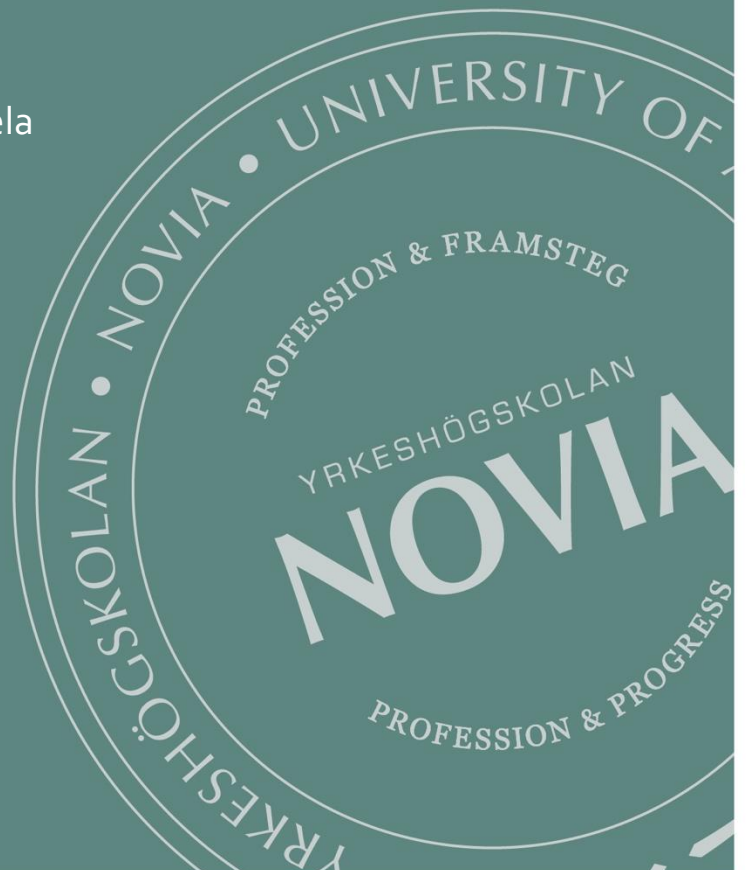


Global utbildning och global kompetens vid Yrkeshögskolan Novia

Rosmeriany Nahan-Suomela

Johanna Wikgren-Roelofs

Serie R: Rapporter



Rosmeriany Nahan-Suomela, Johanna Wikgren-Roelofs, Yrkeshögskolan Novia
Global utbildning och global kompetens vid Yrkeshögskolan Novia

Yrkeshögskolan Novia, Wolffskavägen 31, 65200 Vasa, Finland © Yrkeshögskolan
Novia och Nahan-Suomela R & Wikgren-Roelofs J

Novia Publikation och produktion, serie R: Rapporter 3/2022

ISBN 978-952-7048-81-8 (Online) ISSN: 1799- 4179

CC BY 4.0

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Syfte och frågeställningar	2
1.2 Metod	2
2 Resultat av projektgruppens arbete i global kompetens	3
2.1 Begreppsbeskrivning av global kompetens vid Novia	3
2.2 Verktygsback för undervisning i mångkulturella grupper	4
2.3 Mentorskap som stöd till undervisande personal	5
2.4 Publikationer och kommunikation	6
3 Sammanfattning och diskussion	8

1 Inledning

Den finländska högskoleutbildningen ska ge studerande förutsättningar att verka i en internationell miljö. Högskolorna ska erbjuda högklassig undervisning på främmande språk, koncentrera sig på högskolans starka områden och aktivt utnyttja möjligheter för internationalisering. (Undervisningsministeriet, 2009). Yrkeshögskolan Novia har under de senaste åren utökat andelen utbildningar på engelska, vilket gör att högskolan idag står inför realiteten att undervisa mångkulturella grupper. Utöver de engelskspråkiga utbildningarna, bär Novia också ett ansvar för att studerande inom de svenskspråkiga utbildningarna utvecklar sin globala eller kulturella kompetens.

Begreppen global kompetens och kulturell kompetens är nära besläktade med varandra. För att besitta global kompetens måste människan också vara kulturellt kompetent och ha ett kultursensitivt förhållningssätt till andra människor, vilket innebär att man besitter information, kännedom och färdigheter om andra kulturer, samtidigt som man kan granska sina egna vanor och värderingar i relation till andras (THL, 2021).

