



GODA EXEMPEL

HUR UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR
KAN ARBETA MED JÄMSTÄLLDHET,
STUDENTINFLYTANDE SAMT
SOCIAL OCH ETNISK MÅNGFALD

Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R

GODA EXEMPEL
HUR UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR
KAN ARBETA MED JÄMSTÄLLDHET,
STUDENTINFLYTANDE SAMT
SOCIAL OCH ETNISK MÅNGFALD

RED.: ULRIKA BENGTTSSON

Högskoleverket 2000

Högskoleverket • Birger Jarlsgatan 43 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

**Goda exempel hur universitet och högskolor kan arbeta med
jämförbarhet, studentinflytande och social etnisk mångfald**

Producerad av Högskoleverket i februari 2000

Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R

ISSN 1400-948X

ISRN HSV-R--00/9--SE

Innehåll: Avdelningen för utvärdering och kvalitetsarbete

Grafisk form: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Printgraf, Stockholm, februari 2000

Innehållsförteckning

Inledning	7
Jämställdhet	10
Jämställdhetsplaner och organisation	11
<i>Exempel på jämställdhetsplan</i>	11
<i>Utdrag ur jämställdhetsplan</i>	16
<i>Ett kraftfullt centralt jämställdhetsarbete</i>	18
<i>Ny organisation ger liv i jämställdhetsarbetet</i>	23
<i>Mainstreaming/jämtegrering</i>	25
<i>Rekryteringsstrategi</i>	28
<i>Dans och kön – jämställdhetsarbete vid en konstnärlig högskola</i>	31
<i>Profilhögskola med jämställdhet som kvalitet</i>	33
<i>Program mot könskränkningar</i>	36
Rekrytering	39
<i>Bryt-projektet – fler män till skolan</i>	39
<i>Kan Man bli Syster?</i>	43
<i>Utbildningsprogrammets utformning som ett led i jämställdhetsarbetet</i>	44
<i>eXperimentLabbet – XL</i>	47
<i>Barn- och ungdomspedagogiska programmet med naturvetenskaplig-teknisk inriktning</i>	50
Genusperspektiv i utbildningen	55
<i>Inte bara Syster Angelica och Karmelitsystrarna</i>	55
<i>Genusperspektiv i ingenjörsutbildningarna</i>	57
<i>Studiecirkel i genusperspektiv på undervisning och lärande</i>	59
Övrigt	62
<i>Karriärplanering för kvinnliga doktorander</i>	62
<i>Kvinnlig forskarskola på teknisk fakultet</i>	65
<i>Personalplanering med jämställdhetsperspektiv</i>	69
<i>Kartläggning av attityder till jämställdhet</i>	72
Studentinflytande	75
Strategier och policy	76
<i>Studentinflytande – en förutsättning för kvalitetsutveckling</i>	76
<i>Studentbarometern</i>	80

<i>Studenten i centrum</i>	84
<i>Studentinflytande i verkligheten</i>	88
<i>Redskap för studentinflytande</i>	91
Kollektivt inflytande	95
<i>Utbildning av studentkårsfunktionärer</i>	95
<i>Studentmappen</i>	97
Enskilt inflytande	101
<i>Rättighetslista till alla</i>	101
<i>Samarbete och samsyn ger synergieffekter</i>	101
<i>PULS, skolförlagd PPU</i>	105
<i>Perukursen – studentinitierad och studentdriven</i>	108
Mottagande	111
<i>Fadderutbildning</i>	111
<i>Utdrag ur Programhandbok för lärarutbildningen</i>	114
<i>Introduktionsprogram för nya studenter</i>	117
Utvärdering	122
<i>Kontinuerlig utvärdering</i>	122
<i>Programråd</i>	125
<i>Studenter möter prefekter</i>	126
<i>SELMA</i>	129
Studentperspektiv	133
<i>Studentfokus</i>	133
<i>Den Goda Institutionen – att utveckla medinflytande, delaktighet och dialog</i>	136
Social och etnisk mångfald	141
Strategier och policy	142
<i>Vidgad rekrytering vid Campus Norrköping</i>	142
<i>Arbetet för främjande av social och etnisk mångfald</i>	144
<i>Långsiktigt arbete för att öka mångfalden</i>	151
<i>Högskola i en region med låg utbildningsnivå</i>	154
<i>Att utveckla en målsättning för mångfaldsarbetet</i>	157
Långsiktig rekrytering	160
<i>Kista och Rinkebyprojektet</i>	160
<i>Fadderverksamheten vid Fysikum</i>	162
<i>Mentorsprojektet Näktergalen</i>	164
Rekrytering på kortare sikt	168
<i>Lindesbergsprojektet</i>	168
<i>Torsbyprojektet</i>	171

Nya utbildningsformer	174
<i>Öppet program</i>	174
<i>Flexibelt grundskolläroprogram vid Campus Norrköping</i>	176
<i>Överbryggande utbildning</i>	178
<i>Basår Y ger en andra chans</i>	181
<i>Cooperative Education (COOP)</i>	183
<i>Collegieverksamheten – ett lyckat försök att öka mångfalden</i>	185
<i>Distansutbildning i samarbete med studiecentra</i>	188
Introduktion och stöd till studenter	192
<i>(Se även Mottagande sid. 111)</i>	
<i>Telemarketing på Kalmarvis</i>	192
<i>Early Warning System</i>	193
Specifika åtgärder för etnisk mångfald	195
<i>Interkulturell kommunikation i den akademiska miljön</i>	195
<i>Många kulturers dans</i>	198
<i>TUVE – tilläggsutbildning för utländska veterinärer</i>	201
<i>Etnologi med mångkulturell inriktning</i>	205
<i>Introduktionsutbildning i svenska, engelska och samhällskunskap</i>	207
<i>Språkligt basår</i>	210

Inledning

Denna antologi är ett av resultaten av Högskoleverkets utvärdering av lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald, som genomfördes under det sista halvåret 1999. Syftet med utvärderingen var att bedöma lärosätenas arbete med dessa aspekter samt att stimulera arbetet genom att sprida idéer och goda exempel.

Utvärderingen genomfördes av en bedömargrupp bestående av Crister Skoglund, Södertörns högskola, Helena Söderlind, studerande vid Lärarhögskolan i Stockholm, Gertrud Åström, Stockholms universitet, samt Ingrid Anderbjörk (t.o.m. 991130), Ulrika Bengtsson, Anna Lindgren, Jana Hejzlar och Staffan Wahlén (projektledare) från Högskoleverket. Gruppen använde lärosätenas skriftliga redogörelser och besökte samtliga lärosäten.

