
Oppfølgingspunkter	56
8. AVSLUTNING	57

1. Innledning

Rapport om utdanningskvalitet for studieåret 2022-2023 er den femte kvalitetsrapporten etter utdanningsreformen (URE) ble innført i 2018. Forsvarets høyskole er én høyskole som består av åtte avdelinger: Krigsskolen (KS), Luftkrigsskolen (LKSK), Sjøkrigsskolen (SKSK), Cyberingeniørskolen (CISK), Språk- og etterretningsskolen (SESK), Befalsskolen (BS), Stabsskolen (STS) og Institutt for forsvarsstudier (IFS). Forsvarets høyskole har fungert som en samlet høyskole i fem år og organisasjonen har i stor grad fått etablert seg.

Høyskolen har fått på plass et solid kvalitetssystem, og tilsynet viste at vi har gode rutiner for kvalitetssikring i de fleste ledd i henhold til lovverket. Tilsynet viste at vi fremdeles har en vei å gå med å utnytte kunnskapen fra kvalitetsarbeidet til å rette opp avvik på en systematisk måte. I forbindelse med oppfølging av periodisk tilsyn fra NOKUT har det blitt satt i gang et større utviklingsarbeid som tar sikte på å utvikle og forbedre studieporteføljen, samt et større prosjekt med utvikling av et avvikshåndteringssystem. Rapporteringsperioden har derfor vært preget av disse store prosessene og enkelte av de planlagte aktivitetene i kvalitetsarbeidet på sentralt nivå har dermed utgått. Både periodisk vurdering og relevansundersøkelse står på planen for gjennomføring i inneværende rapporteringsperiode og vil bli fulgt opp i neste årsrapport.

FHS fikk ett år på oppretting av avviket og dokumentasjon på dette ble levert til NOKUT 25. oktober i inneværende studieår. Saken vil bli behandlet og evaluert av den samme tilsynskomiteén som i 2022, og endelig avgjørelse vil bli tatt i styremøte til NOKUT i april 2024.

De største avvikene som er identifisert i denne rapporten er knyttet til en kritisk sårbar personellsituasjon og påfølgende manglende mulighet for faglig tilsatte til å bedrive forskning og utvikling. En del av de gjentakende avvikene fra tidligere år er under utbedring og vil følges opp i neste årsrapport. Status for disse er i stor grad sammenfattet i vedlegg 1.

1.1 Om rapporten

Årsrapporten for utdanningskvalitet baserer seg på kvalitetsrapportene fra de underliggende avdelingene ved FHS, FoU-rapporten, rapport fra læringsmiljøutvalget (LMU), rapportering fra internasjonaliseringskoordinator og klagenemnd. Nøkkeltall og data er hentet fra FPVS, Felles studentsystem (FS), studentundersøkelsen- som er gjennomført av Forsvaret kommunikasjon (FKOM) - og en rekke andre kilder.

I forbindelse med videreutviklingen av kvalitetssystemet har kvalitetsforum lagt et grunnlag for endring av kvalitetsområdene (se eget punkt om dette). Den nye modellen legger opp til fem kvalitetsområder der læringskvalitet står i fokus. Programkvalitet og undervisnings- og læringskvalitet inngår nå i det nye kvalitetsområdet «læringskvalitet». Kvalitetsområdene gir grunnlag for struktur både i de lokale rapportene og denne rapporten.

I forbindelse med dette ble det også utviklet en ny mal til kvalitetsrapporten. Det er så langt det lar seg gjøre, forsøkt å unngå å dobbeltrapportere innad i rapporten. Det vil si at et tema stort sett kun omtales ett sted. I enkelte tilfeller er ikke dette hensiktsmessig, som for eksempel når HMPU-prosessen omtales. Et annet eksempel er EBA og IKT som er relevant å diskutere både under området rammekvalitet og læringskvalitet og omtale av det nye avvikshåndteringssystemet. Til tross for at det er forsøkt å redusere lengden og innholdet i rapporten har den blitt omtrent like lang som tidligere. Dette er ikke negativt i seg selv, men kan vitne om at vi har et omfattende system for kvalitetssikring. Noen av de foreslåtte tiltakene som kommer frem i rapporten kan muligens bidra til høyere grad av konkretisering, men kvalitetsforum har likevel ansvar for å sørge for at all rapportering som skjer både

er i tråd med lovverket og at utviklingsarbeidet skjer i henhold til praksis i universitets- og høyskolesektoren.

Malen for rapportering må utbedres i løpet av neste rapporteringsperiode. Det er generelt et behov for en mer systematisk tilnærming til rapporteringen på institusjonsnivå, både for å gjøre den mer konkret og enklere.

I rapporten er de ulike anbefalingene beskrevet underveis i teksten og de fleste, men ikke alle, er trukket ut som kulepunkter i oppsummeringen til hvert kapittel. Hensikten med å lage en oversikt med kulepunkter er å gjøre det enklere for leseren å få oversikt over viktige prioriteringsområder. Det oppfordres til å lese teksten for å se sammenhengen og mer utdypende informasjon om hvert punkt.

1.2 Studentundersøkelsen

Kvalitetsforum gjennomfører hvert år sentrale undersøkelser i samarbeid med FKOM. Den største av disse er Studentundersøkelsen som er FHS sin egen versjon av Studiebarometeret.

Studentundersøkelsen er en av de viktigste kildene for kvalitetsrapportering. I år var det rekordhøy deltakelse på hele 70 prosent. Undersøkelsen ble sendt ut til 739 studenter på bachelornivå.

Respondentene i undersøkelsen fordeler seg på bachelorprogrammene ved LKSK, SKSK, KS og CISK. SESK hadde en svarprosent på 35 %, men resultatene herfra er ikke presentert i den offentlige rapporten av hensyn til at studentene skal skjermes. Skjermingsspørsmålet har derimot vært diskutert da det ikke er nødvendig å skjerme studentene ved SESK i alle sammenhenger. For å få et bedre sammenligningsgrunnlag totalt sett, og for å bidra til at kvalitetsarbeidet ved SESK har et bredere og mer solid kildegrunnlag, anbefales det at det gjøres en vurdering om det er nødvendig å skjerme studentene ved SESK i studentundersøkelsen.

Masterstudiet er ikke med i studentundersøkelsen, men de har gode rutiner for tilbakemeldinger på studieprogrammet. Det har i tillegg blitt sendt ut en egen undersøkelse til 2.årsstudentene på master som stiller en god del av de samme spørsmålene som Studentundersøkelsen. Det rapporteres ikke på fysisk eller psykososialt læringsmiljø på masterprogrammet. Det anbefales av samme årsaker som ovenfor at masterprogrammet innlemmes i Studentundersøkelsen.

Studentundersøkelsen bidrar til et solid kildegrunnlag for å undersøke studentenes perspektiv på institusjonens samlede utdanningskvalitet. Spørsmålssettet har blitt oppdatert jevnlig siden oppstarten, både for å forbedre kvaliteten på spørsmålene, men også for å dekke opp for spørsmål og områder FHS behøver svar på av ulike årsaker. Det er positivt at det drives aktiv kvalitetsutvikling, men det bør begrenses hvor mye undersøkelsen endres fra år til år da dette kan ha innvirkning på muligheten for å sammenligne resultater. Studentundersøkelsen har nå oppnådd såpass høy oppslutning blant respondentene at det er på tide å gjøre en evaluering og eventuelt en revidering av hele undersøkelsen. Dette vil også bidra til at undersøkelsen gir oss svar på de spørsmålene vi ønsker svar på i kvalitetsarbeidet.

2. Oppfølging av kvalitetsavvik

2.1 Oppfølging av NOKUT-tilsyn

FHS oppfylte ikke studietilsynsforskriftens § 4-1 (5) som går på bruk av høyskolens kunnskap fra kvalitetsarbeidet. I tilsynsrapporten har NOKUT presisert at høyskolen må kunne dokumentere at kvalitetssystemet legger til rette for oppfølging av saker og iverksetting av tiltak. Høyskolen har et kvalitetssystem som avdekker avvik og mangler, men det har vært utydelig hvordan disse håndteres.

For å koordinere arbeidet med å dokumentere lukking av avviket ble Taskforce NOKUT opprettet og jobbet frem mot dokumentasjonsfristen 25. oktober 2023. Høyskolen hadde en todelt tilnærming til å dokumentere lukking av avviket. Den ene delen gikk ut på å dokumentere våre rutiner for håndtering og lukking av avvik, og den andre delen på å dokumentere hvordan større avvik har blitt håndtert.

I kjølvannet av tilsynsrapporten har det blitt igangsatt flere prosjekter, både spesifikt for å dekke opp for manglende dokumentasjon og håndtering av avvik, og mer langsiktig kvalitetsutviklingsarbeid (se 3.1 om kontroll med egen kvalitet).

Avvikshåndteringssystemet er nærmere beskrevet i punkt 3.2 under styringskvalitet. Det er likevel viktig å nevne i denne sammenheng at systemet per dags dato er begrenset i den forstand at det kun er sentrale avvik som skal behandles. Sentrale avvik er definert som kvalitetsavvik som ikke lar seg løse på lokalt nivå og derfor må løftes opp til nivå 2 (ledelsen ved FHS).

Etter sommeren etablerte FHS en oversikt over status på sentrale avvik. Til tross for mange gode prosesser, både kunne og burde mer vært gjort med tanke på oppfølging av avvik i perioden mellom siste kvalitetsrapport og frem til statusoversikten kom på plass. Avvikshåndteringssystemet er enn så lenge begrenset ved at identifiserte avvik og oppfølgingspunkter som tar sikte på å utvikle kvalitet eller forhindre at en sak blir til avvik i fremtiden, fremdeles må følges opp systematisk utenfor avvikshåndteringssystemet.

En metode for å sørge for god avvikshåndtering er utarbeidelse av oppfølgings- eller tiltaksplaner som tar direkte utgangspunkt i kvalitetsrapportering. En slik plan kan også inneholde prioriteringsområder, slik som er praksis ved for eksempel Krigsskolen. Arbeid med tiltaksplaner burde også følges opp med tilhørende møtereferater og rapporter fra arbeidet som gjøres. Slik dokumentasjon er viktig i et kvalitetssystem for å sikre etterprøvbarhet. Avvikshåndteringssystemet sørger for dokumentasjon på de sakene som behandles der, men foreløpig begrenser dette seg kun til sentrale avvik. Det er nødvendig å prioritere oppfølgingsområder og lage en plan for oppfølging. Den årlige kvalitetsrapporteringen kan benyttes som utgangspunkt for et slikt arbeid, og endelige plan må forankres i ledelsen. Oppfølgingsplaner vil bidra til at FHS har enda bedre kontroll med sin egen utdanningskvalitet.

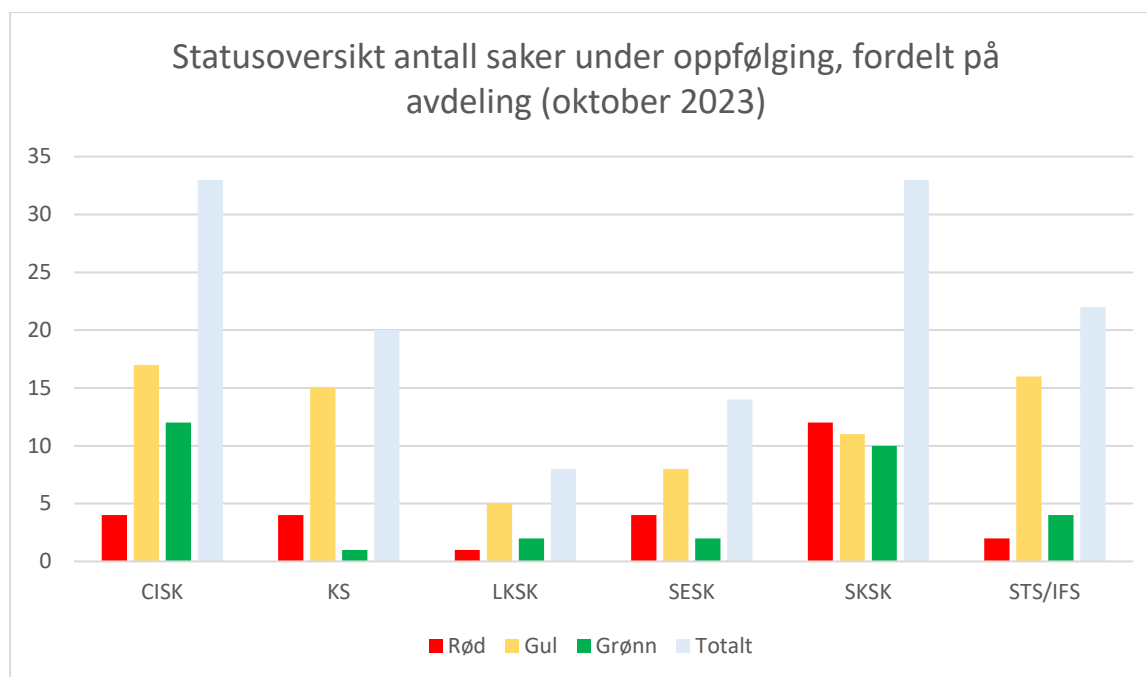
De siste årene har det likevel vært en positiv utvikling av bevisstheten rundt hvorfor og hvordan vi bør arbeide med kvalitetssikring. Det er avgjørende at ledelsen på alle nivåer er delaktige i arbeidet og prioriteringene rundt dette.

Likevel har det skjedd en positiv utvikling hvis man ser tilbake på de siste årene, med generelt større bevissthet om hvordan vi bør jobbe med kvalitetssikring og hvorfor. Det er avgjørende at ledelse på alle nivåer er delaktige i prioriteringer og det arbeidet som skjer.

2.2 Statusrapport

Alle avdelingene ble bedt om å sende inn en statusrapport over rapporterte avvik og oppfølgingspunkter fra siste kvalitetsrapporteringsperiode. I tillegg gikk FHS' ledergruppe gjennom alle sentrale avvik og oppfølgingspunkter for å gjøre opp status.

Det varierer hvor mange avvik eller oppfølgingspunkter som er rapportert for hver avdeling. Dette henger sammen med at det er ulikt hvordan de lokale systemene legger til rette for registrering og oppfølging av saker som dukker opp. Dette er et forbedringspunkt i seg selv. Et høyt antall saker er ikke ensbetydende med at det er mange ting som ikke fungerer ved avdelingen, men snarere at det foreligger et godt system for innrapportering og oppfølging av saker. Sakene som er registrert dreier seg heller ikke utelukkende om avvik eller utdanningskvalitet. Et høyt antall saker kan derfor indikere at avdelingen har et godt system for håndtering av kvalitetsavvik.



Figur 1: Oversikt over saker som ble meldt inn og utredet status på, jf. Vedlegg 1.

Status på de ulike sakene er ovenfor indikert med rød, gul og grønn farge som henholdsvis betyr at saken er løst, under arbeid eller ikke påbegynt. Oversikten inkluderer både konkrete kvalitetsavvik og andre oppfølgingspunkter, se vedlegg 1 «Statusrapport avvikshåndtering og kvalitetssikring».

I tillegg til de lokale statusrapportene ble det laget to oversikter på sentralt nivå; både status på innrapporterte kvalitetsavvik og oppfølgingspunkter, samt en oversikt over utviklingsprosjekter. Disse oversiktene vil kunne fungere som datagrunnlag i videre utarbeidelse av prioriteringsliste, og det vil være en del av det videre arbeidet å systematisk følge opp dette. Det formelle ansvaret for dette ligger hos ledelsen, og deler av arbeidet blir ivarettatt gjennom rutine for behandling av sentrale avvik gjennom det nye avvikshåndteringssystemet, se punkt 3.2.

I fremtiden skal alle sentrale avvik meldes inn fortløpende. De lokale rutinene må oppdateres for å tilpasse seg denne nye måten å arbeide på, og det anbefales derfor at det gjøres en utredning på hvordan de lokale kvalitetssystemene kan digitaliseres.

I tillegg bør kvalitetsrapportene inneholde en detaljert statusoversikt. Det er et poeng i det videre arbeidet med kvalitetssystemet at avvik ikke skal avdekkes først når rapportene publiseres, men at det skal jobbes med som en dynamisk prosess der utilfredsstillende forhold blir meldt inn så snart de oppstår og at saksbehandlingen settes i gang umiddelbart.

For fullstendig oversikt over avvik, oppfølgingspunkter og utviklingsområder, vises det til vedlegg 1.

2.3 Strategiske mål

Studieåret 2022-2023 var siste året som ble omfattet av strategiperioden 2019-2023. I løpet av inneværende rapporteringsperiode ble det vedtatt ny strategi for FHS. Årets kvalitetsrapport tar derfor utgangspunkt i strategi som gjaldt da rapporteringsåret startet. Kvalitetsrapporten for 2021-2022 inneholder en oppsummering av måloppnåelse for de gamle strategiområdene.

De overordnede målene for strategiperioden har vært 1: å drive fremtidsrettet, innovativ og profesjonsnær utdanning, 2: levere relevant FoU på høyt internasjonalt nivå og 3: drive målrettet formidling av høy kvalitet. For å nå disse målene har de blitt omsatt til satsningsområder; forskningsbasert undervisning, robuste fagmiljøer, internasjonalisering, læringssyn og dannelse samt digitalisering. Flere av disse blir kommentert på under det aktuelle kvalitetsområdet de tilhører.

3. STYRINGSKVALITET

Styringskvalitet handler om hvordan vi forvalter vårt eget ansvar for kvalitetssikring av egen utdanning ved høyskolen og hvordan dette henger sammen med de øvrige styringsmekanismene i organisasjonen. Kvalitetssikringssystemet skal bidra til en systematisk tilnærming til vår egen evne å fange opp avvik av sviktende kvalitet, men også til å kartlegge hva vi gjør godt.

Strategi og målstyring er to verktøy som brukes i dette arbeidet og det er viktig at disse to henger sammen med kvalitetssikringssystemet. Til nå har ikke kvalitetssystemet lagt til rette for konkrete målbare parametere (eller kvalitetsindikatorer som de gjerne omtales som), noe som har ført til at det har vært vanskelig å tolke hva som konkret kan regnes som god kvalitet – og motsatt. I forbindelse med innføring av det nye avvikshåndteringssystemet vil det være naturlig å se om kvalitetssystemet og den etterfølgende rapporten kan inkorporere flere målbare parametere som kan danne grunnlag for statistikk over tid. Det anbefales å ta med dette som et vurderingspunkt i arbeidet med å videreutvikle kvalitetssikringssystemet.

3.1 Kontroll med egen kvalitet

I forbindelse med NOKUTs periodiske tilsyn i 2022 ble det avdekket en mangel i høgskolens evne til å lukke avvik, jf. Studietilsynsforskriftens § 4-1 (5). I tilsynsrapporten kom komiteen med en rekke forbedringsforslag til både den paragrafen høyskolen ikke besto og til de andre, og dette har høyskolen tatt til etterretning og benyttet som utgangspunkt for mange av prosessene som ble satt i gang i etterkant av tilsynet. Et av de største prosjektene som ble igangsatt var et revisjonsprosjekt på porteføljenivå som går på å utvikle en helhetlig militær profesjonsutdanning.

Høsten 2022 opprettet dekanatet arbeidsgruppen «Helhetlig militær profesjonsutdanning (HMPU)». HMPU utgjør den første store gjennomgangen og revisjon av FHS' utdanningsløp etter utdanningsreformen (URE) i 2018. Kunnskap generert fra prosessen skal aktivt brukes til å korrigere og videreutvikle kvaliteten i FHS' studietilbud og selve kvalitetssikringssystemet. Det er etablert ti undergrupper med egne mandater. Arbeidet baseres på interne og eksterne kilder, og ser på både kortsiktige problemstillinger som strukturering av studieplaner og synliggjøring av den militære delen av utdanningen, til mer langsiktige problemstillinger som omhandler strategisk utvikling av den totale utdanningsporteføljen.

I tillegg til å se på utformingen av studieprogrammene har kvalitetsforum begynt å jobbe med å videreutvikle selve kvalitetssikringssystemet. Dette arbeidet er fremdeles i startgropa, og tilhørende rutiner og rollebeskrivelser må revideres som et ledd i dette arbeidet. I tiden fremover vil det også være nødvendig å sikre at kvalitetssikringssystemet kobles opp mot digitaliseringsprosessen som avvikshåndteringssystemet legger til rette for.

Det er mange prosesser som pågår parallelt og det er viktig at kvalitetssikringsperspektivet blir inkludert i alle disse prosessene. Kvalitetsforum bør i større grad kobles på sentrale utviklingsprosjekter.

3.2 Avvikshåndteringssystemet

Forsvarets høgskole har i kjølvannet av tilsynsrapporten fra NOKUT opprettet et prosjekt for å utvikle et system som kan håndtere behandling og systematisk oppfølging av innkommende saker. Arbeidet med å utvikle et verktøy for systematisk oppfølging, begynte i januar og tok utgangspunkt i NOKUTs egen veileder:

Bruk av kunnskap fra kvalitetsarbeidet

§ 4-1 (5) Kunnskap fra kvalitetsarbeidet skal brukes til å utvikle kvaliteten i studietilbudene og avdekke eventuelt sviktende kvalitet. Sviktende kvalitet skal rettes opp innen rimelig tid.

NOKUTs veiledning

For å kunne bruke kunnskap fra kvalitetsarbeidet til å videreutvikle kvaliteten i studietilbudene og avdekke eventuelt sviktende kvalitet er det avgjørende at den informasjonen som er innhentet systematisk i henhold til fjerde ledd, blir analysert på en egnet måte. Gjennom systematisk analyse og vurdering av den tilgjengelige informasjonen kan kunnskapen som kommer frem, bringes videre til relevante fora og aktuelle ledernivåer ved institusjonen.

Videre skal denne kunnskapen lede til iverksetting av tiltak for forbedring og utvikling av utdanningene. Ved sviktende kvalitet må hva som anses som «rimelig tid», alltid veies opp mot sviktens alvorlighetsgrad. Hensynet til studentene bør veie tungt. Alle tiltak som gjennomføres for å forbedre og videreutvikle kvaliteten i studietilbudene, skal dokumenteres, evalueres og følges systematisk opp.

Gode rapporteringslinjer og det å løse flest mulig kvalitetsutfordringer før de går så langt som til å bli sviktende kvalitet av større dimensjoner, kan være eksempler på at kunnskap fra kvalitetsarbeidet blir brukt på en egnet måte.

Figur 2: Utdrag fra «NOKUTs veileder til systematisk kvalitetsarbeid i høyere utdanning».

Utgangspunktet for dette utviklingsprosjektet var å lage et si fra-system for ulike brukere med fokus på studenter ved høyskolen. I prosessen ble det vurdert slik at systemet kunne tilpasses til å håndtere både «spontane innspill» og saker av høyere alvorlighetsgrad. I tillegg har systemet potensiale for å benyttes som et styringsverktøy for ledelsen i saker som dreier seg om virksomhetsstyring. Slik systemet ser ut i dag har det derfor potensiale til å håndtere både saker direkte knyttet til utdanningskvalitet og til virksomhetsstyring. Resultatet er at ledelsen og høyskolen til enhver tid har oversikt over innkommende saker og deres status.

Foruten saker som meldes inn ad hoc og systematisk (rapporter, etc.), så er hele FHS' årshjul lagt inn i systemet. Basert på dette genereres det oppgaver som dukker opp i oversikten til den personen som er tildelt ansvar for oppfølging. På denne måten vil rutinemessige oppgaver følges opp systematisk

Nøkkelen for å oppfylle kravet til NOKUT er at saker blir fulgt opp i form av tiltak og handlingsplaner. Systemet legger godt til rette for dette, men det krever at den daglige bruken av systemet følges opp av jevnlig justeringer, spesielt i oppstarten. Fra nyåret vil det være naturlig å se på sammenhengen mellom bruk av systemet opp mot det overordnede prosjektet med utvikling av kvalitetssystemet

I juni 2023 ble systemet tatt i bruk via et pilotprosjekt ved CISK og KS. Avdelingene var dessuten delaktige i slutfasen av ferdigstillingen før pilotprosjektet for å gi tilbakemeldinger som førte til nødvendige justeringer. Systemet ble klart til bruk fra og med høstsemesteret 2023.

Det har tidligere vært en utfordring for avdelingene at saker som meldes inn til nivå 2 «forsviner». Det vil si at det har vært manglende kommunikasjon om status på innmeldte saker for involverte parter. Innføringen av avvikshåndteringssystemet muliggjør innmelding av avvik og oppfølgingsbehov som ikke lar seg løse lokalt og sørger for at innmelder holdes oppdatert på status for håndteringen av saken underveis. Dette er en klar forbedring som vil føre til større transparens i organisasjonen og vil muligens kunne bidra positivt til å utvikle en sterkere kvalitetskultur.