Global utbildning (global education) beskrivs i Novias strategi 2030 som ett växande område som kännetecknas av flexibla modeller och utbildningstjänster med relevans för den globala utbildningsmarknaden (Yrkeshögskolan Novia, 2020). Ambitionen är att Novia år 2030 har ett brett utbud av globala utbildningstjänster med goda internationella referenser för att arbeta för ett globalt och öppet samhälle. Detta innebär att Novia behöver förbereda all undervisande personal på åtminstone delvis undervisa i mångkulturella grupper nu och i framtiden.

Global utbildning inkluderar teman som berör mänskliga rättigheter, hållbar utveckling, fred och konfliktförebyggande åtgärder samt kulturell kompetens. Inkluderingen innebär nödvändigtvis inte undervisning inom de olika temaområdena, snarare förmedlar den ett förhållningssätt. Global utbildning lyfter upp flera perspektiv på vår omvärld och möjligheter att se och dekonstruera stereotyper. Förhållningssättet bygger på studerandecentrerad undervisning och främjar medvetenheten om globala utmaningar och engagemang för hållbara livsstilar. Den undervisande personalen blir en rollmodell för mångkulturalitet och respekt för olika kulturers särdrag. Vidare betonar Novias strategi vikten av att sätta studerande, lärande och kvalitet i centrum, samt svara på arbetslivets behov genom fördomsfria, dynamiska och kreativa arbetsätt.

Genom kontinuerlig förnyelse och innovation garanterar Novia att högskolan är attraktiv och konkurrenskraftig långt framöver. Men en dynamisk internationell undervisningsmiljö växer inte fram per automatik. Processen kräver satsningar på utveckling av strukturer, kunskap, arbetsätt och attityder. Enligt Xu et.al. (2016) har utbildningarna möjlighet att stärka utvecklingen av lärarnas kulturella kompetens. Studien visar också att inhemska studerande kan dra nytta av den kulturella kunskap de får via lärarna i undervisningssituationer på eget modersmål. Lärarna bör därför erbjudas utbildning gällande kulturella kompetenser som på lång sikt medför ett paradigmskifte. Paradigmskiftet inleds med lärarnas kompetensutveckling och transformeras sedan vidare till klassrummet. För att Novia ska nå målsättningen för en global utbildning enligt Novias strategi 2030, ställs alltså nya krav på den undervisande personalen. Kulturell eller global kompetens krävs oberoende om undervisningsspråket är engelska eller svenska eftersom dagens studerandegrupper i högre utsträckning än tidigare är mångkulturella.

Under 2021 tillsattes en projektgrupp (bilaga 1) för att arbeta med tematiken global utbildning vid Novia. Projektet initierades av internationella enheten. Denna publikation är en del av projektgruppens arbete och har som syfte att ge information om vad global kompetens betyder för Novia. Rapporten redogör också för vilka förutsättningar som behöver finnas för att den undervisande personalens globala kompetens ska utvecklas optimalt. En globalt kompetent personal främjar utvecklingen av globalt kompetenta studerande och bidrar till att högskolan kan titulera sig som en betydelsefull aktör inom globalare utbildning.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna rapport är att informera undervisande personal och ledning om vad global kompetens betyder för Novia och redogöra för hur den undervisande personalens globala kompetens kan utvecklas. Fokus ligger på förutsättningar, material och arbetsätt för att stöda personalens kompetensutveckling.