Resultaten av utvärderingen presenteras i en rapport, *Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald*, Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R.

Målsättningen med antologin är att den ska bidra till att de tre kvalitetsaspekterna uppmärksammas samt att idéer och goda exempel sprids. Antologin kan läsas som ett komplement till projektets slutrapport, men vår förhoppning är också att den ska kunna användas separat som en källa till inspiration. Därför är den både till innehåll och uppläggning praktiskt inriktad, för att underlätta för läsaren att konkret använda sig av idéerna. Vi vänder oss till alla personalkategorier på universitet och högskolor samt till studenter som vill arbeta vidare med dessa tre kvalitetsaspekter.

Urvalet till antologin har skett i flera steg. I det frågebatteri som skickades ut vid projektets start efterfrågades de goda exempel som lärosätena själva ville lyfta fram angående respektive aspekt. Dessa exempel presenterades kortfattat i de skriftliga svaren till Högskoleverket och vissa av dem som lärosätena bedömde som särskilt intressanta, presenterades muntligen vid bedömargruppens besök.

Bedömargruppen har sedan beslutat vilka exempel som skulle tillfrågas om bidrag för eventuell publicering i antologin, dessa utgör endast en mindre del av de föreslagna. De ansvariga för respektive verksamhet vid

lärosätena ombads skriva 2–3 sidor vardera, med ovanstående syfte och målgrupper i tankarna.

Några tillfrågade har avstått från att bidra till antologin. Ett fåtal har strukits av bedömargruppen, främst därför att vissa exempel var så lika varandra och utrymmet begränsat. Flera bidrag har av utrymmesskäl kortats ned. Författare är i de flesta fall kontaktpersonen för respektive bidrag.

Bedömargruppen har valt ut exempel som framstått som goda utifrån de bedömningar av aspekterna som gjorts (se huvudrapport). Exempen ska också kunna användas som utgångspunkt för liknande verksamhet vid andra lärosäten. De ska därför inte förutsätta stora ekonomiska bidrag. Vi har valt att i första hand presentera sådana exempel som inte uppmärksammas särskilt på annat sätt.

Några exempel kan vara mycket specifika och knutna till ett visst lärosäte, men där har vi bedömt att modellen för arbetet kan vara användbar även på andra utbildningar. Vissa exempel är prov på väl formulerad och genomförd ordinarie verksamhet, andra är särskilda satsningar under en begränsad tid. Vissa exempel är större satsningar, andra kan ses som viktiga utgångspunkter för fortsatt arbete.

Bedömargruppen är medveten om att många fler goda exempel finns, liknande dem som här lyfts fram eller med andra inriktningar. Vi har givetvis endast kunnat ta med sådana som presenterats för oss och dessa har värderats som viktiga av lärosätenas ledningar.

De tre kvalitetsaspekterna skiljer sig åt i huvudsak vad gäller reglering och hur länge lärosätena har arbetat med frågan. Detta avspeglar sig i inriktningen på exemplen. Många lärosäten har t.ex. lång erfarenhet av jämställdhetsarbete medan mångfaldsavsnittet innehåller flera bidrag som fortfarande är på planeringsstadiet.

Kvalitetsaspekterna går också in i varandra. T.ex. kan en bra introduktion till studierna bidra till alla studenters inflytande över sin studietituation, den är fri från sexistiska inslag och den underlättar studiestarten för den student som saknar akademisk tradition från hemmet. Vidare kan det sätt på vilket man arbetar med jämställdhet utgöra en modell för det mångfaldsarbete som flera lärosäten håller på att starta. Av denna anledning tar vi upp vissa exempel som goda ur flera perspektiv.

För att underlätta för läsaren är bidragen till antologin sorterade under gemensamma rubriker. För varje exempel anges en kontaktperson, som kan ge mer information.

Slutligen vill vi rikta ett stort tack till alla som bidragit till antologin. Det har varit ett spännande arbete att ta del av alla dessa goda exempel och vi hoppas att antologin kan förmedla det engagemang och det stora kunnande vi mött.

Jämställdhet

Jämställdhetsarbetet vid universitet och högskolor är reglerat i högskolelagen och i jämställdhetslagen. Ändå finns en mängd olika sätt att organisera arbetet på, beroende på förutsättningar och tidigare erfarenheter. Bedömargruppen har därför valt att dels lyfta fram ett exempel på en väl genomtänkt och formulerad jämställdhetsplan, dels exempel på olika sätt att bedriva ett gott jämställdhetsarbete.

Satsningar på att rekrytera underrepresenterat kön till vissa utbildningar har länge inriktats på att rekrytera kvinnor till tekniska utbildningar, och fortfarande görs goda insatser på detta område, av vilka antologin presenterar några. Bedömargruppen har också valt att lyfta fram några exempel på satsningar för att rekrytera män till vård- och lärarutbildningar, ett arbete som i allmänhet inte getts lika stor uppmärksamhet.

Genusperspektivet i utbildningarna ges mycket olika utrymme, beroende på lärosäte och utbildningens inriktning. Examensordningen reglerar detta för lärarutbildningarna, vilket några lärosäten uppmärksammar. Bedömargruppen har valt att lyfta fram tre exempel på väl genomfört arbete med genusperspektiv, inom områden som av tradition inte arbetat med frågan: en konstnärlig högskola och två lärosäten med teknisk utbildning.

Jämställdhetsplaner och organisation

Exempel på jämställdhetsplan

Lärosäte: Högskolan på Gotland

Kontaktperson: Camilla Nordlund, Camilla.Nordlund@hgo.se

Detta exempel är Högskolan på Gotlands jämställdhetsplan i sin helhet. Den kompletteras av bilagor som innehåller budget respektive en kartläggning i enlighet med Jämställdhetslagens 11§.

Planen är ett exempel på hur en ny högskola har dragit upp sina riktlinjer för jämställdhetsarbetet genom en tydlig och genomarbetad plan, med referenser till regelverk, klar information om ansvarsfördelning samt koppling till budget.