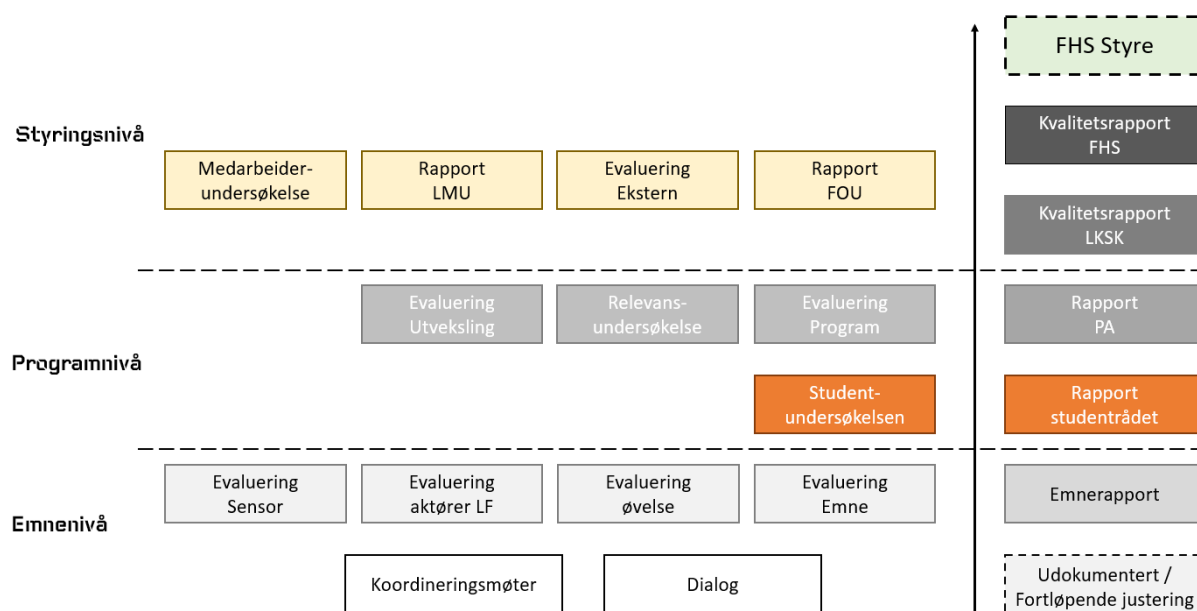
LMU har tidligere rapportert behov for et felles system for varslinger/tilbakemeldinger for utdanningsforhold for studenter. Dette er noe også NOKUT anbefaler i sin tilsynsrapport. I sin rapport har læringsmiljøutvalget kommentert at det er uklart hvilken hensikt systemet er tenkt å ha i lys av behov for et si fra-system for studenter. I neste fase av utviklingen bør det tas hensyn til dette perspektivet og både LMU og Studentrådet bør involveres i prosessen.

Innføringen av avvikshåndteringssystemet medfører en ny måte å jobbe på som innebærer at avvik skal registreres og følges opp umiddelbart. Saksgangen dokumenteres og oppdateres i sanntid og de involverte partene kobles på for informasjonsdeling. Dette gjør at saksbehandlingen blir mer interaktiv. Målet med dette prosjektet har vært å tydeliggjøre og etablere nye og forbedrede arbeidsprosesser for håndtering av avvik. Det er derimot fremdeles behov for tydelige rutiner og planer for oppfølging av saker og iverksetting av tiltak for å vise at sviktende kvalitet blir rettet opp innen rimelig tid, gjennom systematisk kvalitetsarbeid. Sammenholdt med at systemet kun behandler et fåtall av alle saker som dukker opp i organisasjonen, er det fremdeles potensiale for å skape gode tiltaks- eller handlingsplaner som må følges opp systematisk utenfor systemet.

3.3 Det lokale kvalitetsarbeidet

Hver avdeling har selv ansvar for å følge opp det lokale kvalitetsarbeidet. Det er skolesjefene som har formelt ansvar for at avdelingen har et forsvarlig og velfungerende kvalitetssikringssystem og at kvalitetssikring og kvalitetskultur settes på agendaen. Det er likevel relevant å forbedre forståelsen og eierskapet for hva kvalitetsarbeid innebærer i praksis og på alle nivåer, inkludert hensikten med de spesifikke oppgavene som utføres i tråd med systemet. Høyskolen er avhengig av felles innsats fra alle bidragsyttere og brukere av systemet for å sikre at studiekvaliteten utvikles i riktig retning. Evalueringer eller rapporter som skjer utenfor det felles rammeverket som kvalitetssikringssystemet legger til rette for, har liten til ingen verdi for felles utvikling. For å operasjonalisere dette må det utarbeides beskrivelser av prosesser og hensikter i kvalitetsarbeidet. Dette bør inngå i den planlagte utviklingen av kvalitetssikringssystemet ved FHS.

LKSK har utarbeidet en skisse som gir en oversikt over sammenhengen i kvalitetsarbeidet lokalt og hvilket nivå de tilhører (se figur 3). Dette er et godt eksempel på hvordan kvalitetsarbeidet som utføres i praksis kan synliggjøres på en god måte. Det anbefales å utvikle flere slike verktøy som kan brukes som støtte i kvalitetsarbeidet.



Figur 3: Skjematisk oversikt over kvalitetsarbeidet ved Luftkrigsskolen på ulike nivåer.

Det er de lokale kvalitetsrapportene som danner grunnlag for lokale prioriteringer, men her har avdelingene kommet noe ulikt i arbeidet. KS rapporterer om en utvikling på dette området, mens

SESK, som er den minste og nyeste avdelingen under FHS, leverte første kvalitetsrapport i fjor. På grunn av utfordringene skissert i kapittelet om personellressurser er ikke kvalitetsrapporteringen på samme nivå som de andre avdelingene, men det ventes at dette vil utbedres i løpet av inneværende studieår. I fremtiden vil ikke årsrapporten alene være grunnlag for prioriteringer. Avvikshåndteringssystemet legger til rette for at sentrale avvik skal meldes inn fortløpende, og i så måte vil den sentrale kvalitetsrapporten i fremtiden i større grad kunne benyttes til å rapportere på konkrete saker (fortrinnsvis saker som er meldt inn fra avdelingene til nivå 2).

3.3.1 Studentevalueringer

Det har i tidligere kvalitetsrapporter og av NOKUTs sakkyndige komité blitt påpekt at kvalitetsarbeidet ved FHS bærer tungt preg av studentevalueringer. Det har videre blitt påpekt et behov for at det innhentes flere eksterne kilder i kvalitetsarbeidet for å bidra til et mer nyansert bilde av kvalitetsarbeidet ved høyskolen. Rapporteringsperioden har båret preg av at høyskolen har jobbet med store utviklingsprosjekter og noe utskiftning av nøkkelpersonell tilknyttet kvalitetsarbeidet, og arbeidet med å innhente data fra eksterne aktører har derfor ikke blitt fulgt opp. Det ligger en forventning om at dette arbeidet vil munne ut i flere endringer i studiene både på program- og porteføljnivå.

Etter flere år med varierende respons på formelle evalueringer, ble det fra forrige studieår ved KS, besluttet at ikke alle emner skulle kadettevalueres årlig eller på samme måte for å unngå evalueringstrøtthet, men sikre at emner med behov for evaluering fikk representativ oppslutning.

Enkelte emner har blitt evaluert kvalitativt av noen kadetter i fokusgruppe, dette har gitt fylldige tilbakemeldinger. Ved KS er det utarbeidet et forslag til prosedyre for hvilke emner som evalueres, på hvilken måte og når. Denne metoden bør testes i inneværende studieår og evalueres. Dersom dette er et opplegg som viser seg å fungere kan det gi synergieffekter til resten av organisasjonen.

KS har også rapportert om at Hærens våpenskole (HVS) gjennomfører egne kadettevalueringer av kurs/praksis. Dette skjer ikke som del av kvalitetssystemet og når ikke frem til KS, og det bør tilstrebes å finne en tilnærming som kan gi HVS svar på det de lurer på, og som går inn i det formelle kvalitetssystemet og som oppfyller krav i regelverket tilknyttet akkreditert høyere utdanning. Dette gjelder all ikke-akkreditert utdanning som treffer våre studenter.

I fjorårets rapport ble det anbefalt en endring i måten emneevalueringer skal gjennomføres; i stedet for at alle emner skal evalueres hver gang etter avsluttet undervisning, kan det legges opp til en treårssyklus (alle nye emner skal imidlertid alltid evalueres etter første gangs gjennomføring). Det anbefales at dette følges opp og at kvalitetsforum utformer en konkret plan i samarbeid med programansvarlige for hvordan hvert emne ved hver avdeling skal evalueres. Videre anbefales det å legge opp til at emneevaluering kan gjennomføres på ulike måter og at emneansvarlig kan velge hvilken metode de ønsker å benytte seg av. Det er flere positive effekter ved dette, blant annet så får emneansvarlig mer faglig frihet, innenfor satte rammer, til å interagere med studentene. Dette il kunne føre til et rikere og mer variert datagrunnlag for programansvarlig sin rapport. Emneevalueringene er en viktig kilde i programansvarlig sin vurdering av studiene, og det er derfor viktig at programansvarlig er involvert i utviklingen av retningslinjene og planleggingen av emneevalueringer i samarbeid med kvalitetsforum.

3.4 Organisasjonsstruktur

De fleste relevante råds- og møtestrukturer er synliggjort på nettsidene og er en del av årsplanen for FHS. Avdelingenes møtestruktur skal korrespondere med den sentrale slik at det legges opp til flere sykluser med saksbehandling i de tilfellene der en sak skal behandles i et utvalg før det skal tas en

avgjørelse. Møtekalenderen er et nyttig verktøy for å oppnå dette og det er viktig at denne fastsettes så tidlig som mulig for å skape mest mulig forutsigbarhet. LMU er derimot ikke tatt med i møteoversikten for 2024 som ble publisert før rapporten ble ferdigstilt. Med tanke på at LMU er et lovpålagt organ er det viktig at disse møtene synliggjøres på sentralt nivå. Det er fremdeles potensiale for enda mer forutsigbarhet ved å opprette et enda tydelige årshjul som gir en visuell fremstilling av de ulike syklusene i en virksomhet.

Med innføringen av avvikshåndteringssystemet har det fra og med høsten 2023 blitt etablert et fast møtepunkt for ledelsen der sakene som meldes inn til systemet blir behandlet. Dette er positivt av flere årsaker; denne møteplassen (stabskoordineringsmøtet) sørger for bedre samhandling og koordinering mellom fag- og driftssøylen og bidrar til synliggjøring av felles utfordringer der de to områdene møtes. Dette bidrar i større grad til at saker kan behandles og løses i samspill mellom fag og drift heller enn at samme sak løses i ulike avdelinger. I tillegg til dette så er avvikshåndteringssystemet i stand til å forvalte sykliske oppgaver som er knyttet til årshjul. Disse oppgavene legges inn som gjentakende oppgaver hvert år med en påminnelse som er tilordnet funksjon (altså stilling). Stabskoordineringsmøtet er fremdeles i startgropa på nåværende tidspunkt, men har allerede fungert godt. Dette vil følges opp som en del av utviklingen av systemet.

3.4.1 LMU

Læringsmiljøutvalget (LMU) er et lovpålagt organ. I lov om universiteter og høyskoler § 4-3 står det beskrevet et lovpålagt ansvar styret til en høyskole/universitet har for å ivareta og kvalitetssikre læringsmiljøet ved institusjonen. Videre står det spesifisert i § 4-3 bokstav f, at institusjonen skal ha minst ett læringsmiljøutvalg, og at utvalget skal bidra til at bestemmelsene i § 4-3 blir fulgt.

LMU har tidligere hatt utfordringer med å finne sin plass i organisasjonen. Tidligere har arbeidet til LMU vært koblet til deltakelse i andre utvalg. Det har skjedd en positiv utvikling da LMU nå er etablert som et fast utvalg med regelmessige møter med deltakelse fra alle avdelinger. Siden BS ikke følger den samme syklusen som de andre skolene, men har en hyppigere utskiftning av elever, så er det vedtatt at elever ved skolen ikke er representert i utvalget. BS er representert ved en ansattrepresentant som observatør. En positiv utvikling er at LMU har utarbeidet en egen handlingsplan som i stor grad belyser forbedrings- og utviklingsområder, spesielt innenfor læringsmiljø. Dette er svært positivt for utvikling av kvalitet og samspill med kvalitetssystemet.

Høyskolen erfarer noen utfordringer med å skape en god ramme for arbeidet til LMU, skape kontinuitet i utvalget samt tilpasse LMU til en militær høyskole. Derfor ønsker FHS å endre på ledelsesstrukturen med en fast leder for utvalget, mens nestleder endres årlig. Sjefssersjant/sjefsmester på FHS skal inneha vervet, da dette er viktig kompetanse inn i arbeidet, bidrar til kontinuitet og får inn profesjonsforståelsen på en god måte i vurderingene av studentenes læringsmiljø. Søknaden ble sendt i august 23 og status på dette vil følges opp i neste årsrapport.

LKSK melder om at opplevd relevans og merverdi av LMU er ikke tilstrekkelig med dagens løsning og kommer med forslag om å omstrukturere hele LMU slik at aktuelle saker for den enkelte skole blir behandlet i et lokalt LMU. Dette mener de vil gjøre arbeidet med læringsmiljø mer effektivt og relevant fordi utviklingsarbeidet vil skje lokalt. Her er det imidlertid aktuelt å påpeke at aktiv deltakelse i LMU er en forutsetning for merverdi lokalt og det kreves derfor at skolene prioriterer å delta på møter og engasjerer seg i saker som tas opp. Per dags dato foreligger det ingen planer for å skille ut arbeidet som skjer i LMU til avdelingene. Det er derimot en åpning i lovverket for at det kan opprettes egne lokale læringsmiljøutvalg som rapporterer til det sentrale organet, noe som for eksempel SKSK har gjort. Det er derimot uvisst om disse lokale strukturene er å regne som lokale LMU eller om det er andre møtearenaer der LMU-representant og relevante saker tas opp.

Forskjellen ligger i at dersom det skal opprettes formelle underutvalg av LMU, er dette noe ledelsen sentralt må vurdere og åpne opp for fremfor at avdelingene oppretter dette selv. Det anbefales derfor at det utredes om dette er et alternativ som høyskolen ønsker å legge til rette for ved alle avdelingene.

NOKUTs sakkyndige komité ble for øvrig oppmerksom på at kullsjefene er dem som kadettene først går til hvis det er noe de trenger hjelp eller støtte til. Dette i seg selv kan bidra til at utfordringer, som ellers kunne ha blitt saker for LMU, blir rapportert og løst i andre kanaler. Kullsjefenes viktige rolle i arbeidet med læringsmiljøet bør uansett formaliseres og tydeliggjøres i kvalitetssystemet og dersom FHS får unntak fra loven og sjefsmester/sjefssersjant kan innsettes som fast leder av LMU, vil dette bidra til en mer naturlig kobling mellom drift- og fagsøylen i utviklingen av læringsmiljø. I en slik omstilling er det derimot viktig at det er reglene i universitet- og høyskoleloven som legger føringer for arbeidet og dette bør neste årsrapport fra LMU ta opp og vurdere.

3.5 Kvalitetskultur

I fjorårets NOKUT-tilsyn ble FHS vurdert på forankring og kvalitetskultur; § 4-1 (2) Kvalitetsarbeidet skal være forankret i institusjonens styre og ledelse på alle nivåer. Institusjonen skal gjennom kvalitetsarbeidet bidra til å fremme en kvalitetskultur blant ansatte og studenter. Høgskolen bestod, men fikk kommentarer om utfordringer med å sikre samhandling mellom kommandolinja, faglinja og de ulike avdelingene på flere nivåer og at det påvirker kvalitetsarbeid og kvalitetskultur. Det ble blant annet anbefalt å tydeligere definere roller og beslutningstakere, samt innarbeide ordninger for opplæring i kvalitetsarbeid, og særlig for lederroller. I NOKUTs veileder til tolkning av kravene som stilles til universiteter og høyskolars systematiske kvalitetsarbeid i lov og forskrift (2022) påpekes det at kvalitetskultur ikke er et entydig begrep, men at det finnes ulike kvalitetskulturer. Kulturene har til felles at de bidrar til institusjonens kontinuerlige arbeid med forbedring og utvikling av utdanningskvaliteten.

Med utgangspunkt i, blant annet varierende respons på evalueringer, lav tilfredshet ved sentrale spørsmål i Studentundersøkelsen – særlig med hvordan innspill følges opp, varierende rapporteringer og langsom tilnærming til å komme i gang med systematisk oppfølgingsarbeid, tyder det totalt sett på at det er et potensial for å utvikle kvalitetskulturen ved FHS, og at dette i seg selv bør settes som et prioriteringsområde fremover. Det bør også nevnes at flere av de pågående utviklingsprosjektene som foregår ved høyskolen har potensiale til å øke bevissthet rundt og bidra til å utvikle en felles kvalitetskultur. Prosessen med kunnskapssenter er et godt eksempel på dette, se punkt 7.2.1.

3.5.1 Ledelsesansvar – bærer og formidler av kultur lokalt

Kvalitetssystemet beskriver allerede ansvarsområder for skolesjefer, seksjonssjefer og faglig ansvarlige, men det er uklart om det er konsensus om dette og hva det innebærer i praksis. Kvalitetsarbeid og oppfølging av utviklingsområder bør bli en fast, jevnlig post på ledergruppemøter. Dette kan bidra til å utvikle kvalitetskultur i ledergruppen og gjennom det få innflytelse på seksjonsmøter og øvrige møtearenaer.

Det er også behov for opprydding i instruks og rollebeskrivelser. Det foreligger to sett med rollebeskrivelser for ledere som bør kobles sammen. Sjef FHS plan inneholder instruks og rollebeskrivelser, men mangler aspektet som går på ledernes ansvar for kvalitetsarbeidet. Dette er beskrevet i FHS' eget kvalitetssikringssystem på kvalitetsplattformen og er en viktig tydeliggjøring av hvordan kvalitetsarbeid skal utføres og hvilket ansvar hver enkelt leder har for utvikling og formidling av kvalitetskultur. Det er uklart hvorfor det er utarbeidet to parallelle beskrivelser og hvorfor kvalitetsaspektet ikke er integrert i styringsdokumentene, dette til tross for at det er nevnt i tidligere kvalitetsrapporter og anbefalt av kvalitetsforum. Det er viktig at det er tydelig ovenfor ledelsen hvilket

ansvar som foreligger for utdanningskvalitet og det anbefales derfor at de to ulike rollebekrivelserne oppdateres slik at de er like i alle styrende dokumenter.

3.5.2 Opplæring og kommunikasjon

Det eksisterer ved enkelte av avdelingene noen arenaer for informasjon om kvalitetssystem og/eller opplæring i utvalgte aktiviteter, som emnerapportskriving, men det er ikke et fast opplegg. Fra sentralt hold gjennom Kvalitetsforum er det nødvendig å arbeide med hvordan vi best kan tilrettelegge for opplæring og kommunikasjon om kvalitetsarbeid (og kvalitetskultur) i organisasjonen, og hva det er relevant å gi opplæring i, lokalt og sentralt. Utvikling av kvalitetssystemet og tilrettelegging for opplæring bør skje i tett samarbeid med ledelse på alle nivåer.

Ved de fleste avdelingene er kvalitetsarbeidet godt integrert i organisasjonen, men ved SESK og STS har personellressursene vært til hinder for god integrering og utvikling lokalt. Det er viktig at alle avdelingene har et velfungerende kvalitetssystem og dette må derfor følges opp både i form av opplæring av nye ansatte samt i ledelsen ved den enkelte avdelingen.

I inneværende studieår er opplæring gjennomført i flere runder med både ledelse, PA og ny kvalitetsrådgiver ved SESK samt opplæring av ny kvalitetsmedarbeider STS. Systemutvikling ble påbegynt i forkant av fysisk kvalitetsforum. Kvalitetsforum har dessuten et overordnet ansvar for å følge opp denne prosessen og bistå med opplæring og støtte til slike prosesser. Kvalitetsleder har begynt arbeidet med utvikling av en opplæringsportefølje. Til nå har ikke opplæringen vært systematisert, men det er viktig å få på plass faste og regelmessige møtearenaer for at opplæring og utvikling skal skje kontinuerlig.

For å sørge for jevnlig faglig oppdatering og bedre informasjonsflyt bør det opprettes en formell og fast møtearena mellom kvalitetsleder og avdelingenes ledelse, eller minimum mellom kvalitetsleder og programansvarlig.

3.6 Internasjonalisering

Som akkreditert høyskole stilles det også krav til at skolens utdanningstilbud skal ha ordninger for internasjonalisering jf. Studietilsynsforskriften §2-2 (7). I en omstillingsfase etter utdanningsreformen i 2018 har det vært utfordrende å tilrettelegge for studentmobilitet iht. UH-lovens krav. Studenter ved høyskoler og universiteter skal ha mulighet til å ta deler av studiet sitt i utlandet. Som akkreditert høyskole er også FHS underlagt plikt om å legge til rette for studentmobilitet. I tillegg til dette skal FHS levere forskning og drive utviklingsarbeid på høyt internasjonalt nivå.

3.6.1 Studentmobilitet

Som akkreditert høyskole stilles det også krav til at skolens utdanningstilbud skal ha ordninger for internasjonalisering jf. Studietilsynsforskriften §2-2 (7). I en omstillingsfase etter utdanningsreformen i 2018 har det vært utfordrende å tilrettelegge for studier iht. UH-lovens krav, herunder internasjonalisering. Det er viktig at FHS strategi setter søkelys på krav til utdanningen slik at arbeidet først og fremst prioriteres fra sentralt hold.

FHS inngår både i Erasmus+-samarbeidet og i EMILYO-nettverket, og har gjennom disse stående avtaler med andre europeiske krigsskoler og militære høyskoler/forsvarsakademier. FHS har signert flere avtaler (Interinstitutional Agreements) i Erasmus+ rammen med militære utdanningsinstitusjoner i Europa. Det er målsetting i strategien at FHS utvider samarbeidsporteføljen for internasjonalisering.

FHS har lagt til rette for en stor andel studentmobilitet i studieåret 2022/2023. På bachelornivå var 23 kadetter på utveksling i Erasmus+-rammen og dette inkluderte kadetter fra samtlige av krigsskolene. Ordningen med FN-kadetter er også videreført.

FHS har en ambisjon om at 20% av studentmassen skal ha hatt minimum ett semester i utlandet i løpet av studieoppholdet. For studieåret 2022/ 2023 oppnådde FHS 19 prosent, som er høyere enn tidligere år. FHS har fulgt strategien og hatt fokus på å sende studenter på utveksling i perioden 2019-2023.

Enkelte av studieprogrammene ved FHS er ikke lagt opp på en slik måte at det er praktisk mulig per i dag å legge til rette for studentmobilitet. Sjøkrigsskolen melder om at SMN-linjen ikke er tilrettelagt for utveksling grunnet allerede et tettpakket program og en høy belastning. Krav i STCW-konvensjonen er nødvendig å oppnå for utstedelse av sertifikat og opptar store deler av det allerede fullstendige studieløpet.

Videre har avdelingene også en del kostnader forbundet med både å sende ut og å ta imot kadetter på utveksling, men de får ingen ekstra midler avsatt til formålet i budsjettene sine. Ved CISK er antallet kadetter som kan dra på utveksling derfor begrenset til mellom to og fire hvert studieår, mens antallet som ønsker å reise ut er langt høyere. LKSK melder også om en tilsvarende økonomisk begrensning. Dersom internasjonal studentutveksling reelt sett skal ha høy prioritet, må det også settes av midler i avdelingenes tildelte budsjetter.

3.6.2 Ansattmobilitet og FoU-aktivitet

På masternivå jobber FHS med å omstrukturere masterprogrammet slik at det blir mer fleksibilitet i emneplanene, noe som vil øke muligheten for utveksling. Forskning og utvikling (FoU) har over 100 forskningsprosjekter der flere av prosjektene inkluderer internasjonale samarbeidspartnere. Sverige og Danmark er de to landene som FHS har mest FoU samarbeid med, etterfulgt av Storbritannia og USA. I tillegg var 15 ansatte på kortere utvekslingsopphold i regi av Erasmus+ dette studieåret.

Alle avdelinger deltar i internasjonalt FoU-samarbeid med forskere fra andre land. En rekke land og internasjonale aktører/miljøer er representert i FHS' FoU-prosjekter (NATO, FN, flere universiteter og høyskoler m.fl.) Sterkest tilknytning til FHS hadde i 2021 (som foregående år) Sverige (25 %), Danmark (22 %), Storbritannia (20 %), USA (16 %), Finland (15 %), Tyskland (10 %), Ukraina (10 %), Frankrike (5 %) og Nederland (3 %). Etter Russlands invasjon i Ukraina har forskningssamarbeidet med Russland blitt lagt på is.