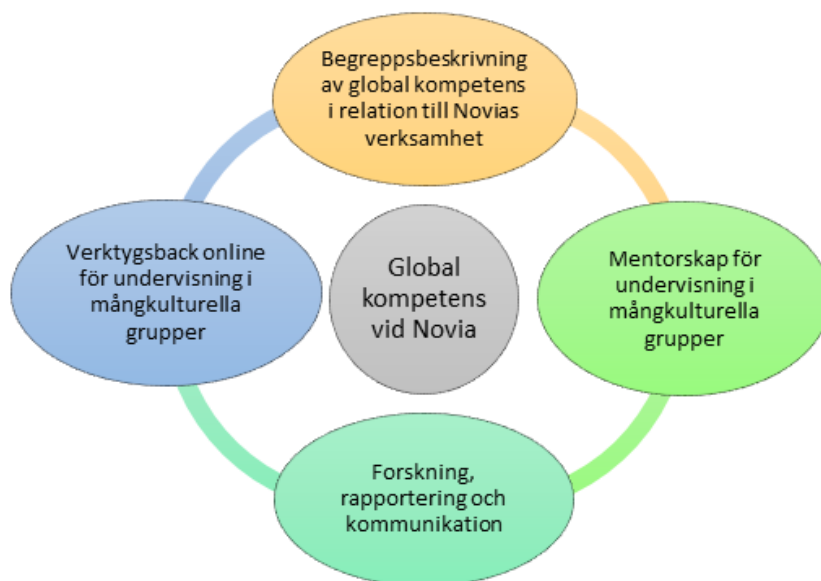
Projektets frågeställningar är följande: Vad innebär global kompetens för den undervisande personalen? Vilka är metoderna som har utformats för att stöda global kompetens hos personalen?

Rapportens struktur är uppbyggd utgående från frågeställningarna och i rapportens sammanfattande diskussion behandlas de satsningar som Novia behöver ta sig an för att ytterligare utveckla den globala kompetensen vid högskolan. Rapporten riktar sig till Novias ledning och undervisande personal.

1.2 Metod

Rapportens innehåll baserar sig på litteratur om global kompetens, på projektgruppens kreativitet och utarbetade material, samt på resultatet av en personalenkät om att undervisa i mångkulturella grupper. Projektet inledde sin verksamhet i januari 2021 och kort därefter tillsattes en projektgrupp under ledning av en projektledare. Under projektgruppens första möte reflekterade medlemmarna kring olika sätt för hur Novia bättre kunde stöda undervisning i mångkulturella grupper. På basen av diskussionerna utkristalliserades fyra arbetsgrupper (figur 1).

Den första arbetsgruppen utarbetade en stipulativ definition av begreppet global kompetens. Beskrivningen för hur begreppet global kompetens operationaliseras vid Novia färdigställdes under vårvintern 2021, medan de andra arbetsgrupperna fortsatte arbeta fram till sommaren och under hösten. De övriga arbetsgrupperna fokuserade på innehållet till en verktygsback för undervisande personal i mångkulturella grupper, på hur ett mentorskap kunde utvecklas för att möta den undervisande personalens behov, samt på hur kompetensutvecklingen kunde följas upp, rapporteras och kommuniceras utanför och inom högskolan. Som en del av arbetet inom arbetsgruppen för forskning, rapportering och kommunikation, skickades öppna frågor om god praxis av att undervisa i mångkulturella grupper ut till personal med mångårig erfarenhet av undervisning i mångkulturella studerandegrupper.



Figur 1. Arbetsgrupperna inom projektet Global kompetens vid Novia 2021.

Kommunikationen inom projektgruppen och mellan arbetsgrupperna har skett via en gemensam kanal i Microsoft Teams. I kanalen har diverse material publicerats för att stöda ett kontinuerligt utbyte av information mellan grupperna. Teamsgruppens kanal har varit öppen för samtliga medlemmar. Arbetsgrupperna har träffats enskilt och tillsammans för att kontinuerligt rapportera och diskutera resultat och förslag med varandra. I följande stycke redogörs för resultat från de olika gruppernas arbete under projektiden.

2 Resultat av projektgruppens arbete i global kompetens

För att Novia i enlighet med Novias strategi 2030 ska kunna titulera sig som en aktör inom global undervisning, behöver den globala kompetensen utvecklas på olika nivåer inom flera av högskolans områden. Två av åtgärderna som nämns i strategin är att Novia stärker den *interkulturella förståelsen* och *kommunikationsfärdigheterna* och att Novia *inkluderar global kompetens i alla läroplaner*. Åtgärderna rimmar väl med projektgruppens arbete med att utveckla ett mentorskap och en verktysback för undervisning i mångkulturella grupper. Då den undervisande personalen ser kulturell och social mångfald som en naturlig del av undervisningsgruppen, kommer också den globala kompetensen att synas tydligare i läroplanerna. Studerande behöver regelbundet och i flera olika kurser möta människor med olika social, språklig och kulturell bakgrund så att deras förhållningssätt, kunskap och färdigheter svarar på det globala arbetslivets behov.