Jämställdhetsplan för Högskolan på Gotland 1999

Samtliga anställda (visstid, tillsvidare, projekt, heltid, deltid etc.) vid Högskolan på Gotland uppgick vid årsskiftet 1998/99 till 71 personer varför högskolan enligt 10 § JämL. är skyldig att upprätta en årlig plan för jämställdhetsarbetet. Högskolelagen stadgar också att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas i universitetens och högskolornas verksamhet. Med utgångspunkt från gällande bestämmelser och avtal åligger det arbetsgivaren att aktivt verka för jämställdhet inom ramen för sin verksamhet och motverka könsdiskriminering. Detta innebär bl.a. ett ansvar att i första hand rikta in sig på det kön vars villkor är i störst behov av att förbättras.

Planen avser att gälla fr.o.m. 1999-03-01–2000-02-29 och har upprättats av Jämställdhetskommittén för Högskolan på Gotland. I Jämställdhetskommittén ingår följande personer:

Lars Bäckman, studievägledare, repr. SACO

Arne Hansson, adm chef

Camilla Nordlund, handläggare, sammankallande

Caroline Nygren, utbildningsansvarig lärarutbildningen

Lars Tegermark, Gotlands studentkår Rindis ordförande, studentrepresentant

Monica Wallin, registrator, repr. ST/atf

Nicole Welke, Gotlands studentkår Rindis vice ordförande, studentrepresentant

I Jämställdhetskommittén, som arbetat fram jämställdhetsplanen, ingår representanter för såväl arbetsgivare som studenter och arbetstagare. Planen har således tagits fram i samverkan mellan dessa parter i enlighet med 2 § JämL. Avsikten har varit att studenterna jämställs med arbetstagarna vid högskolan med motsvarande rättigheter och skyldigheter.

Jämställdhetsplanen för Högskolan på Gotland omfattar anställda och studenter samt övriga i samband med tillfälliga uppdrag vid högskolan (ex. tillresta lärare, konsulter).

Kontaktperson för jämställdhetsfrågor bland personalen är Camilla Nordlund, personalhandläggare. Kontaktperson för studenterna är Nicole Welke, studentrepresentant i jämställdhetskommittén.

Under hösten 1998 och våren 1999 kommer en enkätundersökning bland personal och studenter att genomföras som ska komplettera kartläggningen av den nuvarande situationen vid högskolan samt utgöra underlag för eventuell revidering av den aktuella jämställdhetsplanen.

Mål och åtgärder

Arbetsförhållanden/arbetsmiljö –
Studieförhållanden/studiemiljö (4 § JämL.)

Mål

Att representationen av män eller kvinnor i beslutande organ vid Högskolan på Gotland inte ska understiga 40 procent. Att såväl kvinnors som mäns värderingar/perspektiv ges utrymme i samtliga utbildningar. Att Högskolan på Gotland företrädesvis upphandlar varor och tjänster av företag/ organisationer med antagna arbetsmiljö- och jämställdhetsplaner. Detta gäller förutsatt att företaget/organisationen enligt lag är skyldig att upprätta sådana dokument.

Åtgärder

Att institutionsstyrelsen vidtar åtgärder som syftar till att såväl kvinnors som mäns perspektiv beaktas vid val av kurslitteratur och annat undervisningsmaterial, utarbetande av kursplaner och pedagogisk utformning av kurser. Den könsteoretiska forskningen bör integreras i olika ämnen både på grund- och forskarutbildning. Arbetsmiljö-/jämställdhetsdokument inhämtas för åtskiljande av likvärdiga anbud. Att anordna utbildning/seminarium i mötesteknik utifrån ett genusperspektiv.

Förvärvsarbete/studier och föräldraskap (5 § JämL.)

Mål

Att samtliga, anställda och studenter, som önskar kombinera förvärvsarbete/studier och föräldraskap ska ges den möjligheten.

Åtgärder

Att ge studenter som är nyblivna föräldrar individuella studieplaner och möjlighet att studera hemifrån på distans. Att ge föräldrar bland personalen som så önskar möjligheten att i önskad utsträckning arbeta hemifrån på distans.

Sexuella trakasserier (6 § JämL.)

Definition

”Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat ovälkommet uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig och förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande”.

(Källa: På grund av kön... Om sexuella trakasserier på arbetsplatsen., Utvecklingsrådet).

Definitionen avser även att omfatta studenter och studiemiljön vid högskolan.

Policy

Att diskriminering och trakasserier p.g.a. kön inte får förekomma vid Högskolan på Gotland. Att alla på Högskolan på Gotland ska känna till vad som avses med sexuella trakasserier. Att arbets- och studieklimatet ska vara sådant att det motverkar sexuella trakasserier. Att var och en ska ha kunskaper om sexuella trakasserier som gör att man kan hantera problemet om man själv skulle bli utsatt eller se andra utsättas för sexuella trakasserier.

Förebyggande åtgärder

Samtliga chefer/övriga ansvariga ska informeras om vad sexuella trakasserier är, vad de leder till samt hur de bör hanteras. Chefer/övriga ansvariga på alla

nivåer i organisationen ska försäkra sig om att medarbetarna och studenterna känner till innehållet i policyn.

Samtliga chefer/övriga ansvariga ska ges kännedom om hur människor som utsätts för sexuella trakasserier kan reagera samt vilka åtgärder som ska vidtas.

För åtgärder vid förekomst av sexuella trakasserier se bilaga 3.

Rekrytering: Utbildning/kompetensutveckling bland de anställda vid högskolan (7 § JämL.)

Mål

Att uppnå jämvikt avseende mäns och kvinnors möjligheter till kompetensutveckling.

Åtgärder

Att informera enhetscheferna i syfte att motverka ett negativt handlingsmönster samt att, där det är nödvändigt, påverka utformningen av arbetsorganisationen så arbetstagarna ges möjlighet till faktisk kompetensutveckling.

Rekrytering: Annonsering, tillsättning av tjänster/utbildningsplatser m.m. (8–9 §§ JämL.)

Mål

I samtliga annonser för utlysning av anställningar vid högskolan ska tydligt framgå att jämställdhetsfrågorna beaktas. Vid tillsättning av anställningar ska balans mellan män och kvinnor eftersträvas, dvs. ingen representation bör understiga 40 procent inom någon kategori av yrkesverksamma. Att beakta en jämnare könsfördelning av studenter inom grundutbildningen (måttal 40 procent). Att uppnå jämnare könsfördelning inom olika anställningskategorier (måttal 40 procent).

Åtgärder

Samtliga annonser för rekrytering av personal ska passera jämställdhets-handläggaren eller motsvarande med uppgift att bevaka jämställdhetsaspekten. Ärendet lyfts om nödvändigt upp för diskussion i Jämställdhetskommittén.