Interessen for FoU-samarbeid med FHS fra internasjonale partnere er betydelig. FHS har inngått avtaler med bl.a. Ukraina og Belgia, og har hatt møter med representanter på høyt nivå fra bl.a. USA, Nord-Makedonia og Romania, i tillegg til jevnlig kontakt med Försvarshögskolan i Stockholm og Forsvarsakademiet i København. Samarbeidet mellom FHS og relevante institusjoner, nasjonalt og internasjonalt bør fortsatt videreutvikles.¹

3.7 Oppsummering

Et sentralt element i utviklingen av kvalitetssystemet er de ulike prosessene som har oppstått i etterkant av NOKUT-tilsynet, som HMPU-prosjektet og utviklingen av et avvikshåndteringssystem. Revisjonen av studier på programnivå vil kunne føre til store endringer og det er viktig at både denne prosessen og videreutviklingen av avvikshåndteringssystemet er tett koblet opp mot kvalitetssystemet. En utfordring for utvikling av kvalitetssystemet har vært manglende kvantitative måleparametere som gjør at det er uklart hva som kan regnes som «god kvalitet». Selv om dette ikke

¹ Se FoU-rapport for fullstendig oversikt over eksternt FoU-samarbeid

er mulig å si noe om utelukkende basert på kvantitative data, kan det være positivt for høyskolen å få på plass flere målbare parametere i kvalitetssystemet, særlig i lys av utviklingen av avvikshåndteringssystemet. Det bør være et mål om å utarbeide tydeligere beskrivelser av kvalitetsområdene og identifisere tilhørende kilder og ansvarsområder. Dette er en prosess som vil legge godt til rette for utvikling av kvalitetskultur.

Det lokale kvalitetsarbeidet har fremdeles et stort utviklingspotensial ved enkelte avdelinger. Basert på at kvalitetssikringssystemet i varierende grad brukes av og er integrert i avdelingenes rapportering, peker dette på behov for sterkere koordinering og konsistens i kvalitetsarbeidet. Studentevalueringer har fått betydelig vekt, men det påpekes et behov for et mer nyansert bilde gjennom inkludering av eksterne kilder.

Samlet sett understrekes viktigheten av kontinuerlig evaluering og forbedring av kvalitetssystemet som en avgjørende faktor for å oppnå bedre styringskvalitet. Anbefalinger omfatter videreutvikling av kvalitetssystemet og styrking av kvalitetskulturen.

Oppfølgingspunkter

- Kvalitetsarbeid
 - Utvikle flere kvantitative måleparametere
 - Fokuserer på studentperspektivet og si fra-funksjon i utvikling av avvikshåndteringssystemet
 - Utvikle tydelige planer for oppfølging av saker som faller utenfor avvikshåndteringssystemet
 - Utarbeide prosessbeskrivelser av kvalitetssystemet
 - Utrede hvordan de lokale kvalitetssystemene kan digitaliseres
 - Inkludere masterprogrammet og SESK i Studentundersøkelsen
- Evalueringer
 - Utarbeide en oversikt og plan for gjennomføring av emneevaluering ved hver avdeling
 - Tydeliggjøre rutiner og ulike metoder for gjennomføring av emneevalueringer
- LMU
 - Utrede om det skal åpnes for at avdelingene kan opprette lokale læringsmiljøutvalg
- Kvalitetskultur
 - Utrede hvordan FHS kan utvikle felles kvalitetskultur
 - Oppdatere og samkjøre rollebeskrivelse for ledelsen der ansvar for kvalitetsarbeid kommer tydelig frem
 - Opprette en fast møtearena mellom kvalitetsleder og avdelingsledelsen
- Internasjonalisering
 - Etablere gode ordninger for internasjonal utvikling og klargjøre økonomiske rammer for utveksling

4. RAMMEKVALITET

Rammekvalitet omfatter forutsetningene for å drive utdanningsvirksomhet. Dette inkluderer ressurser, inkludert personellressurser og FoU-kapasitet, sammensetning av fagmiljø og de faglige ansattes pedagogiske kompetanse. I kvalitetsområdet inngår også fysiske faktorer som EBA, IKT og biblioteks- og læringsressurser. For å sikre gode rammer for utdanning er det også viktig at studenter har mulighet til å komme med tilbakemeldinger og medvirke samt at forvaltningen ved høyskolen er i henhold til lovverket. Temaer som går på læringsmiljø er flyttet til det nye kvalitetsområdet «læringskvalitet».

4.1 Personellressurser

Ved flere av avdelingene fører manglende ressurser til personell til at enkelte må ta på seg flere hatter og utføre oppgaver som ideelt sett burde tilhøre ulike stillinger. Dette kan føre til uklar rollefordeling samt sårbarhet for å miste personell. Utover dette er mangel på robuste fagmiljøer en risiko for å ikke møte kravene til akkreditering. Sett i sammenheng med planlagt kvoteøkning er det avgjørende å finne løsninger som ivaretar både personell og studenter. Nedenfor beskrives noen av utfordringene ved avdelingene.

Ved SESK har kvalitetsrådgiverstillingen vært vakant i store deler av rapporteringsperioden, noe som har hemmet videreutviklingen av kvalitetssystemet. Situasjonen er forbedret nå ved å sette inn vitenskapelige ansatte i enkelte av stillingene. Dette har vært mulig som en konsekvens av at studieprogrammet arabisk ble lagt ned. Avdelingens undervisningskvalitet er kompromittert av en utfordrende personellsituasjon, spesielt i etterretning og språkseksjonene. Seksjon for russisk har vært spesielt rammet med kun halvparten av stillingene besatt, noe som har ført til en overbelastning på eksisterende personell og en presset personellsituasjon selv etter at vakanser ble fylt i 22-23. Mangel på robusthet og FoU-kapasitet er en vedvarende bekymring. For E-fag har fravær av nøkkelpersonell resultert i høy belastning og avhengighet av ekstern hjelp. Seksjon for arabisk er fullt bemannet og har kapasitet til FoU-arbeid. Generelt begrenser bemanningsutfordringene mulighetene for forskning, utvikling og kvalifisering av undervisningspersonell. Arbeidsformene er studentaktive, men det er vanskelig å finne tilstrekkelige praksisarenaer for fagkombinasjoner. Overbelastningen økes av at lærere må dekke administrative roller og oppgaver, noe som ytterligere tapper ressurser fra kjernevirksomheten.

Bemanningssituasjonen ved SESK forsvaerlig i den forstand at det med relativt store innslag av støtte er mulig å tilby kadettene det emnebeskrivelsene forplikter avdelingen til. Fagmiljøene er imidlertid ikke robuste nok til å kunne sikre en tilstrekkelig grad av FoU-basert utdanning, som er et krav i universitets- og høyskoleloven, eller for å tåle andre endringer som for eksempel langtidssykemeldinger eller avgang.

LKSK melder også om at knappe personellressurser fører til høy arbeidsbelastning for enkeltpersoner over tid. Manglende faglig robusthet ved LKSK kom særlig til syne våren 2023 da det var en vakant stilling og flere ansatte i funksjonelt fravær. Dersom LKSK ikke hadde hatt mulighet til å trekke på ekstraressurser i form av eksternfinansierte prosjektstillinger og midlertidig beordret «utlånt» personell fra Luftforsvaret, ville semesteret trolig ikke vært gjennomførbart uten en betydelig reduksjon i både læringsaktiviteter og programkvalitet. Dette spesielt sett opp mot øvelser, som er ressurskrevende, men samtidig hvor kadetter rapporterer at læringsutbyttet er størst (i sammenheng med teori og refleksjon). Sett i sammenheng med resultatene fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse 2023 – hvor en økende andel av skolens ansatte rapporterer om en negativ utvikling knyttet til risikofaktorer for arbeidsmiljøet kombinert med stadig økende utdanningskvoter – gir dette grunn til bekymring. Det har allerede blitt tilført ressurser til LKSK med tilføring av to nye

årsverk til kullsjefstillinger, noe som har frigjort to fagstillinger. Fagmiljøet ved avdelingen er lite og sårbart og en langsiktig plan for å redusere sårbarhet bør opprettes.

Personell ble i fjor beskrevet som en kritisk ressurs for Krigsskolen. Grunnet kvoteøkning ble det tilført noen stillingshjemler til KS til inneværende studieår, som må kommenteres i neste årsrapport. Det har ikke lyktes å fylle alle stillingene, noe som øker belastningen for de ansatte. Sett i sammenheng med planlagt jevn økning av kadetter de kommende årene er det avgjørende å finne gode løsninger slik at kadetter får best mulig læringsutbytte og læringsmiljø når de studerer ved Linderud. I tillegg til tilføring av nye stillingshjemler, må KS og FHS som helhet i fremtiden også planlegge for både rekruttering og hvordan beholde kvalifisert personell.

Programansvarlig ved KS bemerker at det er en urovekkende utvikling personellmessig, med liten til ingen redundans innen flere fagmiljøer. Som det nevnes flere steder i denne rapporten er det kritisk for ingeniørmiljøet, som dessuten er i oppstart av nytt studieprogram. Det er tilført to stillinger på førstekompetansenivå, men det har også vært oppsigelser som foreløpig ikke lar seg erstatte. Svakt fagmiljø var en sentral årsak til at utdanningen ikke ble akkreditert.

Ved CISK har det over flere år blitt meldt om lite robust fagmiljø og i rapporteringsperioden var det tre stillinger som sto vakante.

Også ved Sjøkrigsskolen er det tendenser til sårbarhet. Seksjonsleder for seksjon for sjømakt og sjømilitær ledelse har hatt mange roller og derfor høy belastning. Dette er løst ved at SKSK har fått tilført et nytt årsverk fra og med august 2023. Dette må følges opp i neste årsrapport. I seksjon for militær logistikk er det vakanser som ikke er dekket og her har løsningen vært å outsource emner til Høgskolen i Molde (HiM). Ordningen med utkontraktering av emner til eksterne aktører er under utredning fra høsten 2023, og avtalene mellom SKSK og eksterne aktører bør inngå her. Også seksjon for sjømilitær teknologi er det en vakant stilling. Da denne stillingen er bemannet av en tidligere maskinist på pensjonistvilkår og stillingen har stått vakant siden 2020, må det prioriteres å finne en permanent løsning på dette.

Programansvarlig ved KS trekker frem viktigheten av å gjennomføre arbeidsfremmende tiltak som kan bidra til økt trivsel. Hvis ikke høyskolen klarer å beholde eller rekruttere kvalifisert personell gir det på sikt konsekvenser for utdanningskvaliteten; for selve læringen og hva slags læringsaktiviteter som kan tilrettelegges for, og de formelle akkrediteringskravene.

For å ha ambisjon om en robust organisasjon som kan operere med forutsigbarhet for ansatte og kadetter, og ikke minst publisere forskning og derunder levere lovpålagt forskningsbasert utdanning, er det behov for ytterligere årsverk. Personellmangel kan i fremtiden føre til lavere rekruttering og gå negativt utover Forsvarets rennommé. Konsekvensene av dette bør kartlegges. Å sikre robuste fagmiljøer bør heves som en av FHS' prioriterte områder for utvikling og forbedring over de neste årene.

Utfordringene som beskrives ovenfor gir grunnlag til å betegne som den totale personellsituasjonen ved FHS som kritisk sårbar og det anbefales umiddelbare tiltak.

4.2 Sammensetning av fagmiljø og FoU-kapasitet

I henhold til studietilsynsforskriften § 2-3 om krav til fagmiljø, skal fagmiljøet tilknyttet studietilbud på bachelorgradsnivå bestå av minst 20% ansatte med førstestillingskompetanse. Avdelingene har rapport på sammensetning av fagmiljø, men det er vanskelig å sammenstille disse på grunn av ulikt rapporteringsformat, i tillegg til at det mangler fullstendig oversikt.

FHS sitt mål er at faglige ansatte skal ha 25% forskningstid og 0,35 publiseringspoeng per faglig ansatt. Det er ønskelig at FHS har en sammenlignbar kompetanseprofil med institusjoner i samme institusjonskategori. I UH-sektoren varierer tid til forskning med stillingskategori. Dette er også tilfelle ved FHS. Det er en diskusjon i FHS om hva målet for publiseringspoeng bør være. For å få med en større andel av de faglig ansatte er det viktig at terskelen for å skrive artikler blir lavere. Rent konkret kan dette være at man skriver «utviklingsartikler» om eget fag. Det er derimot et begrenset antall konferanser og tidsskrifter som har reell åpning for dette. Et annet moment er at hvis det blir vakante stillinger, så må forskerne bidra mer med undervisning, og tiden til FoU blir mindre. FHS sine forskningsresultater og forskningsnettverk/samarbeidspartnere omtales samlet, og kan finnes i årsrapport FoU.

FHS oppfyller kravene til fagmiljø i studietilsynsforskriften i de fleste fordypninger, men ingeniørmiljøet på KS er fortsatt sårbart, og de er i prosess med å få ansatt to personer med førstestillingskompetanse. Andel fagansatte med UH-pedagogisk kompetanse ved KS er omkring 55%, som i fjor.

Ved KS dekkes kravet totalt sett, også i fagmiljø ingeniør, grunnet nyansettelse. Det er variasjon mellom seksjoner, men det foregår kompetansehevende løp i alle seksjoner. Det er høyest grad av førstekompetanse på seksjon for landmakt, mens det er flest i kompetansehevende løp i ledelsesseksjonen. Seksjon for taktisk samvirke, hvor fagmiljø ingeniør hører til, har størst utviklingspotensial.

Forskningsleder ved KS opplever gjennom arbeidet med blant annet Forskerskolen, at det er økt interesse for FoU, men at andre oppgaver gjør at de ansatte ikke kan delta. Forskerskolen har bidratt med å støtte personell som ønsker doktorgrad (PhD) eller tilsvarende, med idéer og tilbakemeldinger. Fagforum er blant annet tenkt å bli et forum hvor temaer som kanskje kan anspore til nye prosjekter diskuteres.

CISK har et fagmiljø bestående av 11 faglig ansatte, i tillegg var det tre stillinger som stod vakante i rapporteringsperioden. Tre av de 11 innehar førstekompetanse.. Ellers har alle lærere fra NTNU i rapporteringsperioden førstekompetanse. I løpet av skoleåret underviser ni lærere fra NTNU i til sammen 70 studiepoeng. Skolen har i tillegg et meget godt samarbeid med Cyberforsvaret, Etterretningstjenesten og andre deler av Forsvaret, der representanter fra ulike fagmiljøer bistår skolen i flere deler av utdanningen, spesielt inn mot fagfordypningene og praksisarenaer. Skolen anser at instruktørmassen i dag er godt tilpasset den fremtidige utdanningsmodellen, dersom de utfordringer som er beskrevet under «robuste fagmiljø» blir ivarettatt og vakanser unngått

SKSK har et variert fagmiljø der sjømakt og sjømilitær ledelse utpeker seg som robust og aktivt, med sterk kompetanse og forskningsaktivitet, spesielt knyttet til Sjømakt 2040-prosjektet og utvikling av ny undervisningsteknologi. Det er også investert i nye stillinger for å møte økt belastning og ansvarsområder. I kontrast er seksjon for militær logistikk forsterket, men sliter med vakanser og høy belastning blant ansatte, selv om outsourcing til HiM har gitt positive resultater. Teknologiseksjonen står overfor utfordringer med en langvarig vakanse, noe som skaper sårbarhet til tross for midlertidige løsninger.

HR-avdelingen har utviklet et verktøy for å kartlegge førstekompetanse, som med fordel kunne blitt brukt til å kvalitetssikre sammensetning av fagmiljø. I neste årsrapport bør det være mulig å gi en tydeligere indikasjon på status ved hjelp av data fra denne oversikten.

4.2.1 Fagmiljø ved ingeniørutdanningen på Krigsskolen

Det ble gjennom FHS' eget kvalitetssystem og gjennom NOKUT-tilsynet identifisert avvik i studietilsynsforskriftens § 2-3 om krav til fagmiljø ved ingeniørutdanningen ved Krigsskolen. Høyskolen anser nå dette avviket som håndtert og det er etablert en løsning for berørte kadetter. Hærens behov for ingeniøroffiserer med bachelorgrad i ingeniørfag førte til opprettelsen av et nytt ingeniørprogram, og følgelig styrking av fagmiljøet i tråd med kravene. Tiltak knyttet til § 2-3 vil evalueres våren 2024 og må følges opp i kvalitetsrapporten for neste år. Denne saken er under behandling gjennom det nye avvikshåndteringssystemet.

4.3 Pedagogisk kompetanse

Høyskolen har en ambisjon om at alle fagansatte skal ha utdanningsfaglig kompetanse. FHS har en samarbeidsavtale med Politihøgskolen som tilbyr våre ansatte kurs i UH-ped. Det rår noe usikkerhet rundt innholdet i denne avtalen da det rapporteres om fra avdelingene at det er lite forutsigbarhet knyttet til opptak og gjennomføring. Det har vært dårlig kommunikasjon med korte søknadsfrister og avslåtte søknader med ufullstendige begrunnelser. FHS bør klargjøre nærmere hva avtalen med Politihøgskolen går ut på, og sikre tydelig kommunikasjon med avdelingene om dette og hvordan søkere prioriteres. NOKUTs sakkyndige komité oppfordrer FHS til å opprette slike kurs selv for å utvikle sin egen profesjonsdidaktikk, og dette er noe høyskolen bør følge opp.

Forskningsleder ved KS opplever gjennom arbeidet med blant annet Forskerskolen, at det er økt interesse for FoU, men at andre oppgaver gjør at de ansatte ikke kan delta. Forskerskolen har bidratt med å støtte personell som ønsker doktorgrad (PhD) eller tilsvarende, med idéer og tilbakemeldinger. Fagforum er blant annet tenkt å bli et forum hvor temaer som kanskje kan anspore til nye prosjekter diskuteres. Ved CISK har ca. 72 % av skolens fagpersonell UH-ped, og nytilsatte får tilbud om kurs innen 2 år etter tilsetting. Kurset har vært en tydelig inspirasjonskilde når undervisere søker å utvikle eget fag.

Totalinntrykket basert på rapportering og resultater fra kadettevalueringer, er at det er nødvendig med enda større grad av pedagogisk bevissthet og kompetanse blant fagansatte. FHS er langt fra å nå målet om at alle fagansatte skal ha utdanningsfaglig kompetanse per nå. Dersom det er ønskelig å nå dette målet må det settes av penger sentralt til dette årlig og det bør vurderes om potten skal økes. Det er samtidig essensielt å etablere bedre rutiner for innmelding og påmelding til kurs. Noe av dette arbeidet er delvis relatert til HMPU, gruppe 10. For å lykkes med å øke pedagogisk kompetanse i organisasjonen, må det derfor legges til rette for at kompetanseutvikling skjer som et ledd i organisasjonens strategi og målstyring.

4.4 Eiendom, bygg og anlegg

Kvalitetsrapporten for 2021-2022 viste at høyskolen har flere utfordringer knyttet til EBA og IKT. FHS har igangsatt flere tiltak for å fremskynde og forbedre høyskolens totale EBA-situasjon. Det er startet byggeprosjekter for ca. 400 millioner for å bedre boforhold, forpleining og inneklima. Eksempelvis renoveres badene på kadettesenes forlegning på Krigsskolen og Sjøkrigsskolen, og ventilasjonsanlegget i klasserommene på Cyberingeniørskolen er under oppgradering. I tillegg til disse er det en rekke andre prosjekter som er igangsatt for å utbedre tidligere innmeldte avvik.

Studentundersøkelsen viser tendenser til økende tilfredshet med bomiljøet, selv om andelen som er tilfreds er stadig lav (27 %). Det er en utfordring med EBA sett opp imot antallet studenter, og med de varslede kvoteøkning må FHS utvikle en helhetlig plan for forlegning av studenter.

I rapporteringsperioden ble en sentral rammefaktor i kadettene læringsmiljø ved SESK endret da kadettene ble flyttet fra leir til kaserner i Oslo sentrum, noe som sterkt påvirker tiden de har tilgjengelig til egenstudier. I tillegg innebærer flyttingen en svekking av opplevd tilknytning til skolen og læringsmiljøet som det tradisjonelt arbeides for å etablere første skoleår. Kull 23-26 blir ikke garantert enkeltrom, og for de kadettene som må dele rom er dette en faktor som vil kunne få klart negativ innvirkning på læringsvilkårene. I tillegg har bo- og studiemiljøet på kasernene har vært preget av eksterne forstyrrelser fra andre beboere. Fagmiljøene finner flyttingen bekymringsverdig med hensyn til kadettene mulighet til å oppnå studieprogrammets ambisiøse læringsutbytter. Bosituasjonen til kadettene ved SESK bør utredes.

Den pressede forlegningskapasiteten ved LKSK har også vært rapportert om over flere år, gjennom blant annet kvalitetsrapporter, LMU og ulike FKOM-undersøkelser. Ved SKSK er det lav forlegningskapasitet i høstsemesteret, da både marineingeniørlinjene på siste semester (GOU4), VBU, i tillegg til GOU1 er forlagt på skolens kapasiteter. Tiltakene som er rapportert i fjorårets årsrapport om fuktskader og utbedring av bygningsmassen er forhold som skal utbedres i løpet av 2023. Befalsskolen disponerer kun egen kontorfløy, og nødvendig lager til våpen og øvingsmateriell på Sessvollmoen. Klasserom, grupperom, idrettsbygg og skyte-/øvingsfelt forvaltes av FKL (Forsvarets kompetansesenter for logistikk og operativ støtte). Det opereres med halvårlige tidsfrister. Det hender regelmessig at idrettsbygg er bestilt i sin helhet av andre aktører på Sessvollmoen. Innrykk til Hærens avdelinger legger eksempelvis regelmessig beslag på mesteparten av kapasiteten ved undervisningsbygg og idrettsbygg i om lag 16 uker i året. Befalsskolen ser et behov for å få økt prioritet på nevnte ressurser, slik at utdanningen kan gjennomføres med større forutsigbarhet og fleksibilitet. Videre er det behov for tilgang i større deler av døgnet. BS fokuserer på å ha økt planhorisont, og sikre tilgang på ressurser gjennom detaljert og langsiktig planlegging. BS driftsstab er også involvert i prosjekter som omfatter økning av kapasitet ved Sessvollmoen leir. Blant annet er det planlagt med mesanin i idrettshallen på Sessvollmoen. Dette vil kunne utvide kapasiteten på treningsfasilitetene ytterligere. BS stab er påkoblet prosjektene, både på Sessvollmoen leir og hos FHS sentralt.

BS opplever å få tilstrekkelig prioritet, og gjennomføring med dagens elevtall er tilfredsstillende dog lite fleksibel. Derimot er kapasiteten sprenget på klasserom og egen simulator. Det jobbes med å doble kapasiteten på egen simulator. Som flere av de andre avdelingene, melder BS at de i liten grad er i stand til å håndtere en stor økning i elevmassen grunnet EBA.

Ved Stabsskolen har det i flere år blitt rapport om et gjentakende, og stadig tiltakende, problem med høyskolens EBA-fasiliteter på Akershus festning, som ventilasjonsanlegg i Kirkesalen, garderobe, trenings- og dusjfasiliteter.

Det er et generelt behov for at høyskolen lager en langsiktig plan for forlegning av studenter som samsvarer med den planlagte kvoteøkningen. Dette er et viktig grep for å bidra til trivsel og læring

4.5 IKT

Høyskolen har fremdeles IKT-utfordringer, men opplever bedre dialog med Cyberforsvaret (CYFOR) og Forsvarsmateriell (FMA).

Ved spørsmål om fysisk læringsmiljø og infrastruktur viser studentundersøkelsen til at 65% av studentene ved SKSK er tilfreds med tilgjengelig utstyr og hjelpemidler til undervisningen. Videre er 53% av kadettene tilfreds med IKT-tjenestene ved skolen, og 71% av kadettene er tilfreds med lokaler for undervisning og øvrig studiearbeid. Resultater om IKT-tjenester er lave, men fortsatt bedre enn tidligere rapporteringsår. Dette samsvarer med at tjenestene på FO365 til tider fortsatt kan være nede

eller svært trege. Studentrådet har vurdert at lav tilfredshet kan begrunnes med en økende studentmasse, samt en utdatert infrastruktur.

En bemerkning som er registrert i det lokale avvikssystemet ved SKSK er problematikk rundt gjestetilgang i Teams. FHS tar i bruk eksterne gjesteforelesere og faglærere i en rekke forskjellige emner. For at de ansatte skal følge skolens instruksjoner og informasjon, samt skape et godt læringsmiljø må de få tilgang til Teams gjennom en gjestebruker. Det er ved flere anledninger rapportert om problematikk med å få denne tilgangen, da det ligger en sikkerhetssperre i systemet. CYFOR administrerer IKT-systemet FISBasis Ugradert, og det må på den måten etableres en løsning på hvordan FHS på en enklere måte kan gi eksternt personell denne tilgangen. Dette dukket også opp som en utfordring da FHS skulle reaktivere gjestebrukerkontoene til NOKUTs tilsynskomite i forbindelse med oppfølging av avviket. I den forbindelse meldte CYFOR om at problemstillingen er under utredning med systemleverandøren (Microsoft). Det foreligger ikke status på dette.