2.1 Begreppsbeskrivning av global kompetens vid Novia

Novias beskrivning av begreppet global kompetens grundar sig på ett flertal nationella och internationella källor, däribland OECD:s PISA-definition av global kompetens (OECD, 2018) och Utbildningsstyrelsens publikationer (OPH, 2021) om internationalisering i skolan och kulturell

kompetens. Den stipulativa begreppsbeskrivning för Novia utarbetades av en av projektgruppens arbetsgrupper och lyder enligt följande:

"Global kompetens är de förhållningssätt, den kunskap och de färdigheter som behövs för att interagera, kommunicera och arbeta konstruktivt, kreativt och etiskt i miljöer med kulturell och social mångfald".

Begreppet global kompetens är nära besläktat med begreppen kulturell kompetens och kultursensitivitet. För att besitta global kompetens måste människan också vara kulturellt kompetent och ha ett kultursensitivt förhållningssätt till andra människor. Enligt Institutet för hälsa och välfärd (THL, 2021) besitter kulturellt kompetenta personer information, kännedom och färdigheter om andra kulturer och kan samtidigt spegla eller granska sina egna vanor och värderingar i relation till andras. Kultursensitivitet handlar däremot mer om förmågan att interagera respektfullt med människor från andra kulturer, att värdesätta olika sätt att kommunicera och uttrycka sig på och att vara nyfiken på andra människors seder, värderingar och kultur i stället för att generalisera. Tjänster som är kultursensitiva betyder inte att de omformas till specialtjänster, utan att de i stället anpassas så att flera passar in (ibid.).

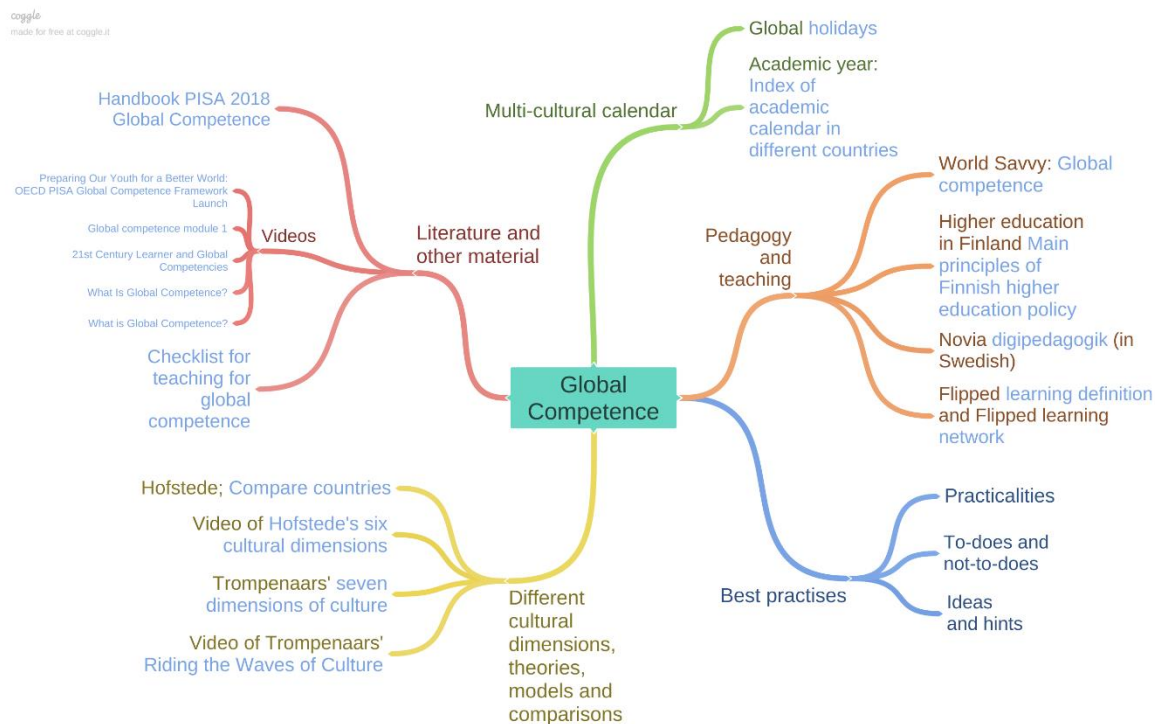
För undervisande personal vid Novia innebär kultursensitivitet att undervisningen i svenskspråkiga utbildningar anpassas så att den ger mer plats också för studerande från andra kulturer. Till exempel genom att mer regelbundet integrera lärare och utbytesstuderande eller examensstuderande från engelskspråkiga utbildningsprogram i verksamheten. Dessutom borde man också se över kurslitteraturen, så att den erbjuder kunskap från andra länder och ökar studerandes förståelse genom mera globalt representativ litteratur.