Kvinnor och män ska finnas med i samtliga beredningsorgan, vid utformning av arbetsbeskrivningar liksom vid bedömning av den sökande.

Kvinnliga sakkunniga bör finnas med vid alla tillsättningar av anställningar där sakkunnigförfarandet med fler än en sakkunnig tillämpas. Då endast en sakkunnig krävs bör jämställdhetsaspekten beaktas.

Högskolan måste i sina olika kontakter inför rekrytering av studenter aktivt bidra till att minska könsbundna val av utbildning och yrke. Det åligger organ för tillsättning av anställningar att kritiskt pröva praxis när det gäller meritvärdering och medvetet eftersträva könsneutralitet. Jämställdhetsaspekten ska utgöra en saklig grund vid sidan av förtjänst och skicklighet och vara avgörande för vem som får en tjänst om en kvinnlig eller manlig sökande är jämbördiga. Den instans som ger förslag till förordnande på anställning eller vikariat ska redovisa vilken betydelse jämställdhetsaspekten haft för ärendets utgång.

Undersöka möjligheterna att tillskapa anställningar för underrepresenterat kön inom olika delar i verksamheten.

Kartläggning av löneskillnader (9 a § JämL.)

I enlighet med lönekartläggning i bilaga 4 framgår att en generell översyn av lönesättningen ur ett jämställdhetsperspektiv bör ske under förestående löneförhandling.

Mål

Lika lön för likvärdigt arbete.

Åtgärder

Högskolan ska i samverkan med de fackliga organisationerna aktivt verka för att utjämna och förhindra löneskillnader som direkt eller indirekt kan bero på de anställdas kön. Jämställdhetshandläggaren i samråd med fackliga representanter gör en kontinuerlig översyn av lönesättningen vid nyanställningar. Om situationen så kräver tas ärendet upp för behandling i jämställdhetskommittén för vidare handläggning av de fackliga organisationerna.

Ansvar och delegationsordning

Det konkreta arbetet med jämställdhet måste genomföras ute i verksamheten. I arbetet kan stöd och råd ges av jämställdhetshandläggaren. Jämställdhetskommittén ska göra planen känd bland personal och studenter vid Högskolan på Gotland.

Högskolestyrelsen bär det yttersta ansvaret för jämställdhetsarbetet och beslutar om den övergripande jämställdhetsplanen. I planen fastställer högskolestyrelsen målen för verksamheten och ger olika beslutsorgan i uppdrag att vidta konkreta åtgärder för att genomföra dessa.

För att underlätta styrelsens uppföljning av jämställdhetsarbetet åläggs ansvarig för institutionen, de olika enhetscheferna och motsvarande samt studentkåren att redovisa sitt jämställdhetsarbete utifrån uppsatta mål med koppling till respektive ansvarsområde.

Jämställdhet mellan kvinnor och män vid Högskolan på Gotland är nödvändig för att kunna höja kvaliteten i utbildning, forskning, samverkan och övrigt arbete vid högskolan. Högskolan på Gotland ska göra sig känd som en bra högskola, en bra arbets- och studieplats för såväl kvinnor som män!

Visby

Agneta Lundström Gunhild Beckman
Styrelseordförande Rektor

Camilla Nordlund Nicole Welke
Handläggare Studentrepresentant

Lars Bäckman Monica Wallin
Representant SACO Representant ST/atf

Utdrag ur jämställdhetsplan

Lärosäte: Linköpings universitet

Kontaktperson: Ann-Christin Gustavsson,

Ann-Christin.Gustavsson@rek.liu.se

Detta är ett utdrag ur Linköpings universitets jämställdhetsplan, som exemplifierar en tydlig, konkret och uppföljningsbar plan.

Jämställdhet – utbildning och forskning

Långsiktiga åtgärder

Den sneda studentrekryteringen och utbildningskulturen:

- Fler män behövs till vård-, omsorgs- och undervisningsområden.
- Fler kvinnor behövs till tekniska utbildningar.
- Undervisningsformen behöver uppmärksammas på olika program för att passa båda könen.

Fakulteterna ska tillsammans och med utbyte av erfarenheter komma fram till ett åtgärdepaket. Ansvarig för genomförandet: de tre fakulteterna

Kursutvärderingar

I kursutvärderingar ska jämställdhets- och genusperspektivet behandlas. Ansvarig för genomförandet: kursansvarig.

Konkreta åtgärder 1999

Genusperspektiv i grundutbildningen

Den speciella arbetsgrupp som bildats ska under 1999 utarbeta en plan på hur genusperspektiv ska kunna integreras i utbildningarna. Gruppen följer dessutom de nationella projekten gällande ekonom- och juristutbildningarna. Ansvarig för genomförandet: gruppen "Genusperspektiv i grundutbildningen".

Genusperspektiv vid examinationer

Jämställdhetsgruppen ska initiera till ett projekt som ska utgå utifrån examinationen. Tänkbara infallsvinklar:

- PBL-fall ur könsperspektiv.
- Hur många kvinnor/män gjorde examinationen? resultat?
- Val av ämne för uppsats.
- Vad betygsätts?

Ansvarig för genomförandet: LiU:s jämställdhetsgrupp.

Skrifliga tentamina

Omedvetet tar man intryck av att veta vem som skrivit en tentamen. För att undvika detta ska skriftliga tentamina numreras istället för att studenten skriver sitt namn. Detta ska genomföras som en försöksverksamhet och utvärderas. Ansvarig för genomförandet: studierektor.

Kartläggning av uppsatser/examensarbeten

Jämställdhetsgruppen ska initiera till en kartläggning av uppsatser/examensarbeten vid LiU som handlar om jämställdhet och genus, främst sådana som tar upp universitetet som organisation eller som handlar om undervisning vid universitet. Syftet med kartläggningen är att få fram uppgifter som har att göra med LiU:s verksamhetsutveckling. Ansvarig för genomförandet: LiU:s jämställdhetsgrupp.

Sexuella trakasserier

En revidering ska genomföras av det åtgärdsprogram gällande sexuella trakasserier, som funnits sedan 1993 med tanke på de nya bestämmelser som gäller sedan 1998. Information om dessa ändringarna ska göras i student- och personaltidningar, på LiU:s hemsidor och på prefektmöte. Denna punkt gäller både personal och studenter. Ansvarig för genomförandet: LiU:s arbetsgrupp mot sexuella trakasserier.