En annen problemstilling er vedlikehold av utstyr/maskiner brukt i undervisning. Enkelte emneansvarlige uttrykker en bekymring koblet til vedlikeholdsarbeid av maskiner/utstyr brukt i undervisning. Ved SKSK er en stor del av undervisningen som er gitt ved marineingeniørlinjene knyttet opp mot krav i STCW-konvensjonen, blant annet kjennskap til- og bruk av verktøy og maskiner i verksted. Slikt utstyr er og vil bli preget av slitasje etter regelmessig bruk, og det er behov for vedlikeholdsrutiner for å unngå at utstyret ødelegges. I dag løses reparasjoner/vedlikehold ad hoc, noe som skaper uforutsigbarhet både for emneansvarlig, undervisningen til kadettene, i tillegg til den økonomiske belastningen SKSK må håndtere. Til tross for at tilfellet foreløpig ikke har ført til en stor belastning for skolen, ansees konsekvensene som svært omfattende. Problemstillingen har ved årets internrevisjon blitt rapportert som et avvik iht. prosedyre/krav fra DNV. Saken er dessuten rapportert i avvikshåndteringssystemet og er under utredning.

Stabsskolen har meldt om flere av de samme problemene i en årrekke uten at tiltak har blitt truffet. AV-utstyr i undervisningslokalene (spesielt Kirkesalen) er heller ikke i år tilfredsstillende, og er kilde til betydelig friksjon i undervisningssituasjoner. AV-utstyret i Kirkesalen har ved flere anledninger det siste året vært helt ute av drift på grunn av tekniske feil, og undervisningen har måttet bruke alternative improviserte løsninger. Fagansatte og studenter melder for eksempel om dårlig funksjonalitet og mangel på mulighet til å bruke trådløse mikrofoner og pekere. Problemene i Kirkesalen påvirker undervisningen direkte, og understøtter ikke undervisning i et mer hybrid format. Studentene har dessuten etterspurt at det deles ut IKT-utstyr som headset med mikrofon og datamus for bruk på de ugraderte PCene. Gruppe- og klasserom har utstyr som ikke understøtter bruk av tekniske verktøy, og mangler konferanseutstyr.

Ved LKSK er tilfredsheten til kadettene på utstyr og hjelpemidler i undervisning nokså høy (62% ganske/meget tilfreds) og dette henger sannsynligvis sammen med responsen på IKT-tjenester (63% ganske/meget tilfreds). Fagmiljø ingeniør rapporterer problemer med at IT-systemene ved FHS i liten grad understøtter bruk av nødvendig, teknisk programvare i undervisning. Dette er en gjentakende problemstilling ved KS.

CISK har opplevd problemer med sentralt forvaltede programvarelisenser. Noen ganger går ikke innkjøp av lisenser i orden og programvaren er ikke tilgjengelig når kadettene skal begynne å bruke det. Det er også utfordrende å finne riktig person som kan løse problemene sentralt. Dette øker arbeidsbelastningen og virker uprofesjonelt ovenfor kadettene. Det hender også at man kunne vært tidligere ute med riktig bestilling lokalt. Dette har fungert noe bedre i rapporteringsperioden, men er ikke helt i mål.

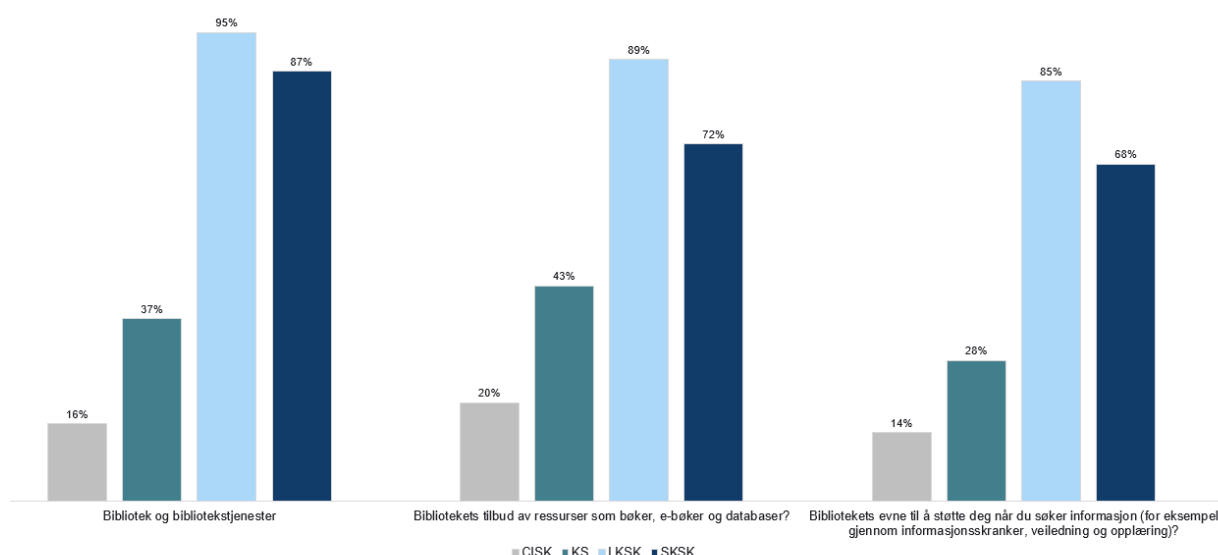
4.6 Biblioteks- og læringsressurser

Bibliotekstjenestene ved FHS er sentralt organisert på den måten at bibliotekarene organisatorisk tilhører FHS Fagstab. Dette har positive effekter for utvikling av fagmiljøet innenfor bibliotekstjenester. Det er to av avdelingene som har ikke et operativt bibliotekmiljø ved skolen, noe som har ført til lavere tilfredshet med bibliotekstjenestene. Det foreligger ingen kvantitative rapporter om tilfredshet ved stabsskolen/IFS og tilhørende programmer, men det er biblioteket ved AKF som betjener denne studentgruppen og bidrar inn med de samme tjenestene som beskrives nedenfor.

Biblioteket ved AKF er CISK sitt kontaktpunkt og biblioteket har bidratt med informasjon og opplæring innenfor akademisk skriving og metode samt innføring i bruk av bibliotekets ressurser. Det er ikke uttrykt et sterkt ønske fra CISK om et eget operativt bibliotek, men kadettene uttrykker lav tilfredshet ved både bibliotekets evne til å støtte med informasjon og tilgjengelige ressurser. Studentrådet har gitt anbefaling om at det opprettes et permanent bibliotektilbud her (Studentrådets evaluering, s. 11). Disse tjenestene er tilgjengelig digitalt gjennom biblioteket ved AKF, men beror også på ledig kapasitet. En god del av disse tjenestene skjer i det daglige virke gjennom betjente skranke der veiledning og opplæring skjer som en naturlig del av skrankevirksomheten.

CISK melder også om lav tilfredshet med bibliotekets ressurstilbud i form av bøker, e-bøker og databaser. Ved CISK er det en utlånsreol med selvbetjent utlånsordning og disse kadettene må derfor i stor grad benytte seg av digitale tjenester. Det bør vurderes om det kan legges inn ekstra ressurser til regelmessig skrankebetjening ved utlån av sentral bibliotekar samt oppgradering og vedlikehold av bøker og tidsskrifter. I akademisk kontekst er det viktig å kunne benytte seg av ulike kilder både ved egenstudier og ved akademisk skriving i eksamenssammenheng og ved skriving av større oppgaver. Bibliotekressursene bør utvides slik at kadettene ikke utelukkende må forholde seg til digitale kilder.

Bibliotekstjenester – hvor tilfreds er du med – per skole:



Figur 4: Tilfredshet med bibliotekstjenester fordelt på avdeling.

SESK-kadettene har heller ikke tilgang til bibliotekressurser lokalt på Lutvann, men på grunn av relokalisering til kaserner i sentrum er det en utilsiktet positiv fordel at kadettene nå har lettere

tilgang til bruk av AKFs bibliotek. Biblioteket bidrar også her med innføring i bruk av ulike bibliotekressurser samt opplæring og undervisning i akademisk metode. På grunn av de store utordringene med EBA ved SESK er det per nå ikke kapasitet til å ha et eget bibliotek for SESK. Det har tidligere blitt utredet om det er mulig for kadettene ved SESK å få tilgang til E-tjenestens bibliotek. Dette har vist seg å være problematisk fordi kadettene ikke får fysisk tilgang til bygget og det er derfor ikke en mulighet som foreligger per nå.

Ved LKSK og SKSK er det jevnt over gode tilbakemeldinger på bibliotekstjenestene. Det rapporteres om lav tilfredshet ved KS med antatt bakgrunn i personellmangel på et avgjørende tidspunkt i perioden kadettene arbeidet med bachelorskriving. Det går frem av studentrådets tilbakemeldinger at det er et generelt ønske i studentmassen om at bibliotekarene skal være mer synlige i studentenes hverdag. Faste skranketider og utvidet tilbud til CISK vil kunne bidra til dette. Disse rådene samsvarer også med studentrådets anbefaling om mer tilstedeværelse av bibliotekets personale. Det er derimot en risiko for sårbarhet ved at det er en liten faggruppe hvor fravær av en enkelt ansatt skaper større pågang hos andre. Dette går inn under den overordnede utfordringen med personellressurser ved FHS. Dersom det ikke allerede foreligger ROS-analyser med tilhørende handlingsplaner, anbefales det å utarbeide en slik for å ta høyde for vakanser og funksjonelt fravær i avgjørende tidsrom hvor studentene skriver bachelor- og masteroppgaver.

4.7 Forvaltning og administrasjon

Forvaltningen ved høyskolen har bedret seg noe de siste årene, men det er fortsatt mye å ta tak i. Siden 2019 har fagstaben hatt et forvaltningsprosjekt gående, med mål om kompetanseheving, effektivisering og riktig forvaltning. Likevel er det mangler, til tider store. I saksbehandlingen ser vi at flere av de ansatte fortsatt ikke bruker arkivsystemet Doculive (DL) i saksbehandlingen. Regelverkskoordinator har bedt ansatte ved avdelingene om å melde seg på kurs i bruk av DL, men har ikke fått tilbakemelding på om de har meldt seg på eller gjennomført. Det er derimot uklart hvordan denne beskjeden har blitt formidlet til avdelingene. Manglende bruk av arkivsystemet utgjør en stor risiko for manglende notoritet og muligheten for kontroll og kvalitetssikring.

Manglende notoritet er en gjennomgående mangel i saksbehandlingen ute på avdelingene, og mange viktige beskjeder og avgjørelser gjøres muntlig. Det gjør det svært vanskelig å ha kontroll over saksgangen, og dermed behandle klagesaker fra studenter og kadetter. FHS tapte et søksmål i 2023 på grunn av manglende notoritet. Dersom det foreligger noe skriftlig, er dette gjerne ikke i tråd med forvaltningsloven, og dermed kan vedtak bli ugyldige, noe som skjedde ved fire tilfeller i 2022.

Forvaltningslovens regler om blant annet habilitet, veiledning, likebehandling og kontradiksjon er mangelfull ute på avdelingene, og vi har sett eksempler på brudd på flere av disse prinsippene. En av skikkethetssakene i 2022 endte med at en kadett under tvil ble funnet skikket på grunn av grove saksbehandlingsfeil hos avdelingen.

Fra 2024 skal det legges til rette for innføring av et nytt arkiv- og saksbehandlingssystem (Public360) og det forventes at dette vil legge til rette for en smidigere saksbehandling der arkivfunksjonen er en integrert funksjon i systemet. Første fase av innfasinger ble planlagt til første kvartal i 2024, men dette har allerede blitt utsatt. En annen svakhet ved innføringen av det nye systemet er at den i første omgang kun skal innføres på begrenset plattform. Dette er en stor ulempe ettersom hovedvekten av forvaltningssaker ved FHS behandles på ugraderte systemer.

FHS bør ha fokus på god forvaltning fremover, herunder øke kompetanse i forvaltning og i bruk av arkivsystem. Bruk av arkivsystem bør være noe ledelsen presiserer tydelig overfor avdelingene og det

er avgjørende at det nye systemet kommer på plass så fort som mulig på ugradert plattform. Det anbefales at FHS søker om særskilt prioritet for innføring av p360 på FisBasis-U.

Personellkategorien har ved flere anledninger vært diskutert og det har på forenklet vis vært henvist til personellkategorien «militær student». Dette for at kadetter skal få muligheten til å opprette studentbevis med de fordelene dette innehar. Det foreligger fortsatt tilsvarende utfordringer knyttet til forvaltningen som ikke tar høyde for «militær student» i sine lovtekster. FHS må på den måten redegjøre for hvilken personellkategori kadettene innehar, og sørge for at kadettene er kjent med dette. Dette er viktig å utrede og konkretisere for å skape større forutsigbarhet for studentene.

4.7.1 Nøkkeltall

Tall fra Forsvarets høgskoles vedtaks- og klagenemnd for 2022:

Sakstype	Antall
Fusk	5
Skikkethet	2
Klage på formelle feil	2
Klage over tap av studierett	2
Klage over annullering av eksamen	1

Resultat	Antall
Annullering av eksamen	4
Utestengelse	1
Opphevelse av vedtak	1
Skikket for yrket som offiser	1
Klage ikke tatt til følge	1
Vedtak opprettholdt og oversendt klageinstans	1

Antall års utestengelse	Antall
1	
2	1
3	
4	
5	

4.8 Medvirkning og tilbakemeldinger

FHS får gode tilbakemeldinger fra NOKUT om at det legges til rette for å fremme en kvalitetskultur gjennom ansattes og studenters medvirkning i kvalitetsarbeidet. Likevel varierer kadettene opplevelse av medvirkning mellom avdelingene, og det oppfordres til større systematikk i det å gi tilbakemeldinger til kadettene om resultatene fra kvalitetsarbeidet.

I Studentundersøkelsen spørres kadettene om mulighet til å gi tilbakemelding på innhold og opplegg i studiet, hvordan det tilrettelegges for studentmedvirkning gjennom studentråd og tillitsvalgte, og hvordan innspill og forslag til forbedringer følges opp. På spørsmål knyttet til medvirkning, ser det ut til å være en svakt fallende trend sammenliknet med fjoråret. Andelen som oppgir at de er tilfredse med studieprogrammet sitt er også noe lavere enn tidligere.

KS scorer særlig lavt på spørsmålene om studentmedvirkning og oppfølging, og lavest blant avdelingene. LKSK har høyest grad av tilfredshet blant alle skolene på dette området. Noe av dette forklares fra avdelingen selv med at det er god dialog mellom kadetter og ansatte og at det er gode kommunikasjonslinjer, samt at det legges til rette for studentmedvirkning i alle ledd. SESK har ikke rapportert på temaet.

På Cyberingeniørskolen er det en tett dialog mellom ansatte og kadetter. Studentundersøkelsen tyder på at kadettene opplever at de har medvirkning, men med noen svake forhold. Alle spørsmålene har en nedgang på over 10 prosentpoeng sett i forhold til foregående år. Størst er fallet i spørsmålet knyttet til oppfølging av forslag der det er gått fra 58% til 44%. Hva dette skyldes må utredes nærmere.

Kadettene ved SKSK er generelt sett fornøyd med muligheter for å gi tilbakemelding på innhold og opplegg i studiet (75%), i tillegg til at de er tilfredse med hvordan det legges til rette for medvirkning gjennom studenttillitsvalgte, lokalt studentråd, etc. SKSK scorer lavt på spørsmål om hvorvidt kadettene er tilfredse med hvordan deres innspill og forslag til forbedring følges opp (28% tilfreds). For SKSK er det derimot nødvendig å ta hensyn til at den totale svarprosenten ved avdelingen er lav (kun 36 %). Studentrådet understreker her viktigheten av emnekadetter og hvordan disse kan bidra inn mot ledelsen med tilbakemeldinger utover emneevaluering.

4.9 Oppsummering

Personellressurser er en sentral utfordring, med flere avdelinger som opplever sårbarhet grunnet manglende personell og robuste fagmiljøer. Mangelen på robusthet er bekymringsfullt i lys av økte utdanningskvoter og truer kvaliteten og bærekraften i høgskolens evne til å tilby forskningsbasert utdanning.

Fagmiljøenes sammensetning og FoU-kapasitet henger sammen med utfordringer med førstekompetanse og pedagogisk kvalifikasjon. Høy arbeidsbelastning og vakanser fører til redusert tid til FoU og det er derfor behov for langsiktige planer for å redusere sårbarhet og sikre robuste fagmiljøer. Pedagogisk kompetanse blant fagansatte er også et utviklingsområde. Målet er at alle skal ha utdanningsfaglig kompetanse, men det er utfordringer knyttet til opplæring og tilgjengelighet av kurs.

Fysisk infrastruktur som EBA og IKT viser både forbedringer og vedvarende utfordringer. Oppgraderinger pågår, men det er fortsatt problemer med for eksempel ustabile IKT-systemer. Biblioteks- og læringsressurser er varierte, med noen avdelinger som mangler adekvate bibliotekstjenester, noe som fører til lav studenttilfredshet.

Forvaltning og administrasjon har forbedret seg, men viser fortsatt mangler i saksbehandling og bruk av arkivsystemer. Dette undergraver forvaltningsprinsipper og skaper risiko for ineffektivitet. Samlet sett er det behov for forsterkede tiltak for å styrke rammekvaliteten ved FHS, spesielt i å sikre robuste personellressurser og forbedret infrastruktur, som vil være avgjørende for å opprettholde og forbedre utdanningskvaliteten.

Oppfølgingspunkter

- Personellressurser
 - Utvikle en helhetlig plan for å rekruttere og beholde personell
- Pedagogisk kompetanse
 - Tydeliggjøre avtale med PHS, sikre gode rutiner og kommunikasjon rundt søknadsprosess
 - Utrede FHS' mulighet til å utvikle egen profesjonsdidaktikk

- EBA
 - Utvikle en langsiktig plan for innkvartering som samsvarer med planlagt kvoteøkning
- IKT
 - Etablere system for oppfølging og utbedring av verktøy og maskiner ved SKSK
 - Utbedring av AV-utstyr ved AKF
- Bibliotek
 - Utforske mulighet for samarbeid mellom SESK og E-tjenestens bibliotek
 - ROS-analyse og handlingsplan med fokus på personellsårbarhet i avgjørende tidsrom
 - Opprette en ordning for tilstedeværelse ved CISK
- Forvaltning
 - Søke om særskilt prioritet for innføring av p360 på FisBasis-U
 - Tydeliggjøre innhold og rettigheter i personellkategorien «militære studenter»

5. INNTAKSKVALITET

Inntakskvalitet og startkompetanse handler på den ene siden om studentenes forkunnskaper og forutsetninger for å kunne gjennomføre en utdanning ved FHS, og på den andre siden om hva Forsvaret og FHS gjør for å rekruttere dem og samtidig legge til rette for at de får en god oppstart. Viktigheten av å formidle en helhetsforståelse for utdanningen er essensiell. Forventningsavklaring er et hyppig nevnt begrep, og relevant både ved oppstart og underveis, samt innen flere områder av utdanningen. Det er viktig å se inntakskvalitet opp mot profesjonskvalitet, spesielt med tanke på gjennomstrømming og frafall, samt opplevd faglig utbytte i etterkant av utdanning. Dette blir diskutert videre i kapittel 7 om profesjonsrelevans.

Kapitlet om inntakskvalitet fokuserer først og fremst på de akkrediterte studieprogrammene, men det er viktig å påpeke at også Befallsskolen opplever utfordringer knyttet til inntakskvalitet.

5.1 Rekruttering

For å finne de best kvalifiserte og mest motiverte kandidatene, gjennomføres et felles opptak for utdanning i Forsvaret. Seleksjonen gjennom FOS skal på den måten sikre best mulig inntakskvalitet. Forsvarts kommunikasjon (FKOM) er ansvarlig for markedsføring, profilering og gjennomfører årlig ulike kampanjer knyttet til utdanning i Forsvaret. Etter flere år uten ressurser knyttet til rekruttering er FHS styrket med 1,5 årsverk på dette feltet fra høsten 2023.

Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) har ansvaret for rekrutteringen og utvelgelsen til FHS' utdanninger, og FKOM bistår i rekrutteringsprosessen med informasjon og informasjonskampanjer. FHS samarbeider med FKOM om innholdet på nettsidene som profilerer de akkrediterte utdanningstilbudene vi tilbyr. Det har vært og er fremdeles utfordringer med at nettsidene ikke er gode nok til rekruttering. En årlig revidering av innholdet gjennomføres hver høst. I tillegg legger FHS ut studieplaner/emneplaner knyttet til utdanningene på nettsidene tilgjengelig for søkere. Informasjonen på nettsidene inkluderer blant annet søknadsfrister, varighet på utdanningen, hvor den gjennomføres, krav til søker, hva man kan jobbe med i etterkant og litt om utdanningens innhold. FPVS har i tillegg en egen side med informasjon om FOS forsvarets nettsider hvor det gis generell informasjon om hva seleksjons prosessen innebærer og råd om hvordan kandidatene bør forberede seg. FPVS har rekrutteringsansvarlige med ansvar for hver sin geografiske region. Disse er hovedansvarlige for å delta på utdanningsmesser, besøke skoler og drive rekrutteringsarbeid for all virksomhet i Forsvaret.

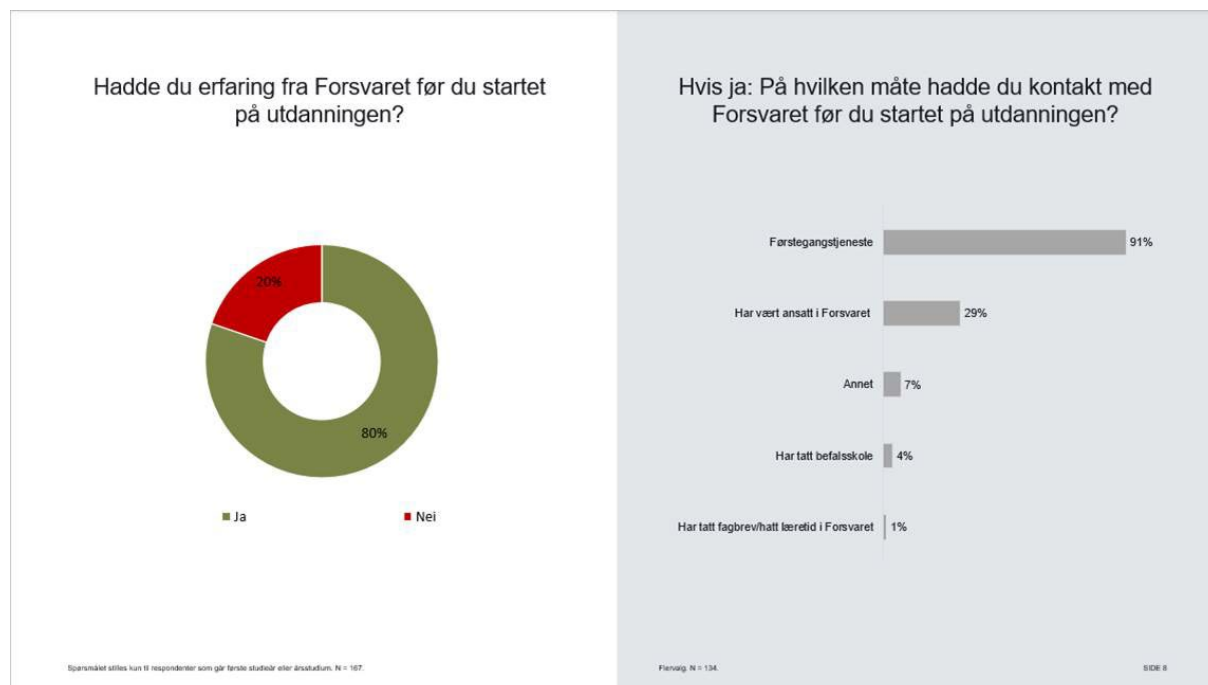
Opptak til masterutdanningen for militære søkere skjer gjennom seleksjon i forsvarsgrenene, med kvalitetssikring av opptaksgrunnlaget hos FHS og med formelt opptak i Forsvarssjefens råd etter Forsvarets HR bestemmelse. Opptaket for sivile skjer gjennom FHS sitt eget opptaksråd i henhold til høgskolen studiebestemmelser.

For enkeltemner er det fastsatt egen rutine for opptak på bachelor- og masternivå som administreres og gjennomføres av FHS.

FPVS har fagmyndighet for rekruttering i Forsvaret og utarbeider årlig Forsvarets rekrutteringsplan som styrer føringer og prioriteringer for rekrutteringsområdet i hele Forsvaret. Et av målene i årets plan var å gi bedre og mer realistisk informasjon om hva man kan forvente som ansatt i Forsvaret. Et annet var å øke interne søkere til utdanning. Effekten av disse tiltakene måles for bachelornivået i hovedsak gjennom nøkkeltall FPVS og FHS utarbeider knyttet til søknads- og opptaksprosessen. Disse analysene er ikke tilgjengeliggjort og det oppfordres til at det opprettes en avtale med FPVS om fast leveranse av nøkkeltall og analyser i forbindelse med rapporteringsarbeidet ved FHS. FHS støtter FPVS

med kadetter til stede på rekrutteringsmesser. I dette skoleåret var det imidlertid svært få som hadde mulighet på grunn av høy aktivitet på skolen.

I Studentundersøkelsen 2023 be alle førsteårskadetter og årsstudium-kadetter stilt følgende spørsmål: «Hadde du erfaring fra Forsvaret før du startet på utdanningen?». 80 % svarte «Ja». Av de som svarte ja (n=134) hadde 91 % vært i førstegangstjenesten og 29 % vært ansatt i Forsvaret.