Detta bidrar till internationalisering på hemmaplan som gör att samtliga av Novias studerande har möjlighet att utveckla sin globala kompetens också inom den egna hemhögskolans väggar. På lång sikt innebär det att även studerande som aldrig varit på ett utbyte, kan komma in på arbetsmarknaden med förhållningssätt, kunskap och färdigheter för att möta de globala krav som arbetslivet ställer på dem. För att den undervisande personalen optimalt ska kunna bidra till global kompetens inom högskolan, behövs ändamålsenliga verktyg för olika undervisningssituationer där svenskspråkiga och internationella studerande möts.

2.2 Verktysback för undervisning i mångkulturella grupper

En av arbetsgrupperna inom projektgruppen samarbetade kring utvecklingen av en verktysback för undervisning. Verktysbacken förverkligades i form av en tankekarta om global kompetens med tillhörande material för att stöda personal som undervisar i mångkulturella grupper (bild 2).

I tankekartan presenteras olika aspekter för global kompetens i undervisningen. Den gröna tråden behandlar kalenderår, likheter och olikheter mellan kulturer och länder. Orangea tråden lyfter upp pedagogiska metoder och arbetssätt eftersom dessa kan variera mellan olika högskolor i världen. Den röda tråden stöder genom att erbjuda kunskap i global kompetens genom litteratur och videoklipp. Gula tråden tangerar den röda, men tar mer fasta på begreppet kultur. Begreppet kultur behandlas utgående från olika teorier och kulturdimensioner ur ett jämförande perspektiv. Den blåa tråden ger råd till undervisande personal på vilket sätt de kan jobba med global kompetens i praktiken. Tankekartan publiceras på Novias intranät under fliken pedagogik.



Figur 2. Utkast till tankekartan med information, teori, pedagogik och god praxis som stöd för utveckling av global kompetens vid Yrkeshögskolan Novia.

Tankekartan fungerar som introduktion för nya lärare i syfte att förbereda dem på undervisning i mångkulturella grupper. Den kan lika väl användas av erfarna lärare som sällan undervisat på främmande språk. I praktiken används tankekartan så att läraren som önskar fakta eller tips i undervisningen, går in på intranätet och klickar på en av de färgade trådarna för att få fram diverse information och kunskap. Genom att exempelvis klicka på tankekartans blåa tråd om god praxis, får användaren fram konkreta övningar och tips så som:

- Icebreakers för att medlemmar i nya grupper ska bli bekanta med varandra
- Redskap som stöder gemensamma principer för undervisningen (checklista, kontrakt)
- Tips för främjande av kultursensitiva möten
- Tips med koppling till interkulturell kommunikation
- Akademiska förfaringsätt och etik i vetenskapligt skrivande

För att kunna introducera den undervisande personalen i tankekartan eller verktygsbacken, behöver Novia utse ansvarspersoner som tar sig an uppgiften. Här kunde Novia utveckla ett mentorskap för att handleda och stöda den undervisande personalens globala kompetensutveckling.

2.3 Mentorskap som stöd till undervisande personal

En central tanke inom projektet Global kompetens vid Novia, är att utreda hur ett mentorskap som stöd för undervisning i mångkulturella grupper kunde utformas. Ett professionellt mentorskap ger trovärdighet och kan ha en profilhöjande effekt på högskolan både internt och externt.