Ett kraftfullt centralt jämställdhetsarbete

Lärosäte: Uppsala universitet

Kontaktperson: Berit Sahlström, Berit.Sahlstom@uadm.uu.se, Therese Hartman, Therese.Hartman@uadm.uu.se

En organisation med flera tusen anställda och över 30.000 studenter – hur bedriver man jämställdhetsarbete så att det når alla? Går det över huvud taget?

Uppsala universitets jämställdhetsorganisation var tidigare inte ordnad efter samma struktur som universitetets övriga organisation. År 1997 fick arbetet en ny organisation. En projektanställd byrådirektör på halvtid och handläggaren tog i högre utsträckning än tidigare hjälp av den administrativa assistans som ledningskansliet erbjöd. En jämställdhetsfunktion inom ledningskansliet hade därmed formats, som dels arbetade för rektor och universitetets styrelse, konsistoriet, dels som handläggande enhet för den centrala jämställdhetskommittén. Därtill kom enskilda ärenden från studenter och anställda som ansåg sig ojämnt behandlade eller kränkta på grund av kön. Samarbete med personalavdelningen utvecklades som ett led i "mainstreaming"-arbetet vad gäller befattningskategorisering, lönestatistik och till viss del även hanteringen av enskilda jämställdhets- och kränkningssärenden.

Sedan tre år tillbaka består den centrala jämställdhetskommittén av 29 ledamöter. Kommittén är universitetets största, som ett led i att stärka det demokratiska inflytandet och möjligheter för studenter att få insyn och kunna påverka via denna organisation. I kommittén ingår anställda lärare, studenter och fackliga representanter. Ledmöter från de olika fakulteterna/ sektionerna är utsedda av rektor efter samråd med respektive enhet.

På grund av jämställdhetshandläggarens strategiska placering inom universitetsledningens kansli har under årens lopp ett nära samarbete utvecklats med universitetsledningen, vilket i vissa fall innebär korta beslutsprocesser och informell rapportering och problemventilering. Sådant kräver emellertid att man möts i vardagsarbetet. Den geografiska närheten kan inte nog betonas. I och med att jämställdhetsfunktionen tvingades flytta (bara en våning upp!) från det centrala ledningskansliet på grund av lokalbrist, försämrades möjligheterna till kontakt och korta beslutsvägar betydligt.

Jämställdhetsfunktionen har goda kontakter med de fackliga organisationerna och studentkåren. Vi räknar dessutom med ett successivt närmande till arbetsmiljökommittén för att försäkra sig om att jämställdhetsaspekter på universitetet i ett bredare perspektiv.

Genusperspektiv inom grundutbildningen

En grupp inom den centrala jämställdhetskommittén bestående av studenter och lärarledamöter har samlats runt idén om att låta *genusperspektivet i grundutbildningen*, som skrivits in i jämställdhetsplanen, undersökas av studenter vid sina respektive institutioner. Jämställdhetskommittén budgeterade fr.o.m. 1997 för arvodering av studenter och hittills har tre rapporter presenterats: *Juristutbildningen i genusperspektiv* av Sara Stridsberg och Jenny Westerstrand, *Litteraturvetenskapen ur ett genusperspektiv* av Lena Sohl, och *Grundskolläraryrket granskade ur ett genusperspektiv* av Mattias Boman. De har mottagits positivt av institutionerna och har gett i en fördjupad diskussion om innebörden av köns-/genusperspektiv inom de olika ämnesområdena och utbildningarna.

Positiv särbehandling

En försöksverksamhet angående *positiv särbehandling* startade 1997. Verksamheten avsåg lärare och forskare på tidsbegränsade anställningar och pågår fram t.o.m. år 2000. Två studier har gjorts hittills och en tredje kommer att presenteras hösten 2000. Fredrik Bondestams rapport *Färre tjänster, fler kvinnor?* angående anställningar av forskarassistenter visade att positiv särbehandling inte ännu har tillämpats i så många fall att en generell utvärdering kan göras.

Resultatet av försöksverksamheten ska inte bara ses i siffror. Den har ökat diskussionen om jämställdhet inom universitetet, vilket vi funnit ha varit till gagn för det långsiktiga arbetet för jämställdhet vid akademien.

Jämställdhet inom nämnder och styrelser

Universitetets jämställdhetsplan innehåller ett beslut om att både kvinnor och män ska nomineras till uppdrag inom universitet och i organ där universitetet är representerat. Detta har utvecklats till en regel på central nivå inom universitetet, så att en kvinna och en man föreslås inför varje nominering i nämnder, styrelser och arbetsgrupper. Rektorn kan sålunda numera utverka jämställdhet när ledamöter utses, om lägre instans tidigare inte tillsett detta.

En "kvinnolista" har getts ut, med namnen på samtliga anställda kvinnliga disputerade. Denna kan användas av beslutsfattare och förslagsgivare vid tillsättandet av ledamöter i nämnder och styrelser.

Samarbete i personal-, utvecklings- och arbetsmiljöfrågor

Under åren 1997–1999 gjordes en särskild satsning på statistik och löner

och ett gott samarbete mellan personalavdelning och jämställdhetsfunktionen utvecklades. Under senare år har personalavdelningen tagit över en del av det arbete som tidigare utfördes av jämställdhetshandläggaren – ”mainstreaming” i praktiken vid tillsättningar och anställningar. Statistik över befattningskategorier och löner har genom envist arbete nu fått bättre läsbarhet och därmed blivit till ett bra stöd för prefekter och löneförhandlare. All allmän information om Uppsala universitet avseende utbildning, forskning, ekonomi, personal och organisation är numera, där så är möjligt, uppdelad på kön.

Samarbetet mellan jämställdhetsfunktionen och universitetets utvecklings- och utvärderingsenhet har fördjupas de senaste åren. Idag deltar jämställdhetshandläggaren och hennes medarbetare reguljärt i pedagogiska utvecklingskurser för lärare och forskare. Jämställdhetskommittén har därtill själva arrangerat kurser för teknisk och administrativ personal. Jämställdhetsfunktionen medverkar också vid kontaktmöten och kurser för *prefekter*, på *vissa dekanmöten* samt *minisymposier* för anställda. Samarbetet med utvecklingsenheten har inkluderat *mentorsprojekt* för kvinnliga doktorander, forskare och lärare, men idag förs ansvaret för mentorsverksamheten medvetet och successivt över från den centrala jämställdhetsfunktionen till fakultetsnivån. Vi ser förskjutningen av ansvaret för denna typ av jämställdhetsåtgärder till fakulteterna och sektionerna som ett lyckat resultat av vårt centrala arbete.