Figur 5: Oversikt over førsteårskadetter som har erfaring fra Forsvaret.

Det er dermed tydelig at en svært høy andel av de som blir tatt opp som kadetter på GOU har en form for kjennskap til eller erfaring fra militæret. Dette tilsier at en stor del av potensielle kadetter finnes ute i avdelingene allerede og at det bør settes inn tiltak for å rekruttere fra denne gruppen. I frafallsundersøkelsen fra 2022 oppga 24 % av respondentene at det burde blitt gitt mer informasjon om utdanning i Forsvaret under førstegangstjenesten. Rekrutteringsstrategien til FPVS og FKOM favner bredt i befolkningen og selve kampanjen «For alt vi har – og alt vi er» tar i hovedsak sikte på å øke totalberedskapen i samfunnet. Fra KS anbefales det at i arbeidet med Helhetlig militær profesjonsutvikling (HMPU) vurderes om førstegangstjeneste bør bli et opptakskrav. Dette er noe HMPU-gruppen bør undersøke. Det anbefales at det utredes om det er mulig å sette inn mer spesifikke tiltak til rekruttering rettet mot vernepliktige i førstegangstjenesten. Mer overordnet er det behov for spissede rekrutteringstiltak for FHS og det anbefales at det gjennomføres en mulighetsstudie for å iverksette målrettede rekrutteringstiltak for FHS' utdanninger i samarbeid med FPVS og FKOM.

5.1.1 Rekruttering CISK

Det har i flere år vært et lavt antall søkere til bachelor i ingeniørfag - telematikk. Dette har blitt identifisert som et større avvik som er rapportert om til NOKUT. Avviket håndteres i samarbeid med FKOM og FPVS, som gjennomførte rekrutteringstiltak særlig knyttet til ingeniørstudiene og lav kvinneandel i innværende skoleår. FHS/Cyberingeniørskolen (CISK) er eneste skoleavdeling som har et etablert system hvor de holder kontakten med søkerne fra søknadstidspunkt frem til oppmøte seleksjon. Det har til tross for det vært litt ulikt antall som har møtt på FOS.

5.2 Søknadsprosessen

Det var totalt 2537 søkere til utdanning på bachelornivå i 2022. Av disse var 2055 stykker kvalifiserte søkere, og det er en økning i totalt antall søkere fra 2021 til 2022. Det er fortsatt fordypningene med krav om realfag for opptak som er kritisk lave.

Når det gjelder masterprogrammet og videreutdanning er søkertallene der også relativt stabile. Det har imidlertid vært noe nedgang på masterprogrammet og økning på videreutdanningsemnet i inneværende år. I perioden 2019-2022 er det kun marginale endringer i tallene (fra 269 til 238). Antall søkere på sivil kvote til masterprogrammet holder seg også relativt stabilt, men har økt gradvis over de siste årene (fra 10 i 2020 til 19 i 2023). Utenlandske nominerte kandidater holder seg relativt stabilt mellom 4 og 6.

I tabellen under vises oversikt over søkere til bachelorprogrammene. Tabellen omfatter alle programmer i den grunnleggende officersutdanningen (GOU) og er delt opp etter årstall. Legg merke til at denne oversikten kun inkluderer *kvalifiserte søkere*, det vil si at ikke-kvalifiserte søkere som ikke oppfyller grunnkravene til den militære utdanningen er ekskludert. En ikke-kvalifisert søker har for lavt allment evnenivå (AE - krav om 5), ikke godkjent helse fra sesjon del 1, ikke tilfredsstillende helse, ikke grunnleggende studiekompetanse (GSK), har sperre på grunn av tidligere opptak, ikke godkjent vandel eller er ikke svømmedyktig. Godkjente, eller kvalifiserte søkere, er dermed de som er funnet kvalifisert til å bli kalt inn til FOS.

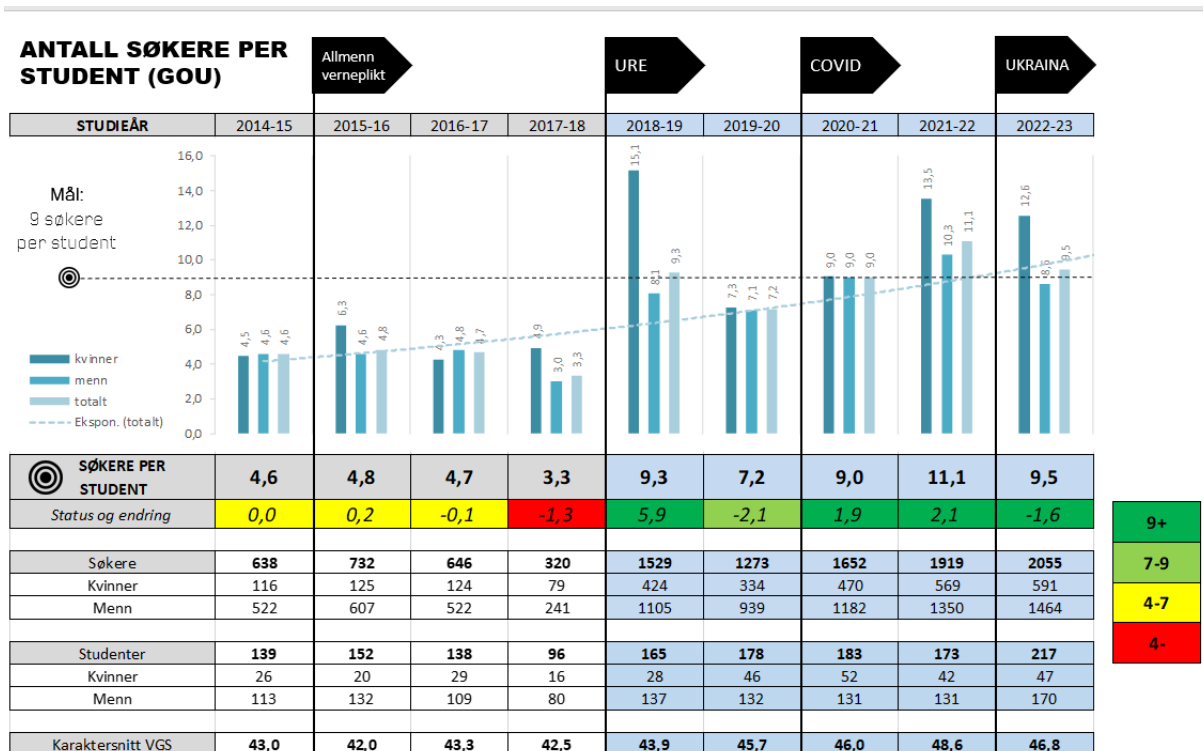
Antall søkere per student kan si noe om hvor attraktive studietilbudene våre er. Måltallet sier ikke nok om søkerens motivasjon. FHS har blant annet ikke informasjon om såkalte førstevalgssøkere, noe som hadde vært mulig å få data på dersom vi hadde vært en del av Samordna opptak. Studentens personlige og fysiske egnethet, samt motivasjon for å bli i Forsvaret etter eventuell plikttjeneste, må avdekkes på annet vis. Tidligere undersøkelser av karakterer fra FS, viste at studenter som fikk gode karakterer på VGS også fikk bedre karakterer ved FHS. Studentens alder betydde derimot lite eller ingenting for oppnådde karakterer.

5.2.1 Søkere til GOU/Bachelor i militære studier

Antallet godkjente søkere til GOU er relativt høyt, men som det kommer frem av tabellen nedenfor var det en nedgang fra 11,1 i fjor til 9,5 i år. Tabellen nedenfor inkluderer dessuten informasjon fra opptaket i inneværende studieår, og det kommer dermed frem at antall godkjente søkere har sunket til nivået det var på før COVID. Sammenlignet med i fjor har også karaktersnittet sunket noe fra 48,6 til 46,8. Vi oppfyller derimot målet om 9 søkere per studieplass og er dermed godt innenfor måltallet.

FHS er forpliktet til å oppfylle både Forsvarets og regjeringens mål om bedre kjønnsbalanse. Andelen kvinnelige søkere og andelen kvinner som takker ja til en studieplass, er derfor noe FHS følger med på. I 2022 var det, som tidligere år høyest andel kvinner på Luftkrigsskolen og lavest på alle fordypninger med krav om realfag. Det er fortsatt høye søkertall og mange kvalifiserte søkere til årsstudium, og her er kvinneandelen høy. Andelen kvinnelige søkere har ligget på opp mot 30 % de siste tre rapporteringsperiodene, og lå i 2022 på 28 %. Andelen kvinner som har startet opp har derimot hatt en nedgang de siste tre årene og lå i 2022 på 21,6 %. ²

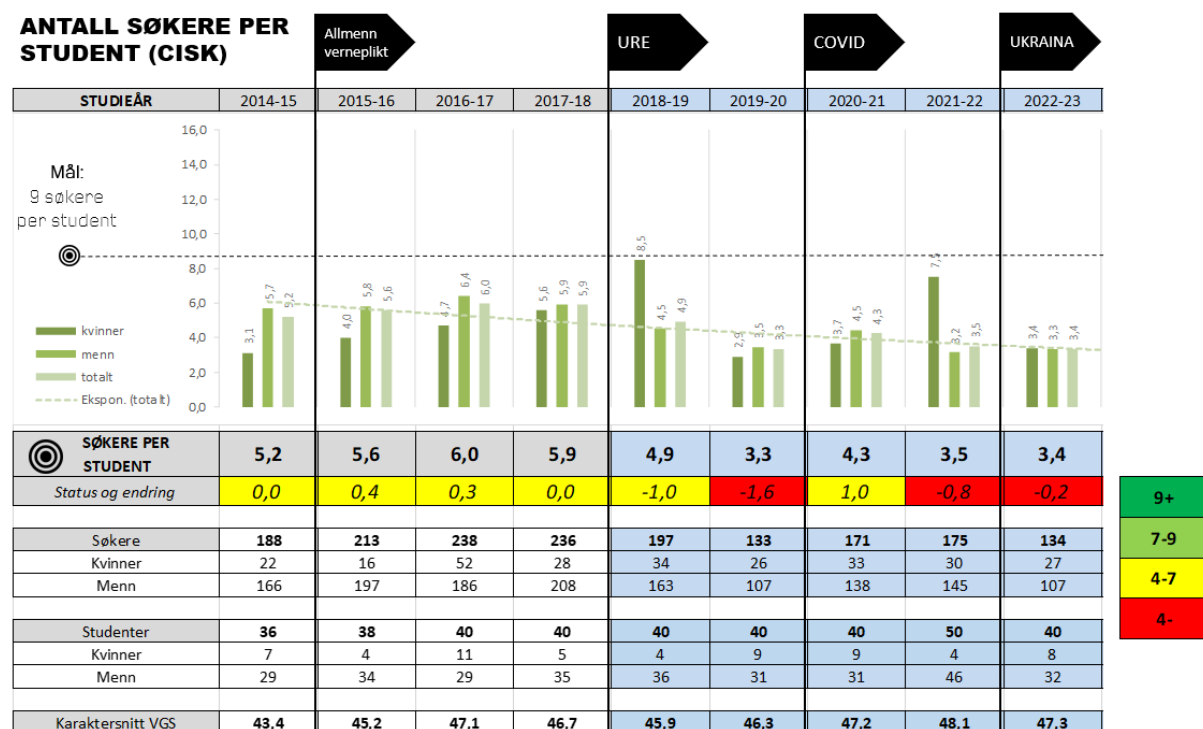
² I 2023 lå andelen kvinnelige søkere på 31 %. Andelen kvinner som startet opp er ikke rapportert om og bør følge med i nøkkeltallene i neste rapport.



Figur 6: Oversikt over søkere GOU, 2014-2023.

5.2.2 Søkere til CISK

Søkertallene hos CISK er en god del lavere enn for de øvrige bachelorutdanningene. Den overordnede trenden har vært synkende og i denne rapporteringsperioden var det kun 3,4 godkjente søkere per studieplass. Det lave søkertallet ble i fjor omtalt som kritisk, og det ble derfor satt inn særskilte tiltak CISK konkurrerer med sivile ingeniørutdanninger om de samme studentene, som også kan slite med rekruttering.



Figur 7: Oversikt over søkere GOU ved CISK, 2014-2023.

Til tross for at det har blitt satt inn tiltak vurderes det lave rekrutteringsgrunnlaget som såpass lavt sammenlignet med målet om 9 søkere per student at det må regnes som et avvik. Styrkingen med 1,5 årsverk for rekruttering forventes å bidra til en økning på dette området, dette blir fulgt opp i neste årsrapport.

5.3 Opptaksprosessen

Etter søknadsfristen er gått ut til utdanningene på bachelornivå sendes det invitasjon for å delta på FOS til de best kvalifiserte kandidatene ut ifra fastlagte rangeringsregler i våre forskrifter og bestemmelser. Det blir sendt ut invitasjoner til å møte på FOS i flere omganger, da det er en stor andel som takker nei til å møte. Målet er 3-4 kandidater per studieplass. Dette nås sjelden for alle fordypningene på bachelorene, noe som har vært en trend de siste årene. Dette gjelder spesielt for de med krav om realfag. Det var imidlertid ingen av fordypningene som i år hadde negativ seleksjon. Det har vært forsøkt ulike tiltak ved skoleavdelingene for å få flest mulig av de beste kandidatene til å møte på FOS. I 2023 ble det valgt å ikke gjøre spesifikke tiltak, da det er vanskelig å måle effekten av dette med de ressursene vi har hatt til i dag. Det ble imidlertid ikke sett store forskjeller i antallet som takket nei til å møte på FOS sammenlignet med andre år. CISK er eneste skoleavdeling som holder kontakten med søkerne fra søknadstidspunkt frem til oppmøte seleksjon. Det har allikevel vært litt ulikt antall som har møtt, i år var det bra antall som møtte.

De som velger å takke nei til å møte på FOS får tilbud til å delta på en undersøkelse i regi av FPVS og gjennomført av FKOM (Frafallsundersøkelsen). I år var det 28 % (ca 200) som svarte på denne. Hovedfunnene har vært tilnærmet like årene undersøkelsen har vært gjennomført, med noen mindre forskjeller i å hvor det var overvekt kvinner som svarte. Hovedårsaken til at de som svarer sier de ikke møter på FOS er blant annet at de ønsker annen utdanning, får tilbud om jobb (siv og mil), ønsker å ta førstegangstjeneste først og ikke føler seg godt nok forberedt. Informasjon om utdanningen er en av faktorene som scorer lavest, noe som ble kommentert også i fjorårets kvalitetsrapport og som kommenteres i punktet nedenfor.

Opptak til masterutdanningen for militære søkere skjer gjennom seleksjon i forsvarsgrenene, med kvalitetssikring av opptaksgrunnlaget hos FHS og med formelt opptak i Forsvarssjefens råd etter Forsvarets HR bestemmelse. Opptaket for sivile skjer gjennom FHS sitt eget opptaksråd i henhold til høgskolen studiebestemmelser.

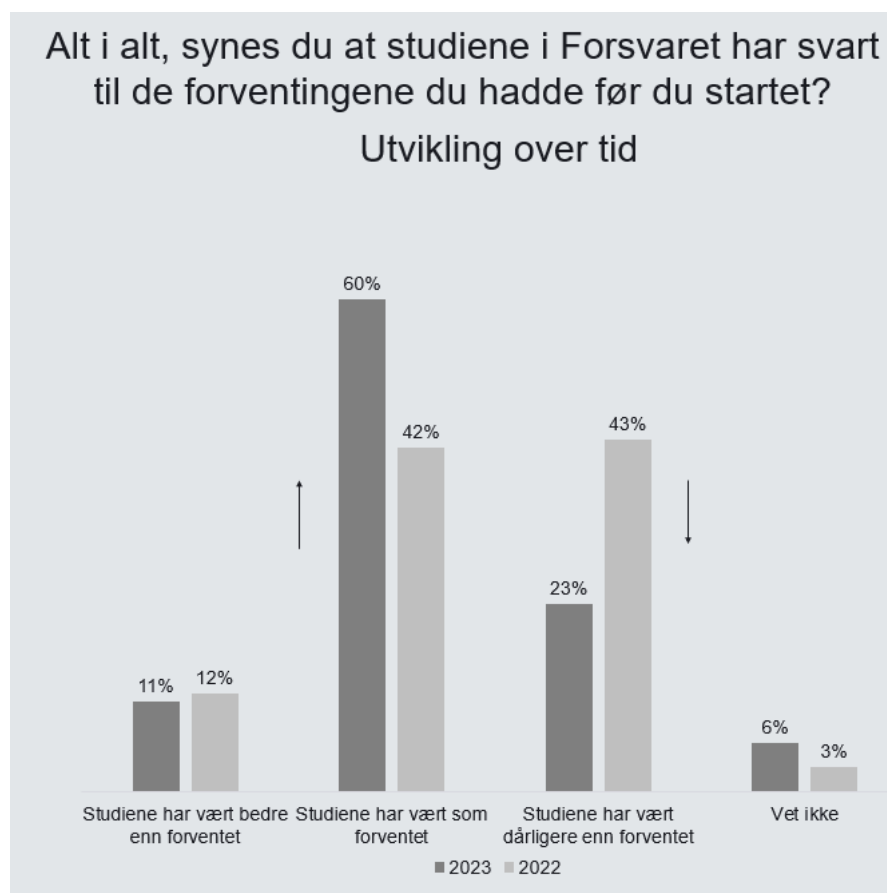
For enkeltemner er det fastsatt egen rutine for opptak på bachelor- og masternivå som administreres og gjennomføres av FHS.

5.4 Informasjon, inntrykk og frafall

Opptaket til bachelorprogrammene ved FHS skiller seg fra opptak til de fleste sivile utdanninger ved at det gjennomføres en såpass grundig seleksjonsprosess. For å sikre motivasjon og forhindre frafall er det svært viktig at FHS når ut med riktig og tilstrekkelig kommunikasjon om studiene i forkant av opptaket.

I tidligere årsrapporter har det blitt rapportert om en uoverensstemmelse mellom studentenes forventninger til studieløpet og opplevelsen av studiehverdagen. I følge studentundersøkelsen 2023 har FHS i større grad klart å innfri forventningene til årets førsteårsstudenter med en økning på 18 % fra i fjor og andelen studenter som opplever at studiene er dårligere enn forventet har således gått ned (se figur 8 nedenfor). Langt flere svarer at studiene har vært som forventet sammenlignet med

fjoråret. Resultatene viser dessuten en økning i andelen studenter som har et positivt inntrykk av både Forsvaret og utdanning i Forsvaret.



Figur 8: Forventninger til studiet, endring fra 2022.

Det har blitt gjort et arbeid for å utbedre nettsidene, men det er fremdeles rom for forbedringer her. Andre tiltak som er gjort inkluderer bruk av sosiale media for å promotere studiene og synliggjøre studiehverdagen. Det er FKOM som har ansvar for mediedekningen, men de ulike kadettsamfunnene har dessuten egne kanaler på sosiale media. Det ansees som positivt at avdelingene har aktive kadettsamfunn. Det bør derimot kartlegges hvordan sosiale media brukes av de ulike utvalgene ved avdelingene for å skape en sammenhengende profil, spesielt siden mye av mediedekningen skjer på sosiale media. Det anbefales at FHS' rekrutteringsoffiser oppretter dialog med aktuelle råd og utvalg for kadetter for å sørge for et bindeledd inn mot det formelle rekrutteringsarbeidet.

I 2022 ble det gjennomført en frafallsundersøkelse som kartlagte årsaken til at søkere til bachelorutdanningene ikke møtte på FOS. På spørsmål om det er noe Forsvaret kunne ha gjort annerledes i tiden fra søknadstidspunktet og frem til oppmøtet på FOS, svarer 24 prosent av respondentene at det burde bli gitt mer informasjon om hvordan det er å jobbe i Forsvaret, 23 prosent svarer at det burde bli gitt mer konkret informasjon om opptaket og 22 prosent svarer at det burde bli gitt mer konkret informasjon om utdanningen. Det er tilsvarende resultater i de tidligere frafallsundersøkelsene, så dette er ikke nytt i 2022. Nå er det riktignok flere andre årsaker til at aktuelle kandidater velger bort FOS, men det er uansett et behov for riktig informasjon til riktig tid gjennom hele prosessen – fra kadettene vurderer å søke utdanning i Forsvaret og til de har begynt på studieløpet. I følge fjorårets kvalitetsrapport hadde FHS og FKOM satt i gang et arbeid for å finne bedre og varige løsninger, inkludert rolle- og ansvarsbeskrivelser. Status på dette er ukjent, men det

har blitt gjort en innsats med å styrke årsverk inn mot rekruttering, noe som i seg selv bidrar til bedre kommunikasjon og forbindelse mellom de to avdelingene, se neste kapittel for mer om dette.

Det er også verdt å nevne at i FKOMs utvalg av skriftlige tilbakemeldinger fra de som har dårligere opplevelse av studiet av forventet, er det spesielt tilbakemeldingene fra ÅS-studentene som trekkes frem. Disse studentene har et helt annet utgangspunkt enn de fleste andre på GOU når det kommer til forkunnskaper innen studieteknikk, metodekunnskap og akademisk skriving. Dette inngår i det totale inntrykket av at årsstudium slik det er lagt opp i dag ikke er optimalt.

5.5 Samarbeid med eksterne aktører

FHS samarbeider med en rekke aktører rundt seleksjon og opptaksprosessen, blant disse er; Forsvarsdepartementet (FD), Forsvarsstaben (FST), Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS), Grenstabene (HST, SST, LST), Forsvarets sanitet (FSAN), Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir).

Det overordnede regelverket fastsettes av FD med innspill fra FHS. Ny, oppdatert forskrift knyttet til opptaksprosessen ble ferdigstilt i år. Her ble det gjort en del presiseringer og gitt føringer for studiepoeng på enkeltemner på bachelornivå. FST fastsetter kvoter og krav i organisasjonen på bakgrunn av politiske føringer. FPVS er FHS sin hovedsamarbeidspartner i opptaksprosessen på bachelornivå da FPVS er administrativt ansvarlig for å gjennomføre opptak og seleksjon til bachelor utdanningene. Seleksjonen foretas av driftsenhetene i Forsvaret. Rangering og beslutning fastsettes i et opptaksråd ledet av FHS. FPVS arrangerer årlig fagråd rekruttering og fagråd seleksjon hvor FHS sammen med de øvrige aktørene deltar.

Det har i tidligere kvalitetsrapporter blitt beskrevet at FHS har liten eller ingen direkte innflytelse på rekrutteringen, ut over at avdelingene deltar på utdanningsmesser, i lokale informasjonskampanjer og drifter Facebook- og Instagramsider. Dette henger sammen med at FHS er avhengig av å samarbeide med eksterne aktører og ikke eier alle prosessene selv. Ved styrket fokus på spesifikk rekruttering til FHS' utdanninger vil dette det kunne føre til at FHS har større kontroll eller innflytelse på inntakskvaliteten.

Det har tidligere blitt avdekt at opptaksreglementet slik det foreligger ikke er i tråd med regelverket i utdanningssektoren og Forskrift om opptak til høgare utdanning ble det vedtatt at FHS skulle innlemmes i opptaksprosessen til samordna opptak (SO) for bachelorutdanningene. Arbeidet ble lagt på is delvis på grunn av omorganiseringer i sektoren, men også fordi det ble vurdert at innlemmelse i SO ville føre til en omlegging av hele søknads- og opptaksprosessen. FHS skal ta opp saken igjen i 2024.

5.6 Mottak og oppstart

Rapporten fra driftsansvarlig for MLS ved Heistadmoen i forbindelse med gjennomføring av emnet MILM1110 betegner gjennomføringen i år og i fjor som komprimert og beskriver bemanningen som begrenset, men av høy kvalitet. Noen av utfordringene som pekes på inkluderer rekruttering av personell og behov for større grad av støtte til gjennomføringen. Selv om årets gjennomføring har vært relativt godt bemannet, bør FHS vurdere å få inn støtte fra andre grenstaber dersom den nåværende utdanningsmodellen skal videreføres med de varslede kvoteøkningene.

Depotet på Heistadmoen er lagt ned. For å få tak i nødvendig utstyr må kadettene sendes med buss til Sessvollmoen. Dette er kostbart både med tanke på merutgifter i forbindelse med transport og fordi det stjeler tid fra det faglige opplegget. På grunn av den komprimerte modellen som beskrives i rapporten og utfordringene med utlevering av PBU og våpen, har driftsansvarlig anbefalt å utvide FOS med to dager for å unngå at praktiske oppgaver får negativ effekt på gjennomføringen av det faglige

opplegget. Med den planlagte kvoteøkningen vil det føre til en dobling av utgifter i transport til og fra Sessvollmoen. Dette er et ressurspørsmål som bør spilles inn til seksjon for virksomhetsstyring i forbindelse med budsjettering.

En viktig endring i år har vært en mer effektiv prosess for tilkobling av ugraderte PCer for kadettene. Dette har blitt håndtert raskt og smidig av både brukeradministrasjonen og CYFOR. Allikevel fortsetter mangel på bærbare datamaskiner til kadettene ved starten av nytt semester å være en utfordring.