Under projekttiden skickades därför en enkät ut till den undervisande personalen (resultat och analys av enkäten presenteras i en skild publikation). Avsikten med enkäten var att få information om personalens erfarenheter, utreda eventuella stödbehov och ta reda på om nuvarande lärare har färdigheter och intresse av att stöda andra lärare som undervisar i mångkulturella grupper.

Stödet kunde erbjudas via mentorer, som bör vara insatta i Novias strategiska mål och framför allt i Novias satsning på global utbildning. Mentorerna är på så sätt en del av Novias utveckling mot global utbildning. De kan initiera diskussioner kring undervisning i mångkulturella grupper och handleda lärare så att alla har en grundläggande kulturmedvetenhet och upplever sig kompetenta att undervisa i mångkulturella grupper.

Målet är att Novia efter projekttiden ska ha tillgång till 6 personer som kan tänka sig att bli mentorer, exempelvis en från Raseborg, en från Jakobstad, två från Åbo och två från Vasa. Mentorerna kunde bilda ett team för att stöda och delge varandra exempel på god praxis som sedan används vid handledning av den undervisande personalen i deras arbete i mångkulturella grupper. Teamet kunde även ordna personalverkstäder på Novias campus i syfte att vidareutveckla den globala kompetensen.

I enkäten som sändes ut till alla lärare vid Novia under början av höstterminen 2021, framkom att det finns ett behov av mentorskap och också ett intresse bland vissa lärare att själva verka som mentorer. För att detta ska fungera krävs att mentorerna är förberedda att handleda grupper av lärare och har avsatt resurs för att kunna fungera som stöd och hjälp för kollegor.

2.4 Publikationer och kommunikation

I arbetsgruppen för forskning, rapportering och kommunikation (figur 1, sidan 3), samlades fakta och material in från de övriga arbetsgrupperna. Materialet bearbetades och omvandlades till skriven text som publicerades som en artikel i Vasabladet den 6.11.2021. Även denna publikation (Global utbildning och global kompetens vid Yrkeshögskolan Novia) är en sammanställning med målsättning att kommunicera arbetsgruppernas resultat och tankar till Novias personal och ledning om hur den globala kompetensen vid högskolan kunde och bör utvecklas. Som avslutning på publikationen presenteras även några beprövade exempel på god praxis för undervisning i mångkulturella grupper. Exempelen är resultatet av svaren på tre öppna frågor som riktades till fem lärare från olika utbildningar med mångårig erfarenhet av att undervisa i mångkulturella grupper. Frågorna skickades ut per e-post. Tabell 1 är en sammanställning av lärarnas goda råd i undervisningssituationer och förslag till lösningar i samband med diverse utmaningar.

Faktorer att beakta vid undervisning i mångkulturella grupper

- Att inte ta saker för givna, eftersom andra kan förstå dem på ett annat sätt.
- Att låta studerande från olika kulturer själva beskriva de mest utmärkande dragen i sin kultur. Det kan t.ex. gällande studieteknik, studievanor och olika sätt att samarbeta.
- Att vara lyhörd och läsa in sig på de studerandes olika kulturer i förväg.
- Att notera att det utöver kulturella och språkliga olikheter, även finns variationer när det gäller utbildning, arbetsliv, arbetsgemenskap och ledarskap.
- Att låta studerande dela med sig i olika gruppdiskussioner, uppgifter och projekt och att vara beredd på att samarbeta kan vara utmanande ibland.
- Att vara beredd på att vid behov ändra på gruppindelningen, så att studerande bättre kan respektera varandras erfarenheter och sätt att tänka och agera.
- Att aktivt ingripa i gruppdynamiken då det finns tecken på grupperingar som påverkar dynamiken negativt. Om det gemensamma språket i kursen är engelska, ska alla hålla sig till samma språk.
- Att satsa extra på diskussioner och övningar gällande etik i vetenskapligt skrivande så att alla studerande, oberoende av tidigare studier och praxis, följer akademiska skrivanvisningar.

Tabell 1. Faktorer att beakta vid undervisning i mångkulturella grupper

Det finns ett samband mellan resultatet i tabell 1 och den blåa tråden (bild 2, s. 5) som presenterar god praxis i tankekartan till undervisande personal. Faktorerna i tabell 1 kunde integreras i tankekartan som ska publiceras på Novias intranät under fliken pedagogik. Följande tabell presenterar lärares synpunkter på vad som bör beaktas när högskolan planerar ett paket av olika engelskspråkiga kurser under en termin.

