

 <b>Trøndelag høgere yrkesfagskole</b>		Sidenr.: 1 av 2		
		Dok.id.: L-.6.1		
<b>Kartlegging av kontakt mellom ansatte ved THYF og representanter for arbeidslivet.</b>				Prosedyre
Utgave: 1.00	Skrevet av: Hans Tore Mikkelsen	Gjelder fra: 26.08.2024	Gyldig til: 26.08.2025	Godkjent av: Svein Ove Dyrdal

## 1. Formål og omfang

Formålet med prosedyren er å kartlegge former for og omfanget av arbeidslivskontakt mellom ansatte ved THYF. Gjennom kontakt mellom ansatte ved THYF og representanter fra arbeidslivet er det meningen å gjøre utdanningstilbudene relevante, bidra til utvikling og forbedring av utdanningene samt sørge for at undervisningspersonalet ved THYF er mest mulig faglig oppdatert.

Prosedyren gjelder for alle ansatte ved THYF.

## 2. Ansvar og myndighet

Rektor har overordnet ansvar.

Ansatte ved THYF har selvstendig ansvar for å holde seg faglig oppdatert og til å bidra gjennom aktiviteter rettet mot arbeidslivet, eksempelvis gjennom deltakelse i fagråd eller på annen måte..

Utdanningslederne har et ansvar for å følge opp eget personales utvikling av kompetanse og at personalet er oppdaterte innenfor sitt fagområde.

## 3. Forklaringer

Noen forklaringer av ord og uttrykk:

- NOKUT: Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen. NOKUT er ansvarlig for akkreditering av fagskoleutdanninger.
- Fagmiljø: De som regelmessig og direkte bidrar til å gjennomføre, organisere eller utvikle utdanningen eller fagområdet

## 4. Beskrivelse

Fagskoletilsynsforskriftens § 2-1 sier i tilknytning til beskrivelse av fagskoleutdanningenes innhold og form at, fagskolen skal samarbeide med aktører i arbeidslivet for å sikre at utdanningens læringsutbytte er relevant for eller flere yrkesfelt.

### 4.1 Kartlegging av arbeidslivskontakt og samarbeid

Kartleggingen gjennomføres for å skaffe til veie en oversikt over omfanget og typer av arbeidslivskontakt mellom ansatte ved THYF og arbeidslivet.

Registrering av de ansattes kontakt med arbeidslivet skal skje fortløpende gjennom at de ansatte rapporterer inn slik kontakt via eget kartleggingsverktøy designet for dette formålet.

Kartleggingen gjennomføres årlig.

### 4.1 Kartlegging av arbeidslivskontakt og samarbeid

Omfanget av arbeidslivskontakt evalueres årlig som en del av arbeidet med å gjøre THYFs utdanninger relevante, bidra til utvikling og forbedring av utdanningene samt holde undervisningspersonalet og annet personell faglig oppdaterte.

Kartlegging og evaluering av arbeidslivskontakt skal være gjenstand for diskusjon, evaluering og eventuelt utgjøre grunnlag for tiltaksplaner, og resultatene skal behandles i periodiske gjennomganger ved utdanningsområdene, og i forbindelse med ledelsens gjennomgåelse, revisjoner samt omtales i årsrapport for THYF.

## 5. Beskrivelse

Kryssreferanser henviser til dokumenter som finnes i THYFs ledelsessystem. Eksterne referanser henviser til dokumenter som ligger tilgjengelig utenfor ledelsessystemet.

Referanser utgjør viktige systemforbindelser til relaterte dokumenter, skjema, prosessflytdiagram, nettsteder, eller annen relevant informasjon som for eksempel lover, forskrifter og standarder.

### Kryssreferanser

[L-.4.1.6](#)

[Kapittel 6. Resultater og ytelse](#)

### Eksterne referanser

[04 Forskrift om kvalifikasjonskrav og sertifikater for sjøfolk 22. desember 2011, nr. 1523, § 14\), med senere endringer](#)

[5.1 Evaluation](#)

[5.1.2 Evaluation of trainees](#)