For å løse dette problemet foreslås det at FHS hvert år anskaffer rimelige bærbare datamaskiner via CYFOR, som kan utdeles til kadettene. Dette vil være i tråd med praksisen i det sivile skoleverket. Tidligere praksis har vist seg å være kostbar, tungvint og frustrerende for alle involverte. Rimelige bærbare datamaskiner har en levetid på 4-5 år, noe som gjør dem til en kostnadseffektiv løsning. I år ble det utlevert 27 bærbare datamaskiner til kadetter som ikke hadde egen maskin.

Det anbefales at forberedelsene til FOS det påfølgende året starter tidlig og tar rapporten fra driftsansvarlig som utgangspunkt for å gjøre forbedringer. For å effektivisere forberedelsene anbefales det å formalisere samarbeidsavtalene og klargjøre ansvarsfordeling, inkludert hvem som skal ha rollen som driftsansvarlig påfølgende år. Her er også kompetanseoverføring avgjørende for å sikre en god gjennomføring.

Alt i alt vurderes gjennomføringen som god, men visse utfordringer med rekruttering av personell, samt helt konkrete utfordringer med utlevering av PBU, våpen og IT-problematikk må følges opp konkret. På skrivende tidspunkt er problemet med manglende utlevering av PCer meldt inn som et kvalitetsavvik i avvikshåndteringssystemet.

5.7 Befalskolen

Befalsskolen er første instans for felles utdanning i OR-søylen og det merkes at systemet fortsatt er i en oppstartsfase. Det er på langt nær alle elever som har vært innom lagførerskolen, konstabelkurs eller spesialistkurs når de kommer til skolen og dette påvirker startkompetansen i elevmassen.

Det har blitt diskutert forstudiepakker og andre løsninger som kan være med på å minske variasjonen i forkunnskap hos elevene. Utfordringen med å gjøre dette, er i hovedsak knyttet til to faktorer. Det ene er at skolen ikke har kontroll på hvilke elever som skal begynne, før to til tre uker før oppstart. I enkelttilfeller har man ikke fått navnene på elevene før et par dager før oppstart av nytt kull. En annen faktor er generering av arbeidstid.

Dagens løsning for å skape noe forutsetning før oppstart er at kullseksjonen, sammen med stab, sender ut en oppstartsmail til elevene som skal begynne. Denne tilstrebes å sendes så tidlig som mulig og den inneholder praktisk informasjon omkring oppstart, FO365, administrative bestemmelser for elevene og gjeldende studieplan.

BS har i samarbeid med Hærens lagførerskole gjort en kartlegging av sammenhengen mellom fagene på de to ulike utdanningene og har konkludert at innholdet i Befalskolens portefølje i stor grad fungerer som en videreføring av kunnskap elevene har lært på lagførerskolen. Det er derimot svært mange som ikke har tatt lagførerskolen eller tilsvarende kurs før BS og relevans oppleves derfor av mange som lav samtidig som det påvirker startkompetansen negativt.

Når rapporten skrives gjennomføres det en kvalitativ studie med hensikt å undersøke opplevd relevans av befalsutdanning i avdeling. Rapporten fra dette arbeidet samt resultatene fra HMPU arbeidsgruppe 5 Befalsutdanning vil sammen danne grunnlag for å gjøre justeringer. Det anbefales fra et kvalitetsperspektiv at det gjøres endringer i opptaksmodellen for Befalskolen slik at opptak ikke utelukkende baserer seg på oppnevnelser fra grenene, men at det 1) stilles krav til forkunnskaper for

å sørge for god inntak- og oppstartkvalitet og 2) at opptaksprosessen baserer seg på noen formelle krav som må oppfylles for å på opptak til studiet. Disse to faktorene er avgjørende for å sørge for at elevene stiller med likt utgangspunkt og det vil påvirke kvaliteten på hele studiet i positiv retning.

5.8 Oppsummering

Inntakskvalitet ved Forsvarets høyskole (FHS) fokuserer på studentenes forutsetninger for å starte på studier og hvordan FHS' rekruttering legger til rette for en god studiestart. Det legges vekt på viktigheten av å gi studenter en helhetsforståelse av utdanningen og klare forventninger fra starten. Det er viktig med et godt samarbeid mellom de ulike aktørene i dette samarbeidet og at nettsidene er oppdaterte og informative og gir korrekt og tilstrekkelig informasjon om hva en fremtidig student kan vente seg. Videre er det viktig at alle utdanninger er representert på nettsidene.

Søkertallene er jevnt over gode, men det er utfordringer ved enkelte av programmene, spesielt ved CISK. Her har det blitt satt inn tiltak, men det må gjøres en vurdering på om disse bør forsterkes enda mer for å oppnå måltallene for kvalifiserte søkere. Befalskolen har utfordringer med startkompetansen grunnet lite innflytelse i opptaket av elever.

Oppfølgingspunkter

- Rekruttering
 - Opprette avtale med FPVS og FKOM om leveranse av nøkkeltall og analyser av rekruttering og opptak
 - Utrede mulige tiltak for forsterket rekruttering innad i Forsvaret spesielt rettet mot vernepliktige i førstegangstjeneste
 - Gjennomføre en mulighetsstudie for å iverksette målrettede rekrutteringstiltak for FHS' utdanninger
- Informasjon
 - Kartlegge bruk av sosiale media og lage en helhetlig plan
 - Utbedre informasjon om å jobbe og studere i Forsvaret
 - Utdanningssidene må utbedres, presentere alle studietilbud, og tilrettelegges for kjappere oppdateringer ved behov for oppretting
- Mottak og oppstart
 - Søke om utvidet støtte ved gjennomføring av FOS
 - Anskaffe tilstrekkelig antall PCer til nye studenter og sørge for utlevering
 - Utrede mulighet for endring i opptaksmodellen til Befalskolen

6. LÆRINGSKVALITET

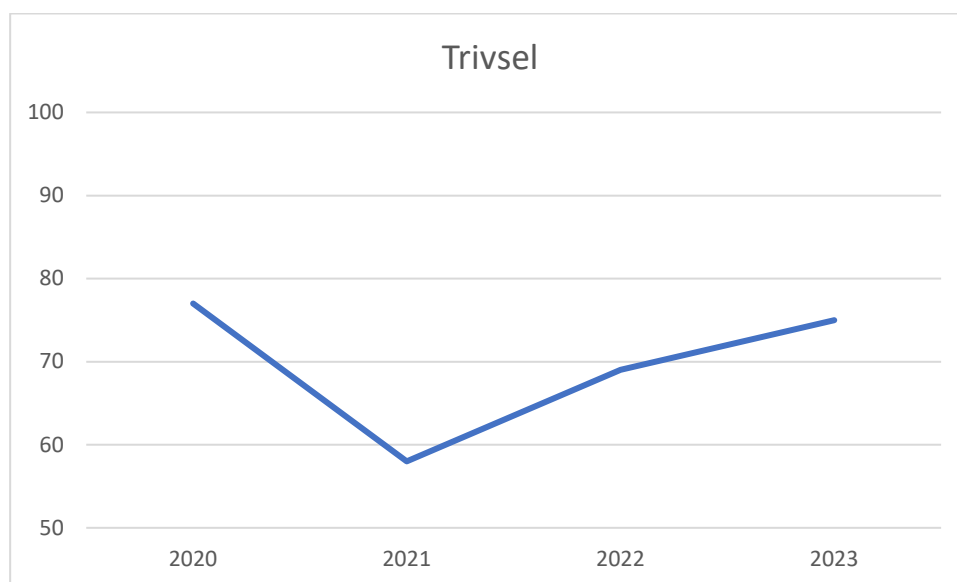
En viktig faktor for å oppnå høy læringskvalitet er god tilrettelegging av læringsmiljø. I 2021 ble UH-loven endret til å inkludere fem ulike dimensjoner av læringsmiljø som institusjonene må oppfylle individuelt, disse er psykososialt-, organisatorisk- digitalt-, fysisk- og pedagogisk læringsmiljø.

Det utarbeides mye data på avdelingsnivå som det må forventes at brukes systematisk i arbeidet med kvalitetsutvikling på programnivå. De viktigste momentene er trukket ut i denne rapporten. Både emne-, program og kvalitetsrapport ved hver avdeling danner grunnlaget for eventuelle endringer og det er viktig at disse kildene har en egenverdi utover at det skal rapporteres om i den sentrale kvalitetsrapporten. Hensikten med mye av kvalitetsarbeidet som gjøres er nettopp å bruke kunnskap fra evaluering til utvikling. I løpet av neste rapporteringsperiode må det gjøres en evaluering om det er tilstrekkelig at programevaluering skjer på avdelingsnivå, eller om det er behov for at det rapporteres om i årsrapporten. Dette kan dessuten knyttes sammen med arbeidet med periodisk evaluering som tar for seg revisjon på programnivå. En konkret anbefaling er at både programrapportene og kvalitetsvurdering på programnivå tas opp som et eget diskusjonspunkt i UU og at dette kan danne grunnlag for eventuelle anbefalinger som må løftes til sentralt nivå.

6.1 Psykososialt læringsmiljø

Psykososialt læringsmiljø handler om det helhetlige studentmiljøet og hvordan det påvirker studentenes læring. Sentralt her er mellommenneskelig samspill mellom studentene selv, mellom studenter og fagansatte og mellom studenter og øvrige ansatte ved institusjonen. For studentene gjelder det alle forhold som kan påvirke deres gjennomføringsevne, samt opplevelse av helse og trivsel. Tematikken om mobbing og trakassering i Forsvaret inngår også i dette punktet.

Etter et par år med lav score på overordnet trivsel, rapporterer kadettene en generell trivsel på 74% i år, en oppgang på 6 poeng fra i fjor. Nivået er dermed tilnærmet likt som i 2020.



Figur 9: Utvikling i overordnet trivsel de siste fire år. Tabellen er komprimert og viser mellom 50-100%.

I masterstudentene sin evaluering trekkes det frem godt psykososialt læringsmiljø, og god relasjon mellom studenter og ansatte

6.1.1 Faglig og sosialt miljø

Som i fjor fremstår miljøet blant kadettene positivt, både faglig og sosialt. Etter en sterk økning i tilfredshet med det sosiale miljøet blant studentene på eget studieprogram i fjor (fra 75 % i 2021 til 90 % i 2022) er scoren i år 86 %. Dette er relativt høyt, men sammenholdt med at de andre spørsmålene i denne kategorien også scorer marginalt lavere i år, kan det være verdt å følge med på utviklingen i året fremover. Det må derimot påpekes at 86 % er en relativt høy score og studentene selv er fornøyd med dette resultatet.³ Studentene er også relativt fornøyd med det faglige miljøet, men miljøet mellom de faglige ansatte og studentene ligger omtrent midt på treet.

Miljøet mellom studentene og de faglig ansatte ved LKSK fremstår positivt sammenlignet med de øvrige avdelingene, og det er jevnt over høy tilfredshet med det psykososiale og pedagogiske læringsmiljøet og forhold rundt undervisning og tilbakemeldinger ved LKSK. Ved SESK oppleves læringsmiljøet godt, med nærhet til både lærere og befal. Ved KS spesielt er det lav tilfredshet ved omfanget av tilbakemeldinger på studiearbeid, noe som kobles til en opplevelse av for få instruktører/veiledere. Det ble satt i gang en mentorordning for førsteårskadettene ved KS da alle var samlet på Linderud, og det er behov for å systematisere og evaluere opplegget. Det påpekes også fra CISK om stillinger som står vakante over flere år, noe som fører til høyt arbeidspress på ansatte. Stabsskolen har et utpreget akademisk preg og det har kommet tilbakemeldinger på at studentene savner flere profesjonsnære forelesninger.

6.1.2 Mobbing og seksuell trakassering (MOST)

Tematikken om mobbing og seksuell trakassering ble innlemmet i Studentundersøkelsen som et oppfølgingstiltak etter MOST-undersøkelsen i Forsvaret i 2020. Studentene opplever at det er viktig og riktig at dette tas med som et eget spørsmålsbatteri i studentundersøkelsen da den overordnede undersøkelsen fra Forsvaret ikke differensierer tydelig mellom ansatte og studenter.

I studentundersøkelsen 4,8 % av respondentene oppgir at de har opplevd mobbing/trakassering fra lærere eller andre ansatte, noe som er en økning fra 3 prosent året før. Samlet oppgir 7,8 % av studentene å ha blitt utsatt for mobbing eller ubehagelig erting fra medstudenter og dette er en liten nedgang fra i fjor. Det er høyest andel kvinner som oppgir at de føler seg mobbet av medstudenter (11,9 %) og det er høyest andel menn som føler seg mobbet av ansatte (5,5 %).

6,2 % av respondentene oppgir at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra medstudenter og 1,5 % fra ansatte. Andelen er størst blant kvinner. Det er grunn til å tro at det er noe underrapportering blant de som har blitt utsatt for dette ettersom 20,1 % av respondentene oppgir å ha observert medstudenter bli utsatt for mobbing og seksuell trakassering. Dette bør følges opp og Studentrådet foreslår at det legges til oppfølgingsspørsmål i studentundersøkelsen. Det foreligger derimot også en potensiell feilkilde i måten spørsmålet er formulert ettersom det er mulig at enkelthendelser rapporteres om flere ganger. LMU har i sin rapport anbefalt at dette spørsmålet gjennomgås og kvalitetssikres slik at spørsmålsformuleringen spisses og blir mer presis.

I SHoT-undersøkelsen måles også trakassering, men det har ikke vært mulig å bruke disse tallene til direkte sammenligning da studentundersøkelsen ikke har inkludert spørsmål om seksuell trakassering før i år. I SHoT-undersøkelsen oppgir 29 prosent at de har opplevd en eller annen form for seksuell trakassering. Dette er betydelig høyere enn ved FHS, men her må også Forsvarets nulltoleranse mot mobbing og seksuell trakassering tas med i vurderingen. Selv om det foreligger en nulltoleranse i Forsvaret, er dette et økende samfunnsproblem og det er ikke sikkert at en nullvisjon er realistisk.

³ Studentrådets evaluering av studentundersøkelsen, s. 8.

Forebyggende arbeid med å opplyse og skape gode holdninger i form av diskusjoner og caser er derfor en viktig del av FHS' oppdrag i opplæringen av våre studenter.

Det er en relativt høy andel av studentene som opplever at det er en kultur for varsling om MOST-saker ved sitt studiested. Ved Krigsskolen har det blitt gjort tiltak for å øke bevissthet og kunnskap rundt temaet ved å utvikle en egen handlingsplan mot MOST ved KS som skal være i tråd med skolens eget verdigrunnlag samt utarbeidet en huskeliste for varsling. Sistnevnte ser ut til å ha virket, da KS scorer høyere enn øvrige avdelinger på informasjon om- og tilgang til varslingssystem og hvor man skal henvende seg.

Slike tiltak er svært positive for utviklingen av læringsmiljøet. Alle avdelingene bør utvikle slike prosesser og her kan avdelingene lære av hverandre, for eksempel i utvalg som LMU og skolemiljømøter. Slikt arbeid bør i større grad knyttes opp mot det formelle kvalitetsarbeidet. Kvalitetsforum og LMU bør se på hvordan det er mulig å jobbe sammen om dette.

6.2 Fysisk læringsmiljø

Det fysiske læringsmiljøet er bygninger og omgivelser, og universell utforming. I

Studentundersøkelsen spørres kadettene om hvor tilfredse de er med lokaler for undervisning og øvrig studiearbeid, og utstyr og hjelpemidler i undervisningen. Dette scorer lavt, og særlig på førstnevnte hvor tilfredshet ser ut til å ha gått ned. Det er utfordringer med presset kapasitet og liten plass, slitasje og dårlig luftkvalitet. Det er naturlig at dette vil oppleves mer presserende jo flere kadetter som må dele på plassen, og i LMU-rapporten påpekes en negativ opplevelse med at kadettantallet skal økes uten at ramme faktorene er til stede. Det spørres om opplevelsen med bomiljøet som del av det utvidede læringsmiljøet, dette skårer svært lavt. Det må nevnes at flere EBA-tiltak er igangsatt og det ventes at tilfredshet med fysisk læringsmiljø vil øke når disse prosjektene er ferdigstilt.

I Studentundersøkelsen omtales også bibliotekstjenester under fysisk læringsmiljø og infrastruktur. Dette er omtalt i 4.6. Stabsskolen ga en begrenset rapport om EBA som er omtalt i kapittel 4.4.

Undervisningsfasilitetene ved Krigsskolen kan beskrives med et regnestykke som vanskelig går opp: Fasilitetene som skal fordeles på skolens kadetter og VBU-elever er tre større saler og 34 grupperom hvorav 5 er forbeholdt ingeniørutdanning. De 29 resterende fordeles på omtrent 250 kadetter, og har varierende plasskapasitet, men for å gi plass til alle er det behov for mer enn 31 rom. VBU-elever og et varierende antall ÅS- og HÅS- kadetter kommer i tillegg, og vedtatt årlig økning de neste årene er heller ikke medregnet. En god del av læringsaktivitetene er lagt opp slik at bruk av grupperom er nødvendig. Med andre ord er det ikke på KS mulig å tilby et likestilt, fysisk læringsmiljø for alle, dersom alle befinner seg på skolen samtidig. Det er planlagt flere prosjekter for utbedring av EBA ved Linderud leir som må følges opp i årene som kommer. Programansvarlig ved KS anbefaler i sin rapport at Linderud leir utvides på sikt for å ivareta økt kadettmasse. Det anbefales videre å se på muligheten for samlokalisering med andre utdanningsinstitusjoner i regionen. Dårlige forhold ved salene med tanke på støy og/eller luftkvalitet nevnes også.

Enkelte avvik i rapporteringssystemet har også omhandlet temperaturer i klasserom. I desember 2022 ble det iverksatt en rekke tiltak for å redusere energiforbruket til EBA etter krav fra Forsvarsdepartementet til Forsvarsbygg. Ved SKSK ble det i januar rapportert feil på styringsanlegget til ventilasjonen som videre ble rettet opp. I løpet av våren 2023 ble det også gjort et arbeid med gulvbelegg i idrettshallen. I den forbindelse ble det også gjort undersøkelser for asbest i gulvbelegget, uten spor. Slike prosesser vil påvirke treningsfasilitetene som er en vesentlig del av militær profesjon, men både kadetter og ansatte har tilrettelagt for gode løsninger i perioden, blant annet forflytning av

aktiviteter til MTA på Haakonvern. Arbeidet med bygningsmassen til forlegning av kadetter (Borgen) startet i slutten av mai og er fortsatt et pågående arbeid ved rapporteringsslutt.

De aller tydeligste tilbakemeldingene LKSK mottar fra ansatte, kadetter og elever (i tillegg til ressurser), er på EBA. LKSK mangler en hensiktsmessig aula tilrettelagt for undervisning av større grupper tilsvarende kullstørrelsen på første år GOU og ÅS samlet (70-100 personer), og heller ikke for 2. studieår er undervisningslokalene optimale (kadettene/elevene rapporteres om dårlig luftkvalitet med fullt rom over lengre periode, og er antall begrenset til 50 stk). Skolen har flere klasserom, men da disse er designet for kull av størrelse 24stk blir disse først og fremst benyttet til undervisning VBU, fordypningsemner (mindre klassestørrelser) og som grupperom. Ved mye aktivitet på tvers av årskull, utdanningsprogram og kursvirksomhet er det en gjentakende utfordring med plassareal til å gjennomføre ønskete læringsaktiviteter.

CISK leier alle fasiliteter av Forsvarsbygg som drifter og vedlikeholder Base Jørstadmoen. Kun 33% er fornøyd med bomiljøet. Her er det noe varierende grunner for dette. For eldstekullet skyldes dette dårlig ventilasjon og dertil dårlig luftkvalitet, mens for de øvrige kullene skyldes det småfeil og mangler som ikke tas tak i, ifølge kadettrådet. Her er fasilitetene til eldstekull satt på høyeste prioritet hos FHS. Felles internettjenester i Cyberforsvaret ble endret med virkning fra januar 2020, og var mangelfulle fra første dag, men har blitt vesentlig bedre. Internettilgangen var spesielt dårlig der tredjekull nå bor, men dette er vesentlig forbedret i rapporteringsperioden.

Tilgangen på klasserom og grupperom på SESK er knapp, men akseptabel. Det lar seg gjøre å få timeplanene til å gå opp med god planlegging og smidige undervisere og kadetter, men er ikke gunstig. SESK deler fasilitetene med to av E-skolens langkurs, og især i høstsemesteret, er det stor belastning på pausearealer, garderobe- og toalettfasilitetene. I høstsemesteret er også det eneste av klasserommene som er stort nok til å samle begge kull fast allokert til E-skolens kurs.

Befalsskolen disponerer kun egen kontorfløy, og nødvendig lager til våpen og øvingsmateriell på Sessvollmoen. Klasserom, grupperom, idrettsbygg og skyte-/øvingsfelt forvaltes av FKL. Det opereres med halvårlige tidsfrister. Det hender regelmessig at idrettsbygg er bestilt i sin helhet av andre aktører på Sessvollmoen. Innrykk til Hærens avdelinger legger eksempelvis regelmessig beslag på mesteparten av kapasiteten ved undervisningsbygg og idrettsbygg i om lag 16 uker i året. Befalsskolen ser et behov for å få økt prioritet på nevnte ressurser, slik at utdanningen kan gjennomføres med større forutsigbarhet og fleksibilitet. Videre er det behov for tilgang i større deler av døgnet.

Befalsskolen er i liten grad i stand til å håndtere en stor økning i elevmassen grunnet EBA, noe som vil påvirke antall klasserom/grupperom og kontorer for ekstra ansatte.

6.3 Organisatorisk læringsmiljø

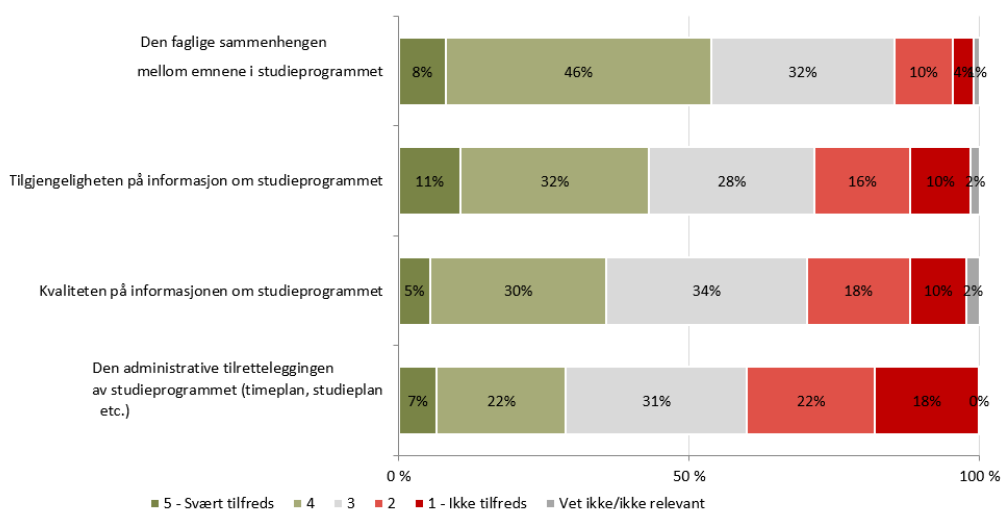
Organisatorisk læringsmiljø handler ifølge Universell om hvordan studiene og forholdene rundt er organisert, som ulike studieadministrative systemer, utvikling av utdanningskvalitet og læringsmiljø, oppfølging av studenter og systemer for medvirkning og tilbakemeldinger fra studentene.

Under kategorien «organisering av studieprogram» i studentundersøkelsen, scorer administrativ tilrettelegging lavest. Dette inkluderer timeplan, studieplan og øvrige faktorer. Det har vært en nedgang på dette området fra 34 % i fjor til 29 % i år. Studentene er derimot mer fornøyd med både tilgjengelighet og kvaliteten på informasjon som blir gitt.

Rapporter fra graduerende kull ved Luftkrigsskolen står noe i kontrast med andelen av luftkadetter som er svært/ganske tilfreds med den faglige sammenhengen i Studentundersøkelsen (61%). Fra graduerende kull HÅS og ÅS kommer det derimot tydelig fram at studieprogrammet deres ikke er

optimalt slik det er satt opp per dags dato, da spesielt ved at de mer eller mindre deltar på første studieår av en treårig GOU. Det kommenteres, blant annet, som et ubenyttet potensial å ikke ta til hensyn den forkunnskapen ÅS faktisk har sammenlignet med GOU (eks studieteknikk) til å effektivisere den teoretiske undervisningen til fordel for mer tid til praksis og dannelse i offisersrollen. For første studieår – inkludert HÅS og ÅS – er det fortsatt behov for en grundig gjennomgang og justering, både med hensyn til innhold, organisering og gjennomføring, jamfør foregående års kvalitetsrapporter ved LKSK og det pågående revisjonsarbeidet av en helhetlig militær profesjonsutdanning (HMPU).