Tankar om att förverkliga en termin på engelska i utbildningarna

- Det krävs tydlighet i marknadsföring och kommunikation så att en engelskspråkig termin inte kommer som en överraskning för svenskspråkiga studerande och lärare.
- Terminen innehåller läroplansförankrade kurser och de studerande vid Novia som inte åker på utbyte denna termin jobbar i stället i mångkulturella grupper på hemmaplan.
- Studerande inser på vilket sätt utländska studerande kan bidra med sitt kunnande. Tack vare kontinuiteten uppnår ett djup vad gäller både kunskap och kulturell sensitivitet.
- Terminen blir en naturlig spelplan för interkulturella möten, samarbetet över kulturgränserna blir smidigare och lärarens roll i gruppdynamiska frågor minskar vartefter terminen framskrider.
- Samarbete i mångkulturella grupper under en hel termin gör att vänskapsband kan uppstå också utanför klassrummet.
- Detta sätt att jobba kommer närmast möjligt en naturlig internationell arbetsmiljö.

Tabell 2. Tankar om att förverkliga en termin på engelska i utbildningarna

Vissa utbildningar vid Novia har under tidigare år med varierande resultat testat på att erbjuda en hel termin på engelska. För att få den engelskspråkiga terminen att fungera och bli ett bestående koncept, behövs mera samarbete och koordinering mellan utbildningarna. Samarbetet kunde ske

mellan utbildningarna både inom samma institution och också som ett samarbete mellan olika institutioner i ämnen av tvärfackligt intresse.

3 Sammanfattning och diskussion

Syftet med denna rapport har varit att belysa vad global kompetens betyder för Novia och redogöra för hur den undervisande personalens globala kompetens kan utvecklas. Global kompetens är av betydelse för Novia för att höja högskolans trovärdighet på den internationella marknaden.

Begreppet kan inte bara vara vackra ord i strategiska dokument, utan det bör finnas planer och lösningar för hur global kompetens tillämpas eller konkretiseras i undervisningen.

Enligt THL beskrivs begreppet global kompetens som nära besläktat med kulturell kompetens och kultursensitivitet. Människan måste alltså vara kulturellt kompetent och ha ett kultursensitivt förhållningssätt till andra människor. En kultursensitiv utbildning betyder för Novia att alla utbildningar anpassas så att homogena grupper blir mer heterogena. Inom vissa utbildningar blandas redan studerande från olika kulturer med varandra, medan andra utbildningar kunde utöka detta till att bli mera regelbundet och oftare.

Novia bör strukturera upp sitt engelskspråkiga kursutbud så att högskolan blir lockande också för kortare utbyten på en eller två terminer. De engelskspråkiga kurserna som erbjuds utbytesstuderande kunde marknadsföras och presenteras som ett "smörgåsbord" med både tvärfackliga och mer områdesspecifika kurser. På så sätt stöder de olika utbildningarna varandra gällande kursutbudet på engelska.

Många engelskspråkiga kurser finns redan färdigt i utbildningarnas läroplaner, så för Novias del handlar det mera om att lyfta fram dem och paketera in dem så att de kan marknadsföras bredare till Novias samarbetsparter utomlands. Paketet som erbjuds till utbytesstuderande (som exempelvis kommer på ett Erasmus-stipendium) kunde även erbjudas som kurser via öppna yrkeshögskolan. Koordinering och paketering av ett internationellt intressant kursutbud behöver ske genom ett samarbete mellan prefekterna, utbildningsledarna, internationella kontaktlärarna och internationella koordinatörerna som handhar utbytesstuderandes Learning Agreements (avtal om utbytesstudier).

Via ett dylikt smörgåsbord ökar internationaliseringen på hemmaplan automatiskt och garanterar att samtliga studerande och lärare vid Novia utvecklar sin globala kompetens, även om de aldrig åker på ett utbyte. Då studerande utexamineras och kommer in på arbetsmarknaden har de under studietiden vid Novia utvecklat ett förhållningssätt, kunskap och färdigheter som ger dem beredskap att möta de globala krav som arbetslivet ställer.