Jämställdhetskommittén och jämställdhetsfunktionen har engagerat sig för den psykosociala arbetsmiljön, som utgör en viktig faktor för många kvinnliga anställda, bl.a. inom administration och laboratorier. Arbetslivsforskaren fil.dr. Martha Blomqvist gjorde på kommitténs uppdrag under 1996–97 en utvärdering som publicerades: *Sekreterares och laboratorieassistenters psykosociala arbetsmiljö*.

Arbete mot kränkningar på grund av kön

Att lagar och förordningar mot sexuella trakasserier och kränkning på grund av kön efterlevs är svårt att bevisa. Universitetsledningen har haft som mål att agera kraftfullt när fall kommer till dess kännedom. Programmet mot sexuella trakasserier omarbetades för ett par år sedan av jämställdhetsfunktionen i samarbete med juridiska avdelningen och med särskild hänsyn tagen till enskilda ärenden som aktualiserat och belyst var problemen låg. Uppsala universitets *Program mot sexuella trakasserier* har därefter blivit förebild för flera andra lärosätens policydokument, såväl inom som utom Sverige. Nyckeln till ett framgångsrikt arbete ligger i att lyfta

problemet från den som upplever sig som offer. Universitetet ska ta sitt ansvar, snabbt agera och i första hand finna en praktisk lösning på hur kränkningarna kan stävjas. Tidigare har det funnits en tendens att fokusera på den utsatta, som därmed lätt kunnat uppleva sig själv som problemet. Idag ser universitetet i första hand *förövaren* som den som vid behov bör ha allvarliga samtal med arbetsledningen, ev. fråntas arbetsuppgifter, byta arbetsplats osv. Genom en sådan perspektivförskjutning sjunker också behoven av riktad stödverksamhet till offret, universitetets agerande verkar fungera som ett stöd i sig.

En medveten utbildningsinsats har gjorts på nyckelpersoner inom universitetet: studierektorer, handledare, studievägledare, skyddsombud och administratörer. De sistnämnda utgör en viktig grupp som kommer i kontakt med studenter på institutionskanslierna och kan samla upp information av värde. Likheter med annan typ av kränkning är viktigt att se och kan eventuellt komma att leda till att hanteringen av sexuella trakasserier kan bli en modell för hantering av andra kränkningar.

Informationsarbete och publika arrangemang

Under de senaste åren har särskilda satsningar gjorts på att föra fram jämställdhetskommitténs och jämställdhetsfunktionens arbete på ett sådant sätt, att det lätt känns igen. I samarbete med informationsavdelningen arbetade jämställdhetshandläggaren fram en profil som numera fungerar som igenkänningssignal på broschyrer, annonser, flygblad osv. Vi har märkt att en god layout spelar en inte oviktig roll i jämställdhetsarbetet, som ju till stora delar är ett gigantiskt attitydförändringsprojekt.

Till informationsarbetet hör den i informationssamhället nästan obligatoriska hemsidan. Här har vi samlat information som kan användas av jämställdhetsarbetare runt om på universitetet, inklusive länkar, förslag på finansiering för genusforskning m.m. Hemsidan kan dock inte vara alternativ till den ojämförligt mycket bättre kommunikationen som personliga möten medger. Jämställdhetshandläggaren och hennes medarbetare har därför regelmässigt gått ut och gjort besök på institutionerna; oftast med informell karaktär kopplade till en kaffestund.

Fortfarande är även publika evenemang att föredra för att skapa intresse för jämställdhetsfrågor. Varje år arrangerar universitetet tillsammans med samarbetsorganet *JämO:s lakejer*, en konferens på internationella kvinnodagen den 8 mars. Löneseminarier, kurser, föredrag och paneldebatter utannonseras och möter vanligen stort intresse. Denna typ av verksamhet är både bra ur informations-/utbildningssynpunkt och viktig

som mötesplats för alla dem som på olika håll inom universitetet arbetar med jämställdhet.

En ny tradition har utvecklats de senaste åren: en årlig kvinnomiddag på inbjudan av prorektor Lena Marcusson, som vänder sig till disputerade kvinnliga anställda. Detta har uppskattats som mötesplats och trevlig samvaro kvinnor emellan på universitetet.

Engelska översättningar av policydokument

Satsningen på informationsarbetet ledde också till att vi såg behovet av att översätta policydokumenten till engelska. Såväl jämställdhetsplanen som programmet mot sexuella trakasserier har därför översatts och finns i tryckt form och på Internet.

Genom översättningarna når vi en betydligt större del av forskarna och gästande lärare. Det har i sin tur inneburit att missförstånd klarats upp. En del av jämställdhetsarbetet är utan tvekan kopplat till kulturfrågor, där t.ex. fysisk närhet (om en person anses stå för nära en arbetskamrat, exempelvis om man väljer att endast ha 10 cm avstånd mellan sig) kan upplevas olika beroende på kulturell bakgrund. Likaså har jämställdhetsplanens innehåll ofta missuppfattats eller nonchalerats i samarbete forskare emellan, eftersom den inte varit läsbar för alla parter. När innehållet väl kommit till kännedom är en positiv inställning till universitetets jämställdhetsarbete den ojämförligt vanligaste reaktionen.

Relationen jämställdhet – mångkulturalism

Som jämställdhetshandläggare under åren 1997–1999 förde Berit Sahlström särskilt fram relationen mellan jämställdhetsarbetet och arbetet för ett mångkulturellt universitet. Jämförelser och skillnader mellan dessa två, jämställdhet och mångkulturalism, påbörjades alltså tidigare än på andra högskolor och universitetet, som oftast valde att se frågorna som starkt åtskilda.

Kopplingen mellan jämställdhetsfrågor och det mångkulturella universitetet visar sig vara av stort värde för framtiden. Det är inom jämställdhetsarbetet man finner erfarenheter som kan användas i de nya typer av diskriminering som växer fram i Sverige idag. Samarbetet behöver inte alls innebära att jämställdhetssatsningar kommer i skymundan – snarare tvärtom. Genom att se likheterna finns möjligheter att arbeta mer kraftfullt i framtiden. Idag håller Uppsala universitet liksom övriga svenska myndigheter att ta fram ett policydokument som rör social och etnisk mångfald. Vi hoppas att detta kan leda till ytterligare förstärkning av rättvise- och jämlikhetsfrågorna.