Organisering av studieprogrammet - hvor tilfreds er du med...:



Figur 10: Oversikt over tilfredshet med organisering av studieprogram.

Et tema som blir nevnt i flere sammenhenger er studentenes ønske om mer fritid og høyere grad av forutsigbarhet når det kommer til timeplanlegging.

6.3.1 En uforutsigbar studiehverdag

Den administrative tilretteleggingen av studieprogrammet (timeplan, studieplan, etc.) er det området under organisering av studieprogrammet som scorer lavest studentundersøkelsen. Det har over en lengre periode vært ulike utfordringer i organisasjonen knyttet til timeplanlegging og disse kan brytes ned i to hovedkategorier; teknisk infrastruktur og lokale praksiser som avviker med sentralt regelverk.

Når det gjelder den tekniske infrastrukturen, er det flere problemstillinger. For det første bruker skolene TimeEdit/TP som timeplansystem og Itslearning som læringsplattform (LMS). Siden data fra timeplansystemet ikke kan overføres til Itslearning, må studentene forholde seg til minimum to separate systemer. Dette skaper forvirring og er tungvint, ettersom timeplanene finnes i timeplansystemet, mens emneinformasjon, undervisning og kommunikasjon med lærere foregår i Itslearning. Videre fører bruken av parallelle systemer til situasjoner hvor lærere oppdaterer endringer i ett system, men ikke i det andre. Det er også variasjoner i praksis blant lærerne på forskjellige emner. LKSK, en av skolene, bruker ikke TE, men booker undervisning i Outlook på B og legger timeplaner manuelt inn i Itslearning, noe som ytterligere kompliserer situasjonen for kadetter som tar emner ved flere skoler.

En løsning på disse tekniske problemene ville være å integrere timeplandata direkte i LMS-kalenderen. Det er en ambisjon at dette problemet vil løses med et nytt LMS, som forventes innført senest høsten 2025.

Når det gjelder lokale praksiser, er det et uttrykt ønske fra kadettene ved KS og CISK om mer forutsigbare timeplaner, noe som sannsynligvis også gjelder andre skoler. For tiden er undervisningen organisert med lite struktur gjennom semesteret. Dette skyldes delvis at lærerne i stor grad bestemmer timeplanene for sine emner selv, og andre hensyn enn forutsigbarhet blir da ofte prioritert.

Studentrådet anbefaler her at skolene opererer med en låst timeplan to uker frem i tid, på lik linje med hva Forsvaret i stort opererer med. LKSK opererer i utgangspunktet med en slik varslingstid, men innser med bakgrunn i kadettene tilbagemeldinger at det er behov for å tydeliggjøre både primærkanaler for informasjon og pålagt varslingstid for både kadetter og ansatte.

Det ansees som god skikk å legge til rette for forutsigbarhet i studiehverdagen og FHS bør ha større fokus på dette fremover. FHS er én institusjon og må derfor sentralstyre disse prosessene i større grad. Innføringen av TP ansees som et positivt skritt i riktig retning med å få på plass et helhetlig timeplansystem, men det bør vurderes om det er mulig å innføre nytt LMS allerede fra høsten 2024 for å integrere dette på en smidigere måte. Innføringen i innværende studieår har ikke gått så smidig som forventet og det må derfor legges til rette for god kommunikasjon og samarbeid mellom fagstaben og avdelingene for å lykkes med dette prosjektet. Generelt ansees det som et viktig oppfølgingspunkt at FHS tar grep om og vurderer hvordan forvaltningspraksis for hele høyskolen kan initieres og følges opp på en bedre måte.

6.4 Digitalt læringsmiljø

Det digitale læringsmiljø handler om «hvordan IKT brukes, integreres og utnyttes som en del av den pedagogiske virksomheten innen hvert enkelt fagområde.» og beskriver digitalt læringsmiljø som «grenseflaten mellom læringsprosesser og verktøyene og plattformer for informasjonsteknologi». (universell.no).

Det digitale læringsmiljøet er grensegangen mellom læringsprosesser, pedagogikk og teknologi. Som det påpekes i LMU-rapporten, er det få spørsmål i Studentundersøkelsen som kan gi et bilde av det digitale læringsmiljøet, og det etterlyses mer spissede spørsmål som berører pedagogisk utnyttelse av teknologi og IKT i et læringsperspektiv. Det er ett spørsmål som handler om IKT-tjenester inkludert læringsplattformer, programvare og PC-tilgang, hvor KS-kadetter uttrykker moderat/lav grad av tilfredshet. Ett spørsmål tar for seg tilrettelegging for bruk av digitale hjelpemidler tilknyttet vurdering, dette er det høyere tilfredshet rundt, men spørsmålet sier lite og bør revurderes. I emneevaluering spørres kadettene i hvilken grad de opplever at teknologiske verktøy har blitt utnyttet pedagogisk i emner. Dette oppleves for det meste i middels grad, men i noe høyere grad blant ingeniørkadettene. Er dette spesielt knyttet til emnenes egenart, eller er det noe å lære fra andre fagområder? I emnerapporter legges aspektet lite vekt på, selv om simulatortrening vises til et par ganger. Ellers er ambisjonene gode, men fasilitetene dårlige for første emne i utdanningen, både kommunikasjonsmessig, for ikke å snakke om pedagogisk. Tilgjengelig kildegrunnlag sier ikke noe om hvorvidt kadettene opplever manglende tilgang til IKT (utstyr o.l.) som en faktor som påvirker kvaliteten i undervisningen, men dette kommer frem i noen av KS sine emnerapporter.

Våren 2023 ble det gjennomført intervjuer med undervisere fra alle de ulike skolene og samtaler med kadetter for å undersøke bruken av digitale verktøy i undervisning og læring. Ett av hovedfunnene viser at underviserne opplever at de har tilstrekkelig pedagogisk kompetanse, men at

det mangler noe kompetanse innen IKT-pedagogisk kompetanse. Ved at de mangler den IKT-pedagogiske kompetansen blir det redusert bruk av digitale pedagogiske verktøy i undervisningen. I samtaler med kadettene kommer det frem at de ønsker at undervisere i større grad har mer kompetanse innen bruk av digitale verktøy i undervisningen.

Studentundersøkelsen 2023 viser at bruk av varierte læringsformer i undervisning, som ofte inkluderer bruk av digitale plattformer og verktøy, ligger stabilt, mens opplevelsen av at de faglig ansatte tilrettelegger for læring på en god måte, synker sammenlignet med svar gitt i studentundersøkelsen 2022. Derimot rapporterer kadettene i samme undersøkelse at de er mer tilfredse med IKT-tjenestene enn i 2022. Spørsmålene er ikke direkte knyttet til digitalt læringsmiljø, men totalt kan det indikere at det ikke er samsvar med hva som er tilgjengelig og hvordan disse brukes for å støtte læring.

Ved LKSK er en gjentakende tilbakemelding til skolen fra kadettene at det er forbedringspotensiale i informasjonsstrukturen. Med bakgrunn i kadettenes tilbakemelding satte LKSK ned en arbeidsgruppe for å utarbeide en plan for informasjonsflyt i skoleåret 2021-2022. Siden da har skolen blant annet fått opp sin Sharepoint-side med nyttig oppslagsinformasjon for både kadetter, elever og ansatte. Det er likevel mye informasjon som i dag formidles digitalt, og FHS har mange digitale plattformer og informasjonskanaler og det er behov for en ryddig føring for bruken av disse lokalt ved skolen (hvor mye info, til hvilken tid, gjennom hvilken kanal, med rett varslingstid). Det er en gjentakende tilbakemelding fra studentene ved FHS at det for ofte kommer uplanlagte oppdrag utenfor opprinnelig semesterplan. Gjentakende oppdrag som dukker på kort varsel oppleves som lav grad av forutsigbarhet, som i tur gir en økt stressbelastning. Uforutsigbarheten gjør det også utfordrende å planlegge andre aktiviteter i hverdagen med verv, møtevirksomhet m.m.

I sin rapport har SKSK belyst temaet Kunstig Intelligens (KI) som en problemstilling som blir gjeldende for fremtiden. Det har vært en enorm utvikling i bruk av slike verktøy og i rapporteringsperioden har hele universitet- og høyskolesektoren vært preget av mangel på strategi og enhetlig praksis rundt bruken av kunstig intelligens som verktøy i studier. FHS arbeider på rapporteringstidspunktet fremdeles med å utarbeide rutiner eller retningslinjer for bruk av kunstig intelligens ved høyskolen. Dette er et punkt som bør følges opp videre.

Den store utfordringen med støttefunksjonene er integrasjonen mellom dem. Det har blitt rapportert om mange tilfeller hvor data ikke blir overført fra det ene systemet til det andre, for eksempel fra FS til Itslearning, fra FS til TimeEdit og fra FS til Wiseflow. Noen av utfordringene skyldes kompleksiteten til FS som gjør det lite brukervennlig, men de fleste gangene er utfordringen integrasjonen i seg selv. It's Learning er ikke prioritert fra FS sin side. I rapporteringsperioden har forholdet vært noe bedre. En annen utfordring er kompleksiteten ved å logge seg på de ulike systemene. Ved flere sammenhenger oppstår det problemer ved å etablere Feide. Hvor disse utfordringene oppstår kan i mange tilfeller ikke relateres til brukerfeil, men feil i systemene. Ved CISK er det i inneværende studieår kadetter som går på sitt siste studieår og som enda ikke har Feide-bruker som fungerer. Dette har vist seg å være nesten umulig å løse fra sentralt hold.

Når systemene fungerer er disse meget bra til sitt formål og her nevnes spesielt Itslearning, TimeEdit og ikke minst Wiseflow. Wiseflow har blitt benyttet både ved eksamen og ved klagesensur. Alle skolene bidrar til et helhetlig arbeid og samarbeider for å løse utfordringene.

I en digital verden er det viktig at våre undervisere har kunnskap om og kompetanse i bruk av digitale verktøy for å legge til rette for best mulig undervisning. Selv om funnene fra den kvalitative undersøkelsen ikke peker på et direkte avvik, bør digital kompetanseheving settes på agendaen og studentundersøkelsen bør tilpasses slik at vi får et bredere kildegrunnlag for å si noe om pedagogisk utbytte av digitale læringsverktøy.

6.5 Pedagogisk læringsmiljø

Pedagogisk læringsmiljø beskrives som form, innhold og rammer for den pedagogiske aktiviteten. Kadettene opplever i moderat grad at faglig ansatte gjør undervisningen engasjerende, og det samme med hvordan læring tilrettelegges for. Tidligere gikk faglige og pedagogiske ressurser inn under punktet om pedagogisk læringsmiljø under kvalitetsområdet rammekvalitet. Dette er nå skilt ut fra pedagogisk læringsmiljø, se kapittel 4. Pedagogisk læringsmiljø vil ta sikte på å måle i hvilken grad FHS oppfyller studieforskriftens § 2-2 om organisering av studieprogrammene, kartlegge og vurdere pedagogiske prinsipper for læring og se på sammenhengen mellom læringsutbytter, læringsaktiviteter og vurderingsformer. En del av disse vurderingene er gjort på program/avdelingsnivå, og det henvises derfor til de lokale program- og kvalitetsrapportene. Dette området har stort potensiale for å gi FHS nyttig informasjon, og det oppfordres til at de lokale rapportene brukes mer aktivt som kilder i utviklingsarbeidet med studiene.

En av hovedutfordringene som kommer frem, er behovet for å integrere mer varierte og studentaktive undervisningsformer. Selv om en betydelig del av fagpersonellet har kompetanse i høgskolepedagogikk, er det fortsatt et rom for forbedring i hvordan undervisningen engasjerer og motiverer studentene. Dette understreker viktigheten av kontinuerlig faglig utvikling og åpen dialog om pedagogiske metoder, noe som også blir etterspurt av de ansatte.

Flere spørsmål i studentundersøkelsen som er knyttet til blant annet læring og andre temaer som kan være relevant å omtale i et læringsmiljøperspektiv og i relasjon til Studietilsynsforskriften § 2-2, er kommentert andre steder i rapporten, og det kan vurderes om det er hensiktsmessig å flytte disse til pedagogisk læringsmiljø i neste rapporteringsperiode.

6.5.1 Studentaktiv læring, undervisningsformer og motivasjon

Generelt oppleves innholdet i tilbakemeldinger som middels tilfredsstillende. Forhold som går på hvordan undervisningen er lagt opp når det gjelder blant annet læringsutbytte og studentaktiv, engasjerende og variert tilnærming er ganske spredt. Totalt er 63 % av studentene enig i at undervisningen er lagt opp til aktiv deltakelse, men det oppleves i mindre grad at undervisningen gir godt læringsutbytte. Studentaktiv læring er et ideal i dagens utdanningssystem og i tråd med høgskolens strategi. Studentene rapporterer dessuten om at de stiller mer forberedt til undervisning i år enn i fjor.

I fjorårets studentundersøkelse ble det lagt inn et nytt spørsmålsbatteri som er hentet fra studiebarometeret for å måle blant annet innhold i og omfanget av tilbakemeldinger i undervisningen. Årsaken til dette er at veiledning og formative vurderinger er viktige kriterier for å oppnå en pedagogisk modell som støtter studentaktiv læring. Studentene er middels fornøyd med innholdet i tilbakemeldingene fra faglige ansatte (44 %) og relativt lite fornøyd med omfanget av tilbakemeldinger. Dette tallet har sunket fra 36 % i fjor til 32 % i år. Dette kan derfor tyde på at studentene har en større forventning til at undervisningen skal legge opp til en slik type vurdering enn det underviserne enten ønsker eller har kapasitet til. Noe av årsaken kan sannsynligvis knyttes til de knappe personellressursene som resulterer i at de faglige ansatte ikke har tid til å tilby formativ veiledning utover det som er direkte knyttet til arbeidskrav eller undervisningsaktiviteter. På institusjonsnivå er bare 50 % av studentene enig i at underviserne benytter seg av varierte læringsformer. Dersom det er et videre mål for FHS å opprettholde studentaktiv læring, bør det undersøkes hvordan undervisningen kan legge til rette for arbeidsformer som støtter studentaktiv læring, som for eksempel medkadettevaluering som brukes i et av de største emnene MILM1111.

SKSK, LKSK og KS har omtrent like resultater, men CISK skiller seg negativt ut med kun 35 % som er enig i at undervisningen legger opp til aktiv deltakelse. CISK scorer lavt på både dette spørsmålet og på spørsmålet om varierte læringsformer. Noe av dette forklares med at cyberingeniørstudiene har større pensum og arbeidsbelastning enn antall studiepoeng skulle tilsi. Her er det heldigvis gjort tiltak med revidert studieplan fra og med høsten 2025. Likevel er dette lenge til og nåværende studenter får dermed ikke avlastning.

SESK har rapportert om at faglærere og emneansvarlige benytter et bredt spekter av studentaktive læringsformer, og at arbeidsformene er i høy grad praktisk innrettet med sterke innslag av rollespill, diskusjon, presentasjoner, makkerarbeid og makkerevaluering. Det er imidlertid ikke lett å finne praksisarenaer eller legge til rette for øvelser som *kombinerer* fagområdene på en god måte. Problemstillingen er kjent fra tidligere studier ved skolen fra tiden før SESK kom inn under FHS. Ved KS oppleves studieprogrammet i høy grad å være faglig utfordrende, men i lavere grad å være stimulerende.

6.5.2 Studiebelastning

Studieretningen bachelor i militære studier med fordypning i sjømakt og militær ledelse har blitt identifisert som den fordypningen som hadde det høyeste arbeidsomfanget, og hvor det hastet mest å iverksette tiltak. Kvalitetsrapporten og programrapporten fra SKSK bemerker at også marineingeniørlinjene har høy studiebelastning. Dette er studieretninger som må etterleve krav fra STCW-konvensjonen og har sertifikatgivende utdanning. For å sikre et forsvarlig og forsvarsrelevant studium med lavere arbeidsbelastning og ivaretagelse av skipssikkerhetslovens krav til dekkoffiserer/navigatører, blir denne studieretningen fra høsten 2023 gradvis erstattet med et nytt studieprogram på fire år inkludert praksis. Administrasjonen ved Sjøkrigsskolen ble styrket med bakgrunn i at høyskolen også må tilfredsstillе kvalitetskrav for maritim utdanning under skipssikkerhetsloven.

CISK har i utgangspunktet en normal studiebelastning på ca. 30 studiepoeng per semester, men kadettene opplever ofte høyere arbeidsbelastning enn vanlig i sivil sektor. Dette skyldes en stram timeplan og et de facto lengre studieår enn det som er angitt som normert studietid i studietilsynsforskriftens § 2-2 (3). Selv om 66% av kadettene mener studieinnsatsen er høy og 92% finner studiene utfordrende, rapporterer nesten halvparten lav motivasjon. Det er bekymringer om både for lav og for høy arbeidsbelastning i enkelte emner, noe som vitner om en ubalansert studieplan. Skolen vurderer å iverksette tiltak som repetisjon av studieteknikker i senere skoleår, men tilbakemeldinger på dette er ennå ikke mottatt.

Kadetter ved CISK opplever størst grad av ujevn arbeidsbelastning. LMU har i sin årsrapport foreslått at antallet obligatoriske aktiviteter ved CISK bør nedjusteres for å frigjøre mer tid til egenstudier. Studentaktiv læring er nært forbundet med egeninnsats og motivasjon, da studentaktiv læring forutsetter tilstedeværelse av begge disse faktorene.

6.5.3 NKR

Som nevnt i tidligere rapport, er det enkelte som uttrykker at NKR-taksonomien kolliderer med en militær taksonomi. Det er relevant å nevne at NOKUT i år publiserte en omfattende evaluering av Nasjonalt kvalifikasjonsrammeverk for livslang læring, hvor de har utformet et sett med anbefalinger til Kunnskapsdepartementet om videre utvikling av NKR, blant annet knyttet til dets sentralt regulerende funksjon. Det er signaler om at flere fagfelt og utdanningsnivå opplever NKR som begrensende på visse områder. I en gjennomgang av læringsutbyttebeskrivelsene på programnivå for årsstudiet i forbindelse med HMPU-arbeidet (AG3), kommer problemstillingene i henhold til blant annet NKR tydelig til uttrykk; for eksempel hvilket nivå befinner en ettårig utdanning som krever

tidligere gjennomført høyere utdanning, seg på? Det blir interessant å følge med på om NOKUT sin evaluering får praktiske konsekvenser for institusjonene og de ulike fagmiljøene, særlig dersom FHS går i gang med større endringer av studieprogrammene og overordnet læringsutbytte.

I fjor var det fra sentralt hold planlagt periodisk evaluering for blant annet bachelor i militære studier med fordypning i ledelse og land/luft/sjømakt. I den forbindelse ble det i rapport for 21/22 anbefalt å gjennomgå læringsutbyttebeskrivelsene på programnivå, både for verb, kobling til innhold, innholdet selv og begrepsbruk. Evalueringen ble av uvisse grunn ikke gjennomført, men anbefalingen gjelder fortsatt, uavhengig av hvilken retning NKR eventuelt tar. Det er generelt sentralt at praksisfeltet er involvert i arbeidet med læringsutbyttebeskrivelser.

Tilbakemeldinger fra praksisfeltet ivaretas gjennom periodiske evalueringer der det skal være minst en representant fra arbeidslivet, altså fra en relevant del av Forsvaret hvor kunnskapen og ferdighetene fra det aktuelle studieprogrammet skal brukes i praksis. Det er derfor viktig at det settes opp en plan for periodiske evalueringer og at disse i fremtiden følges. En mulig årsak til at dette ikke har blitt fulgt godt nok opp kan være mangel på rutinebeskrivelser, prosjektleder og manglende budsjett. Det anbefales derfor at det utarbeides en oversikt eller plan for fremtidige periodiske evalueringer og en tilhørende rutinebeskrivelse. Videre anbefales det at aktiviteten synliggjøres i driftslinja ved å sette av midler i henhold til ramme som kan komme frem av rutinebeskrivelsen.

6.5.4 Utbytte av internasjonalisering

Studenter som har vært på utveksling gir positive tilbakemeldinger når de rapporterer til EU-kommisjonen ved avsluttet opphold. Særlig fornøyde er de som har vært FN-kadetter i USA. Det faglige nivået i Europa oppleves som tilsvarende til det vi har ved FHS. Det mangler fremdeles noe systematisert data på dette området da det ikke gjennomføres undersøkelser fra FHS sentralt. Det er avdelingene som har ansvar for å sende ut egne evalueringsundersøkelser til sine studenter for å måle læringsutbytte. Dette arbeidet kan og bør i større grad systematiseres og samordnes ettersom vi per nå ikke har en måte å måle studentenes pedagogiske utbytte av utveksling.

6.5.5 Studieprogresjon

Flere studier viser at svak inntakskvalitet har en negativ effekt på studieprogresjonen og studieutbyttet for nye studenter i høyere utdanning. Ved FHS har vi særdeles lavt frafall under studiene sammenlignet med resten av sektoren. Hovedgrunnen mener vi har sammenheng med den grundige seleksjonsprosessen for både offisers- og spesialistsøylen våre kandidater går igjennom før opptak til utdanning og muligheten til å ta en utdanning hvor du er sikret jobb i etterkant.

For FHS sitt masterprogram forventes det at endringen med at studentene skriver masteroppgave på heltid vil føre til at gjennomføring på normert tid vil ta seg opp betraktelig. Tidligere gikk studentene tilbake i stilling etter gjennomførte emner og hadde kun 20% tid tilgjengelig for å skrive masteroppgaven.

6.6 FoU-basert utdanning

FoU-rapporten peker på at det er vanskeligere å sikre at undervisningen er forskningsbasert, på grunn av mangel på forskningstid, og at det bør vurderes å frigjøre tid, særlig til fagfellevurdert forskning, ved krigsskolene fremover. Av tallgrunnlaget FoU-rapporten tar utgangspunkt i, bekreftes det at koblingen mellom FoU og undervisning ikke er så god som den burde ved FHS, hvor under halvparten bruker egen eller kollegers forskning i undervisning, og bare en liten andel involverer studenter. Det anbefales der at man ser på tiltak som kan sikre at ansatte som forsker mye og ansatte som underviser mye kan samarbeide mer enn de i dag tilsynelatende gjør.

Ellers viser egne oversikter ved KS at det pågår flere FoU-prosjekter innen alle fagseksjonene, inkludert i fagmiljø ingeniør, særlig innen utvikling. Oversiktene kan utvikles og utnyttes enda bedre, med tanke på hvilken informasjon de gir i kvalitetsarbeid, her bør forskningsleder og kvalitetsrådgiver samarbeide, både sentralt og på avdelingsnivå. En god del av utviklingsarbeidet skjer på emne- og programnivå, men vi mangler flere arenaer hvor personer som driver med faglig utviklingsarbeid kan møtes på tvers og diskutere fag.

Ved SKSK bidrar flere ansatte inn i andre FoU-miljøer som blant annet omhandler teknologi og militærmakt, i tillegg til utvikling av nyere undervisningsverktøy/e-læringsportaler som kan brukes på tvers av praktiske og teoretiske emner. Ansatte ved avdelingen har i løpet av rapporteringsåret publisert bøker som skal kunne tas i bruk i pensumlitteraturen til kadettene.

FoU-rapporten avdekker at selv om det er oppfordret til en sterkere integrasjon av forskning og utvikling (FoU) i studieprogrammene, er det lite framgang, spesielt innen ingeniørutdanningen. Kadettene føler at FoUs rolle i deres utdanning er begrenset, og det er et behov for å systematisk binde FoU tettere til studieprogrammene for å forbedre denne situasjonen. Mens det har vært noen positive tiltak for å støtte FoU-integrasjon, som lærere som underviser basert på egen forskning, er studentenes involvering i FoU-prosjekter fortsatt lav. Det er essensielt at studieprogrammene oppdateres med ny forskning og reflekterer dette i valg av litteratur og undervisningsmetoder, og det kreves en innsats for å dokumentere og utnytte FoU for å utvikle relevante og oppdaterte studieprogrammer.

Det er satt i gang et arbeid for å styrke koblingen mellom FoU og undervisning, og det skal blant annet opprettes en veileder for bruk av tid til forskning, undervisning og lignende. HR-avdelingen har dessuten laget et system for kartlegging og oppfølging av førstekompetanse. I forbindelse med opprettelse av prosjektet med senter for fremragende utdanning (se punkt 7.2.1) ble det i inneværende studieår gjennomført en underviserkonferanse. Dette er en arena for faglig samspill, kunnskaps- og erfaringsutveksling på tvers av både fagområder og avdelinger. Dette ansees som et svært positivt tiltak for å utvikle og styrke koblingen mellom FoU og undervisning.

6.7 Oppsummering

Til tross for utfordringene skissert i dette kapitlet, er det en generell tilfredshet blant kadettene med tanke på undervisningens kvalitet. Dette tyder på at institusjonen har et solid grunnlag å bygge videre på, men også at det er rom for forbedring, spesielt med tanke på tilbakemeldinger og oppfølging fra faglig personale, forutsigbarhet i studiehverdagen og integrering av FoU i undervisningen. Undervisningslokalene står overfor utfordringer som presset kapasitet og dårlig luftkvalitet, men det arbeides med å løse en del av disse sakene. Videre er det utfordringer med administrativ tilrettelegging som påvirker det organisatoriske læringsmiljøet negativt. Dette inkluderer problemer knyttet til uforutsigbare studiehverdager og ineffektiv integrasjon av timeplanssystemer.