För att den undervisande personalen smidigt ska kunna lotsa studerande mot en högre global kompetens behövs undervisningsmaterial eller en verktygsback, som är pedagogiskt förankrade och faktabaserade kring temat global kompetens. För att kunna introducera den undervisande personalen i materialet, behövs ansvarspersoner som tar sig an uppgiften. Här kunde Novia utveckla ett mentorskap för att handleda och stöda den undervisande personalens globala kompetensutveckling. Novia bör ta ställning till på vilket sätt mentorerna ska utbildas och av vem.

Källförteckning

Novia Strategi 2030 [online] https://issuu.com/noviauvas/docs/strategi2030_final (hämtad 1.11 2021)

OECD (2018) PISA 2018 Global Competence [online] <https://www.oecd.org/pisa/innovation/global-competence/> (hämtad 10.11.21)

THL (2021) Kulturell kompetens och kultursensitivitet [online] <https://thl.fi/sv/web/invandring-och-kulturell-mangfald/stodmaterial/god-praxis/kulturell-kompetens-och-kultursensitivitet> (hämtad 1.11. 2021)

Undervisningsministeriet (2009) Internationaliseringsstrategi för högskolorna 2009–2015. Undervisningsministeriets publikationer 2009:22.

OPH (2021) Utbildningsstyrelsens publikationer och läromedel: Internationalisering [online] <https://www.oph.fi/sv/statistik-och-publikationer/publikationer> (hämtad 20.12.21)

Xu, Y., Hao, C. and Huennekens, M.E. (2016) Effects of a multicultural perspectives course on teacher candidates' intercultural competence. *Journal for Multicultural Education*, 10 (1), 72–86.

Projektet Global kompetens vid Yrkeshögskolan Novia

Projektgruppens arbetsgrupper

Begreppsbeskrivning av global kompetens

Stefan Heinänen
Maj-Helen Nyback
Eva Sandberg-Kilpi
Emma Westerlund

Verktysback för undervisning i mångkulturella grupper

Maria Engberg
Lars Fridefors
Mats Granfors
Terese Herrgård-Backlund
Tony Karlsson
Petteri Niittymäki
Maj-Helen Nyback
Johnny Sved
Elina Vartama

Workshops och Mentorskap

Maj-Helen Nyback
Roger Nylund

Forskning och kommunikation

Rosmeriany Nahan-Suomela
Maj-Helen Nyback
Johanna Wikgren-Roelofs

YRKESHÖGSKOLAN
NOVIA

Yrkeshögskolan Novia har ca 4500 studerande och personalstyrkan uppgår till ca 300 personer. Novia är den största svenskspråkiga yrkeshögskolan i Finland som har examensinriktad ungdoms- och vuxenutbildning, utbildning som leder till högre yrkeshögskoleexamen samt fortbildning och specialiseringsutbildning. Novia har utbildningsverksamhet i Vasa, Jakobstad, Raseborg och Åbo.

Yrkeshögskolan Novia är en internationell yrkeshögskola, via samarbetsavtal utomlands och internationalisering på hemmaplan. Novias styrka ligger i närvaron och nätverket i hela Svenskfinland.

Novia representerar med sitt breda utbildningsutbud de flesta samhällssektorer. Det är få organisationer som kan uppvisa en sådan kompetensmässig och geografisk täckning. Högklassiga och moderna utbildningsprogram ger studerande en bra plattform för sina framtida yrkeskarriärer.

Yrkeshögskolan Novia
Rektorat
Wolffskavägen 31
65200 Vasa, Finland
Tfn +358 (0)6 328 5000 (växel),
www.novia.fi

Antagningservice
Wolffskavägen 33
65200 Vasa
admissions@novia.fi

Yrkeshögskolan Novia upprätthåller en publikations- och produktionsserie för att sprida information och kunskap om verksamheten såväl regionalt, nationellt som internationellt.

Publikations- och produktionsserien är indelad i sex kategorier:
R - Rapporter • P - Produktioner • A - Artiklar • L - Läromedel • S - Studerandes arbete • RS - Reseskildring
Läs våra senaste publikationer på www.novia.fi/forskning/novias-publikationsserie

ISSN: 1799-4179 • ISBN: 978-952-7048-81-8