Ny organisation ger liv i jämställdhetsarbetet

Lärosäte: Karlstads universitet

Kontaktperson: Bengt Westerberg, Bengt@bw.pp.se

När vi i Karlstad inför övergången från högskola till universitet utvärderade vad som hittills har skett på jämställdhetsområdet konstaterade vi att resultaten i viktiga avseenden ännu är blygsamma. Uppsatta mål ter sig alltjämt avlägsna.

Under 90-talet har det i Karlstad funnits exempel på lönediskriminering och sexuella trakasserier. Många utbildningar är som på andra håll starkt dominerade av det ena könet. Könsperspektivet saknas ofta i utbildning och forskning. Medvetenheten om problemen finns i ledningen för universitetet och hos ett antal engagerade individer. Men svårigheterna att få insikterna att tränga ut i organisationen, och påverka den dagliga verksamheten, är legio.

Den organisation och de åtgärder som har satts in i Karlstad har varit de traditionella. Högskolan har haft en jämställdhetskommitté som har utarbetat en jämställdhetsplan. Ett jämställdhetscentrum har skapats för att bland annat stimulera forskning och utbildning med genusperspektiv. Framsteg har förvisso gjorts. Samarbetet med studentkåren har varit gott och bidragit till ökat intresse bland studenterna. Intresset hos ämnes- och forskningsansvariga ute i linjen har också ökat successivt.

De flesta aktörerna i Karlstad är säkert för jämställdhet, i varje fall ”i princip”. Men av bland annat de skäl jag nämnt upplevs frågorna på många håll inte som viktiga och de skjuts därför gärna åt sidan i den dagliga prioriteringen.

En viktig förutsättning för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete är att det backas upp av universitetsledningen. Så är fallet i Karlstad. Men det räcker uppenbarligen inte. Vår tidigare organisation byggde på att jämställdheten är ett problem. Vi hade en jämställdhetskommitté, bestående av tre fackliga företrädare och en representant vardera för prefekter, lärare och studenter, som skulle syssla med allt. Det gjorde det svårt att inom kommittén skapa tillräckligt engagemang. Respektive ledamot i kommittén kände sig direkt berörd bara av vissa av ärendena i kommittén – men vilka varierade från ledamot till ledamot. Det reflekterar att jämställdhetsarbetet i själva verket handlar om flera olika frågor, av olika karaktär, med olika målgrupper, styrda av olika lagrum, etc.

Vår analys ledde fram till att jämställdhetsarbetet, såsom det ditills förstås, kunde indelas i **tre olika områden**.

Det FÖRSTA handlar om jämställdhetsarbetet bland universitetets anställda. Målgruppen omfattade drygt 900 personer som i regel finns på sina arbetsplatser under en längre tid. Uppgiften härvidlag är densamma som i alla andra företag och organisationer. Kraven återfinns i jämställdhetslagen. Den handlar i första hand om arbetssituationen.

Det ANDRA området är jämställdhetsarbetet bland universitetets studenter och i viss mån blivande studenter. Målgruppen är närmare 10 000 individer. Flertalet av dem är mer eller mindre "tillfälliga" besökare vid universitetet. Och under sin vistelse vid universitetet flyttar de flesta runt mellan olika ämnen och ibland institutioner. Också för denna grupp finns politiska mål, i allmänna termer fastställda i högskoleförordningen. Målen gäller "behandlingen" av studenterna när de väl finns på universitetet. Men inte bara det utan också fördelningen av studenter på olika utbildningar vilket kan innebära en ambition att påverka dem innan de är på plats, liksom de kunskaper studenterna bibringas under sin tid på universitetet.

Det TREDJE området är genusperspektiv i utbildning och forskning. Målet är här att förmedla och skapa så bred kunskap som möjligt med hjälp av kön som analytisk kategori. Här är det kunskapen som är målet. Hur den förhåller sig till de politiska jämställdhetsmålen, om den stöder dem eller inte, kan man inte a priori ha någon bestämd uppfattning om. Det hindrar naturligtvis inte att de rön som genusforskningen ger ofta kan användas i jämställdhetsdebatten och att det förekommer genusforskning som sker med utgångspunkt i uppställda mål för jämställdheten.

Det finns naturligtvis aspekter som inte alldeles naturligt hamnar inom någon av dessa kategorier. En sådan är undervisningen av blivande lärare i vad som kan kallas "jämställdhetspedagogik". Lärarkandidaterna ska, liksom andra studenter, naturligtvis i olika ämnen bibringas ett genusperspektiv där ett sådant är relevant. Men för dem tillkommer bland annat att de i enlighet med läroplanen ska lära sig att förmedla värderingar om jämställdhet till sina framtida elever. Frågan har berörts av Inga Wernersson i en bilaga till Lärarutbildningskommitténs slutbetänkande, där hon förespråkar obligatoriska kurser när det gäller behandlingen av läraryrkets värderingsfrågor av vilka jämställdhet är en. I Karlstad har vi valt att se denna fråga som en del i det andra området ovan, det som handlar om jämställdhetsarbete bland studenterna.

Ny organisation

Den slutsats vi drog var att utsikterna för ett ökat engagemang i de olika frågorna skulle bli större om vi behandlade de var för sig i stället för att se

de som ett projekt. Vi har därför valt att skapa tre olika kommittéer för att driva på i de olika frågorna. Kommittéerna leds av chefspersoner inom universitetet, chefen för avdelningen för ekonomi och administration respektive två vice rektorer. I varje kommitté ingår dessutom personer som förutsätts ha ett särskilt intresse och engagemang för de aktuella aspekterna. I kommittén för jämställdhetsarbete bland personalen finns till exempel representanter för fack och arbetsgivare, i kommittén för jämställdhetsarbete bland studenterna företrädare för lärare och studenter och i kommittén för genusperspektiv i utbildning och forskning representanter för lärare, forskare och doktorander. På varje institution ska dessutom finnas 1–2 kontaktpersoner med minst 5 procent av sin tjänst avsatt för jämställdhetsarbete. Kontaktpersonerna arbetar i första hand mot kommittén för jämställdhetsarbete bland personalen.