Det digitale læringsmiljøet lider under en mangel på IKT-pedagogisk kompetanse blant underviserne, noe som begrenser bruken av digitale pedagogiske verktøy. I det pedagogiske læringsmiljøet er det behov for økt integrering av varierte og studentaktive undervisningsformer for å bedre engasjere og motivere studenter. Denne rapporten påpeker også viktigheten av å styrke forbindelsen mellom forskning og undervisning, og anbefaler økt forskningstid for ansatte for å fremme FoU-basert undervisning. Videre, bør institusjonen vurdere å utvikle mer fleksible og tilpasningsdyktige pedagogiske modeller som reflekterer både studentenes og samfunnets skiftende behov.

Oppfølgingspunkter

- Kunnskap fra programnivå
 - Gjennomgang av programrapporter og lokale kvalitetsrapporter i UU
- Psykososialt læringsmiljø
 - Knytte prosesser i LMU opp mot kvalitetssystemet
- Organisatorisk læringsmiljø
 - Etablere sentral og helhetlig praksis og rutiner for bruk av timeplan
- Digitalt læringsmiljø
 - Inkludere flere spørsmål i studentundersøkelsen som kartlegger pedagogisk bruk av digitale verktøy
 - Utvikle strategi for digital kompetanseheving for undervisningspersonell
- Pedagogisk læringsmiljø
 - Undersøke hvordan undervisning kan tilrettelegge for arbeidsformer som støtter studentaktiv læring
- Evalueringer
 - Gjennomføre evaluering av læringsutbyttebeskrivelser sett opp mot NKR på programnivå
 - Utarbeide en plan og oversikt over fremtidige periodiske evalueringer
 - Utarbeide rutinebeskrivelse for periodiske evalueringer
- Forskning og utvikling
 - Legge til rette for mer samarbeid og erfaringsutveksling mellom forskere og undervisere for å sikre mer effektiv utnyttelse av FoU-resultater i undervisningen
 - Øke forskningstid for ansatte og senke terskel for å skrive artikler for å styrke FoU-arbeidet – henger sammen med personellressurssituasjonen
 - Utvikle oversikter over FoU-aktivitet som kan knyttes opp mot kvalitetsarbeidet

7. PROFESJONSKVALITET

Profesjonskvalitet er for rapporteringsåret et nytt kvalitetsområde utarbeidet i kvalitetsforum våren 2023. Generelt sett vil kvalitetsområdet omhandle hvorvidt studiet som tilbys er relevant for Forsvaret og for videre studier. I tillegg skal det her rapporteres om hvorvidt høghskolen evner å gi kadettene/studentene, og derav også forsvarssektoren, den riktige kompetansen til å løse Forsvarets oppgaver. Hensikten er å bedre synliggjøre profesjonen i kvalitetsarbeidet som sammen med læringskvalitet blir sentrale kvalitetsområder, og tar dessuten utgangspunkt i anbefaling fra NOKUTs sakkyndige i fjorårets tilsyn. Sistnevnte knytter seg blant annet til usikkerhet rundt hvorvidt det forhenværende kvalitetsområdet relevanskvalitet dekker praksisområdet.

Det ligger mye potensiale i dette kvalitetsområdet for å sette kobling mot profesjon i fokus. Det har tidligere vært utfordringer med å få tilstrekkelig dokumentasjon på området relevanskvalitet, noe som er tilfelle også i år. Noen av momentene som er foreslått inn i området i fremtiden inkluderer resultater fra relevansundersøkelser, praksisstedenes og arbeidsgivers vurdering av relevans, strategi for kontakt og samarbeid mellom FHS og Forsvaret og rapportering om hvordan lokale fagråd arbeider for å utvikle studiekvaliteten.

7.1 Utvikling av kvalitetsområdet

Det fremstår generelt uklart om og i så fall hvordan det har blitt arbeidet med de foreslåtte oppfølgingspunktene fra tidligere årsrapporter, og det bør være et sentralt oppfølgingspunkt å etablere konsensus om hva oppfølgingsarbeid innebærer; hvem som skal involveres i de enkelte fasene og i konkrete saker. Videre bør Kvalitetsforum i kjølvannet av den sentrale rapporten sammen gjennomgå rapporten for å utrede sin rolle i oppfølgingsarbeid, da det er flere temaer som berører systematisk kvalitetsarbeid både sentralt og lokalt. Disse anbefalingene gjelder både for det enkelte kvalitetsområdet og for kvalitetsarbeidet i stort.

Utover endringer i rapporteringsmalen har det ikke skjedd store endringer i kvalitetsområdet, og i det planlagte utviklingsarbeidet for kvalitetssystemet bør dette være en sentral prioritering. Det kan være hensiktsmessig å se til andre institusjoner, fortrinnsvis for profesjonsutdanninger og hvordan de løser denne delen av kvalitetsarbeidet. For eksempel fikk PolitiHøgskolen, som gjennomgikk tilsyn i samme runde som FHS, gode tilbakemeldinger for sitt kvalitetsområde Praksiskvalitet og kan være relevant å la seg inspirere av.

Det er forskjeller mellom avdelingene for hvordan de rapporterer om profesjonskvalitet, noe som gjør det vanskelig å få et helhetlig inntrykk. Det kan indikere et behov for å beskrive og gjennomarbeide kvalitetsområdet ordentlig, inkludert å tilrettelegge for et så bredt kildegrunnlag som mulig, som gjennom en relevansundersøkelse.

7.2 Utvikling av militær profesjonsutdanning

7.2.1 Kunnskapssenter for militær utdanning

I tilsynsrapporten fra NOKUT ble det påpekt at FHS ikke har lagt til rette for faglige møteplasser der en felles kvalitetskultur kan etableres og utvikles. Det ble også påpekt at det bør legges til rette for flere faglige møteplasser for faglige tilsatte på tvers av de ulike avdelingene.

I tillegg til det påbegynte revisjonsarbeidet som HMPU legger til rette for, ble det i 2023 opprettet et initiativ for at FHS skulle utvikle et senter for fremragende utdanning (SFU). Arbeidet med denne gruppen skulle munne ut i en søknad om SFU-midler, men i regjeringens forslag til statsbudsjett, ble det vedtatt at ordningen med SFU skal fases ut fra og med 2024.

Arbeidet har likevel fortsatt og har blitt omdøpt til «FHS kunnskapssenter for militær profesjonsutdanning» (FHSK). Initiativet har sprunget ut fra en gruppe undervisere som ønsker å styrke det faglige fellesskapet på tvers av avdelingene og forbedre FHS' læringsarenaer i samarbeid med kadettene.

Samtidig er det uttrykt fra KS at det er variert entusiasme om at høghskolen vil søke om å bli et Senter for fremragende utdanning. Det er viktig, og ikke minst motiverende, å ha noe å strekke seg etter, men det bør ikke prioriteres foran systematisk kvalitetsarbeid, men heller forsøkes å se det i sammenheng og oppnå synergieffekter fra hverandre.

Sammenholdt med Forsvarets behov for å utdanne mer personell, kan FHSK bli en svært viktig ressurs i utvikling av sin egen profesjonsdidaktikk og bidra til å styrke området profesjonskvalitet. Det anbefales at det opprettes en sterkere kobling og samarbeid mellom arbeidet i utviklingen av kunnskapssenteret og kvalitetsforum.

7.2.2 Fagråd

De ulike skolene skal, så langt det er hensiktsmessig, opprette fagråd etter en hensiktsmessig inndeling ut fra seksjon, studieretning eller bransje. Fagrådet er et rådgivende organ for programansvarlig/emneansvarlig (avhengig av organisering) og består av representanter fra skolens fagmiljø, kadetter i de studieretningene fagrådet omfatter samt relevante fagpersoner fra mottagende avdelinger i Forsvaret.

Et annet viktig moment er å involvere forsvarsgrenene slik at utdanningen gitt ved Forsvarets Høghskole er relevant og møter de behov Forsvaret har. Dette gjøres ved at det blant fagrådernes medlemmer er relevante eksterne aktører som ivaretar mottakende avdelingers interesser, i tillegg til å bidra med faglige innspill.

Hensikten med fagråd er å skape et møtepunkt for emneansvarlige, seksjonssjef og administrasjonen, der man systematisk kan gjennomgå evalueringsresultater, emnerapporter og andre tilbakemeldinger vedrørende emnegjennomføring. Fagråd vil ivareta kontinuerlig faglig utvikling av studiene med hensyn til relevans og profesjonskvalitet. Innspill fra fagråd behandles i enkelte tilfeller lokalt i programutvalg og kan løftes videre til FHS utdanningsutvalg for eventuell beslutning. Ved enkelte avdelinger blir disse prosessene ivaretatt av emneevalueringsmøter. Poenget med fagråd er derfor å få inn profesjonsperspektivet i utviklingsøymed.

Det er store variasjoner i bruk av fagråd ved avdelingene, for eksempel så har ikke SESK et operativt fagråd, mens på SKSK er fagråd en integrert del av kvalitetsarbeidet. Ved LKSK er det å implementere rammer og fast møtestruktur for fagråd med Luftforsvaret et prioriteringspunkt. Det foreligger ingen formelle rutiner for fagråd, men funksjonen er skissert i kvalitetsplattformen der det er forklart at skolene «så langt det er hensiktsmessig» skal opprette og benytte seg av fagråd.

SKSK har et velfungerende system for fagråd som brukes aktivt i arbeidet med utdanningskvalitet. Fagrådene møtes regelmessig og de lokalt utarbeidede rutineene følges og det skrives referater fra alle møter. SKSK er i så måte et godt forbilde på hvordan bruken av fagråd kan bidra til utvikling, kvalitetskultur i stort og direkte til profesjonskvalitet.

Den nye godkjente studieplanen til master i militære studier anses som relevant for Forsvaret og profesjonen. Dette bekreftes av både studenter, faglige ansatte og i dialog med forsvarsgrenene. Innrettingen og de overordnede læringsmålene for det nye masterprogrammet var forankret gjennom en referansegruppe og dialog med FST før søknaden ble sendt. STS kommenterer selv at det bør vurderes å etablere mer formelle dialogmøter med relevante aktører (f.eks. FOH og forsvarsgrenene)

for å diskutere studiets innretning slik at dette i større grad kan inngå i det systematiske kvalitetsarbeidet. Det samme gjelder også for VBU 3, nasjonal beredskap og krisehåndtering, totalforsvar, samfunnssikkerhet og samordning og etterretning, politikk og samfunn. Etableringen av fagråd kan derfor være et nyttig grep for Stabsskolen.

KS har også gjennomført fagråd i forbindelse med utvikling av nytt studieprogram, med deltagelse fra de ulike ingeniørmiljøene i Forsvaret. Det ble vektlagt at det er behov for utdannede ingeniører, og at det er planer om og behov for å bygge opp kompetansen de neste årene. Fagmiljøene kommuniserte hva det er viktig å ha kunnskap om etter endt utdanning, som ble tatt i betraktning i videre revisjon av programmet.

Ved CISK har fagråd blitt reetablert for å få tilbakemelding på kompetansen til ingeniørene og en vurdering av relevansen av kompetansen. Fagrådet, som består av representanter fra forskjellige DIFer i Forsvaret, meldte tilbake at de er godt fornøyd med kompetansen kadettene kommer ut med, spesielt innenfor det ingeniørtekniske. I det faglige rådet sitter også personell fra forsknings- og utviklingsavdelinger, som peker på ulike områder som kan være relevante på kortere og lengre sikt. Dette er noe skolen tar inn i fagutviklingsarbeidet for å utvikle studiet i takt med den teknologiske utvikling. En tydelig bekymring som ble uttrykt i fagrådet var at det i enkelte kull var svært mange som gikk over til det sivile etter plikttjeneste.

Det anbefales at det gjøres en vurdering på om det bør etableres en fast rutine for opprettelse og bruk av fagråd ved alle avdelingene, spesielt ved LKSK og SESK.

7.2.3 HMPU

Arbeidsgruppen «Helhetlig militær profesjonsutdanning» (MPU/HMPU) ble lansert høsten 2022, med hensikt å «evaluere hvorvidt man har truffet riktig med tanke på utdanningsløpene og utdanner i henhold til Forsvarets kompetansebehov, hvorvidt høyskolens samlede faglige ressurser utnyttes på en mest mulig hensiktsmessig måte, og foreslå eventuelle endringer» (fra justert mandat til HMPU). Relevanskvalitet er en sentral kilde i arbeidet, som skal basere seg på allerede dokumenterte og ytterligere innspill, blant annet periodiske evalueringer. Det nevnes at det er gjennomført periodiske evalueringer som skal inngå som en del av kunnskapsgrunnlaget, men dette stemmer kun delvis, da de planlagte periodiske evalueringene for de operative studieretningene ikke ble gjennomført etter skissert plan. Det bør derfor etterstrebes at en periodisk evaluering for studieprogrammet gjennomføres så snart som mulig, og generelt at rutiner i kvalitetsarbeidet er tydelige og følges.

I rapporteringsperioden har Fase 1⁴ med ansatt- og studentstemmen blitt fullført, og hvor de totalt 10 undergruppene har bidratt med delleveranser. Som det også beskrives i mandatet, er det en omfattende arbeidsgruppe. De ulike undergruppene har ulike tidslinjer for leveranse og fullstendig status på tidspunktet rapporten skrives, er ikke avklart.

7.3 Relevans

7.3.1 Relevansundersøkelser

Det er ikke ennå gjennomført relevansundersøkelse for kadetter som har gjennomført bachelorutdanning i ny studiemodell. Flere avdelinger har uttrykt at tiden er inne for å gjennomføre dette, og at det er hensiktsmessig å få til før plikttiden til første kull i denne studiemodellen er ferdig. Det er per nå ikke klart om SESK skal delta i en relevansundersøkelse og dette bør klargjøres. For

⁴ Det er skissert en tidslinje med totalt 4 faser, som avsluttes i 2024/2025 (med eventuell oppstart av nyakkreditert program høsten 2025)

masterstudiet eller videreutdanningene har det ikke blitt gjennomført relevansundersøkelse i perioden, siste relevansundersøkelse var for masterstudiet før URE i 2016.

7.3.2 Relevansundersøkelse for Årsstudiet

Det ble utarbeidet en relevansundersøkelse for kadetter som uteksaminerte fra Årsstudiet i ledelse av militære operasjoner/GOP⁵ mellom 2019 og 2022. Det var lav respons på undersøkelsen; i overkant av 50% for forhenværende kadetter, og i overkant av 40% for deres foresatte, og det er ikke brutt ned på gren. Hovedfunnet fra undersøkelsen, i den grad resultatene er representative, er at årsstudiet ikke samsvarer med avdelingenes behov. Selv om kadettene er godt selektert, så har de store kunnskapshull innen generell fagkompetanse, plan- og beslutningsprosess og offisersutdanning. De uteksaminerte ÅS-kadettene selv opplever at de ved oppstart i avdeling i liten til svært liten grad hadde kompetanse for å utføre jobben og løse sine arbeidsoppgaver. For begge parter oppleves det belastende at det er nødvendig med mer utdanning og kurs. Det er et generelt signal om at nåværende løsning, hvor kadettgruppen gjennomfører en tredjedel av en treårig bachelor ikke fungerer tilfredsstillende, da utdanningen ikke er tilpasset målgruppens bakgrunn og kompetanse, ei heller det de forventes å virke i. Undersøkelsen gir to erfaringer; dersom resultatene er representative er det et stort behov for revidering av Årsstudiet. Det er i inneværende studieår satt i gang et arbeid med å revidere ÅS. Det er videre nødvendig å oppnå høyere svarprosent for relevansundersøkelsen for de som uteksamineres fra BA i ny studiemodell.

7.3.3 Studentenes vurdering av relevans

I Studentundersøkelsen spørres kadettene fra CISK, KS, LKSK og SKSK om utdanningen oppleves å gi kompetanse som er viktig for Forsvaret; samlet sett er over 50% av respondentene helt enige i dette, og kadettene fra CISK opplever det i størst grad.

Ved CISK og ved KS (BA ledelse og landmakt) spørres kadettene i sin avsluttende programevaluering om utdanningen oppleves relevant for videre tjeneste, og for aktuelle problemstillinger og utfordringer (nasjonalt og internasjonalt). De fleste studentene opplever utdanningen som relevant. En god del av uteksaminerende kadetter fra studieretning KS ingeniør opplever utdanningen som relevant eller svært relevant, noe som er positivt med tanke på blant annet akkrediteringsproblematikken. Årskadettene ved KS opplever utdannelsen som middels relevant, noe bedre for videre tjeneste, mens halvårskadettene opplever mindre grad av relevans. Kadetter fra SKSK oppgir i programevaluering at studiet generelt sett er relevant for tjeneste på fartøy/i Forsvaret. Masterstudentene spørres i sin todelte evaluering⁶ om relevans, og de fleste oppgir etter første studieår at studiet er relevant for egen tjeneste.

7.3.4 Arbeidsgivers vurdering av relevans og kadettene de mottar i praksis

Det er behov for en mer avklart definisjon av praksis ved FHS. Det påvirker derfor også hvordan dette kan rapporteres om. Hva som er hensikten med kilden når dette først er avklart, bør også diskuteres. Praksissteder kan gi sin tilbakemelding gjennom en dedikert rapport, eller i fagråd.

SKSK arbeider for å få på plass rutine for å sende evalueringsskjema til instruktører i etterkant av praksisopplæring. Fra KS rapporterer Hærens våpenskole (HVS) selv at fagkurs som kadettene gjennomfører er nødvendige for å sette kadettene i stand til å fungere som troppssjef, at flere kurs treffer godt og at kadettene har gode faglige forutsetninger. Det er HVS selv som reviderer kursene,

⁵ Grunnleggende offiserspåbygging, gjennomført fra 2018 til 2020.

⁶ Masterstudene gjennomfører evaluering etter 1. og 2. studieår, etter innlevert masteroppgave. Det er vanligvis flere respondenter på undersøkelsen etter 1. år, som også er mest positiv. Formuleringen om relevans er ikke den samme etter første og andre studieår.

og det er nødvendig å bedre sikre at definert læringsutbytte i større grad utformes i samarbeid mellom FHS/KS, HVS og andre avdelinger i Hæren. Ellers er det behov for en bedre forent forståelse for hvilken informasjon FHS/KS trenger fra kursstedene i deres rapportering. Dette bør sees på i stort for alle programmer og emner som inneholder praksis. CISK og SKSK har, som nevnt i kapittelet om fagråd, hatt svært godt utbytte av tilbakemeldingene som har kommet frem i fagråd. Med tanke på relevans bør temaet om studenter som går over til sivilt arbeidsliv etter endt plikttjeneste utredes videre.

7.3.5 Faglig oppdatering

Dette punktet dreier seg om i hvilken grad utdanningen fyller arbeids- og samfunnsrelaterte behov, og hvordan studietilbudets innhold gir et godt læringsutbytte for arbeids- og samfunnslivet det sikter seg mot, og/eller videre studier. Faglig oppdatering dreier seg om studiets faglige innhold og om det er oppdatert innen kunnskapsutviklingen og studietilbudets relevans for profesjons-, arbeids- og samfunnsliv.

Det er fortrinnsvis CISK som beskriver hvordan relevans og faglig oppdatering sikres/utvikles. Det nevnes at de har en representant i UHR-MNT⁷ sin elektrofaggruppe; et nasjonalt nettverk for faglig utviklingsarbeid. CISK har knyttet faglige forbindelser gjennom utvekslingsarbeidet; med Saint-Cyr i Frankrike og Helmut Schmidt i Tyskland, og forskingsforbindelser både nasjonalt og internasjonalt. Det skjer uformell dialog med arbeidsgivere om behov nå og fremover, og Faglig råd er sentralt for å kvalitetssikre leveransen opp mot profesjonen. Ellers deltar ansatte i annet samarbeid med eksterne kontakter, gjennom for eksempel forskning og sensur- og veiledningsoppdrag. Det er ønskelig at de øvrige avdelingene rapporterer tilsvarende CISK, da det gir god oversikt over status på akkrediteringskravet (Studietilsynsforskriften § 2-2 (2)).

Fra KS er det mest fokus på hvorvidt studieprogrammet er faglig oppdatert innen kunnskapsutvikling, særlig gjennom litteratur og FoU, og det fremkommer at det er ønskelig med mer konkret informasjon, for eksempel gjennom emnerapportering og oversikt over utvikling. I STS` rapport kommenteres studieprogrammets relevans for Forsvaret og videre studier. Dagens mastergradsprogram har til hensikt å utdanne og kvalifisere til ledende stillinger i Forsvaret og forsvarssektoren (i operative, taktiske og rådgivende stillinger). Både studenter, faglig ansatte og dialog med forsvarsgrenene bekrefter at studieplanen er relevant for profesjonen. Videreutdanningsemnet *Etterretning, politikk og samfunn* tilbys ikke i det kommende studieåret, da det skal gjennom en grundig revisjon. Emnet er etterspurt, og beslutningen har fått blandet respons.

Bachelorutdanningene ved FHS skal gi mulighet for opptak til master i militære studier, og de akkrediterte ingeniørutdanningene skal kvalifisere for opptak til masterstudier i ingeniørfag. Det eksisterende, erfaringsbaserte mastergradsstudiet på 90 studiepoeng gir ikke nødvendigvis opptak til ph.d.-studier, da dette er opp til den enkelte utdanningsinstitusjonen å vurdere. I fjorårets rapport ble det anbefalt at FHS videreutvikler det nyetablerte mastergradsprogrammet til å omfatte et studieprogram på 120 studiepoeng. I mellomtiden har det i samarbeid med Hærens våpenskole og prosjekt tilknyttet Livslang læring i Forsvaret, blitt igangsatt et arbeid med en mer praksisnær masterutdanning, som skal ivareta behov for kompetanseutvikling på mastergradsnivå hvor deltagerne i motsetning til nåværende ordning, kan tas opp som studenter tidligere i sin karriere.

7.4 Oppsummering

Kvalitetsområdet profesjonsrelevans har potensiale til å øke fokuset på profesjon i utdanningen og styrke relevans. Det er fremdeles en mangel på dokumentasjon på området, som det har vært i flere

⁷ Universitets- og høyskolerådets gruppe for matematikk, naturvitenskap og teknologi.

år. Flere av de planlagte undersøkelsene har ikke blitt gjennomført og avdelingene melder om behov for å gjennomføre spesielt relevansundersøkelser.

Det skjer likevel mye bra, som for eksempel arbeidet med kunnskapssenter for militær profesjonsutdanning og prosjektet med utvikling av helhetlig militær profesjonsutdanning. Det er fremdeles potensiale for en sterkere kobling til Forsvaret i det systematiske kvalitetsarbeidet og behov for kontinuerlig evaluering for å sikre at FHS leverer relevant og oppdatert utdanning som møter både Forsvarets og samfunnets behov.

Oppfølgingspunkter

- Utvikling
 - Identifisere og spesifisere nødvendig dokumentasjon for kvalitetsområdet og avtale leveranser
 - Samarbeide med andre institusjoner for å hente inspirasjon om best practices for utvikling av kvalitetsområdet
 - Opprette samarbeid mellom kvalitetsforum og FHSK
- Fagråd
 - Utrede potensiale for kvalitetsutvikling ved bruk av fagråd
 - Vurdere å etablere fagråd som en fast ordning ved alle avdelinger og utarbeide tydelige rutiner for disse
- Relevans
 - Utvikle spørsmålssettet til relevansundersøkelsen
 - Gjennomføre planlagte relevansundersøkelser i inneværende studieår

8. AVSLUTNING

Kvalitetsarbeidet ved FHS går i riktig retning og som høyskole får vi til mye bra. Det er noen klare utfordringer med ressurser knyttet til personell, fagmiljø og kobling mellom forskning og undervisning. Det pågår mange utviklingsprosesser parallelt og det er viktig at disse prosessene synliggjøres for de ansatte, både for å skape synergieffekter og for at ikke skjer overlappende arbeid. Det er svært viktig at kvalitetsperspektivet ivaretas i disse og at utvikling av felles kvalitetskultur ivaretas i alle ledd av organisasjonen. FHS og samfunnet for øvrig, har behov for oppdatert pedagogisk kompetanse og utvikling av digitale verktøy i både undervisningssammenheng. I arbeidet med oppfølgingen av NOKUT-tilsynet legger FHS til rette for økt digitalisering gjennom bruk av avvikshåndteringsverktøyet for systematisk oppfølging av innmeldte avvik og oppfølgingspunkter på sentralt nivå. Det er viktig at FHS fortsetter å utvikle gode metoder for oppfølging av saker som meldes inn utenfor dette systemet.

Det anbefales at det på bakgrunn av denne rapporten samt statusoversikten i vedlegg 1, utformes en handlings- eller tiltaksplan som FHS forplikter seg til å følge opp, for eksempel gjennom den årlige kvalitetsrapporteringen.

For Forsvarets høyskole,
Ida Cathrine Thomassen
19.12.2023