En central jämställdhetkommitté finns också nu men den har ombildats och har andra uppgifter än tidigare. Bengt Westerberg är ordförande och i övrigt ingår ytterligare en av rektor utsedd person, ordförandena i de tre nämnda kommittéerna samt en av studentkåren utsedd studentrepresentant. Kommitténs uppgift är att diskutera frågor som riskerar hamna mellan stolarna, att göra årliga sammanställningar över hur arbetet framskrider, att ta fram en för universitetet övergripande plan för arbetet osv.

Den nya organisationen sjuöptes under höstterminen 1999 och några slutsatser är för tidigt att dra. Innan den beslutades av universitetsstyrelsen hade den dock ”remissbehandlats” inom universitet och fått stark uppbackning, så vi har förhoppningar om att den ska tas emot väl också i praktiken.

Mainstreaming/jämtegrering

Lärosäte: Lunds universitet

Kontaktperson: Patricia Tennberg, Patricia.Tennberg@pers.lu.se

Jämställdhetsarbetet inom utbildningssystemet på alla nivåer hör till de väsentligaste insatserna för att bidra till att jämställdhet mellan kvinnor och män uppnås. Det är ett långsiktigt förändringsarbete vars påverkan och utveckling sprids till alla delar av samhället. Samtidigt är arbetet med jämställdhet en högt prioriterad del av Lunds universitets kvalitetsarbete. Få åtgärder torde så som ökad jämställdhet kunna bidra till ökad kompetens, större kunskapsbredd och bättre arbetsmiljö. Jämställdhetsarbetet är helt enkelt en synnerligen god investering i en förbättrad arbets-, forsknings- och studieplats.

Vid Lunds universitet bedrivs sedan 1977 ett organiserat jämställdhetsarbete. Detta arbete har, från att ha fört en undanskymd tillvaro, med tiden alltmer kommit att integreras som en del av universitetets löpande verksamhet. Jämställdhetsarbetet omfattar för närvarande fyra verksamhetsområden:

- Makt och ledarskap.
- Likvärdiga anställningsförhållanden, utvecklings- och befordringsmöjligheter.
- Jämställdhet i utbildning och forskning.
- Arbetsmiljö för studenter och personal.

Man kan säga att arbetet under 80- och 90-talet med att göra problemen kring bristen på jämställdhet både uppmärksammade och möjliga att bearbeta idag har utmynnat i ett tydligare lokalt regelverk som klargör ramarna för jämställdhetsarbetet, men också och framför allt utmynnat i en djupare insikt om jämställdhetens kvalitetsaspekter i en vid och långsiktig mening.

Organisation och kvalitetssäkring

Lunds universitetets decentraliserade besluts- och ansvarsmodell omfattar också jämställdhetsarbetet. Rektor har det övergripande ansvaret för att lagar och förordningar efterlevs på olika nivåer och för att det bedrivs ett målinriktat jämställdhetsarbete. Det direkta ansvaret för jämställdhetsarbetet har dekaner/områdesordföranden, prefekter och studierektorer samt varje chef och arbetsledare inom universitetet. Dessa personer har ansvaret för att lagar och förordningar efterlevs och ska ombesörja att jämställdhetsarbetet integreras i den reguljära verksamheten inom fakulteterna/områdena. De ska aktivt verka för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och se till att universitetets övergripande jämställdhetspolicy och åtgärdsprogram fullföljs genom fakultetsvisa och institutionsvisa konkreta jämställdhetsfrämjande åtgärder.

Erfarenheten har visat att det inte är ovanligt att målsättningar avseende jämställdhet stannar vid att vara skrivbordsprodukter. Av denna anledning men också av andra skäl är det viktigt att arbetet för att uppnå jämställdhetsmålen drivs, kontrolleras och revideras kontinuerligt. Att universitetets ledning visar ett genuint engagemang för att detta verkligen sker är naturligtvis en grundförutsättning. Vid Lunds universitet finns sedan 1977 en ledningsgrupp som initierar, granskar och utvärderar jämställdhetsarbetet.

Ledningsgruppen för jämställdhetsarbetet med ca 15 ledamöter, företrädare för lärare/forskare/forskarstuderande, förvaltning, personalorganisationer och studentkårer, leds av universitetets prorektor. Sekreterare i ledningsgruppen är universitetets jämställdhetshandläggare som för närvarande också är biträdande personalchef på Lunds universitet. Det mesta av det konkreta jämställdhetsarbetet bedrivs dock utifrån övergripande ramar på varje enskild fakultet och institution. Organisationen för det arbetet varierar men huvuddelen av fakulteterna och en stor del av institutionerna har arbetsgrupper som arbetar med jämställdhetsfrågor. Dessa arbetsgrupper är oftast ansvariga för att konkretisera, integrera och redovisa jämställdhetsåtgärderna. För att ytterligare förstärka arbetet på institutionsnivå ska, enligt den nya föreslagna jämställdhetspolicyn, varje institution som inte redan har en utsedd speciellt ansvarig för jämställdhetsarbetet utse en sådan, en person med förtroende och professionell legitimitet i organisationen, företrädesvis en person som arbetar med institutionens kvalitetsutveckling.

Att det centrala jämställdhetsarbetet leds och drivs på prorektors- och personalchefsnivå innebär att Lunds universitet har valt att ytterligare understryka och förtydliga det uppdrag man har förbundit sig till vid upprättandet av jämställdhetspolicyn och andra jämställdhetsfrämjande mål. Genom den legitimitet som dessa positioner tillför jämställdhetsarbetet påskyndas och förstärks integreringen av jämställdhetsperspektiven inom alla nivåer och på alla områden i organisationen. Bra exempel på detta är den nyligen beslutade förstärkningen av centrums för genusvetenskaps resurser med tre nya heltidslektorat, de senaste årens positiva resultat för kvinnor i de årliga revisionerna av löner, jämställdhetsambitionerna i universitetets rekryteringsstrategi och den lokala anställningsordningen. En annan jämställdhetsfrämjande fördel med dessa positioner utgörs av möjligheterna att ingripa för att korrigera beslut som bedöms stå i strid med universitetets policy och övergripande ramar för jämställdhetsarbetet, oavsett beslutsnivå.

Systematik i och kvalitetssäkring av jämställdhetsarbetet genom redovisnings- och uppföljningsrutiner

Sedan 1993 görs en årlig redovisning till universitetsstyrelsen avseende jämställdhetsarbetet centralt och inom de olika fakulteterna och institutionerna. Redovisningen omfattar de mål som formulerats i den gemensamma övergripande policyn och bygger på en årlig uppföljning av fakulteternas

egna jämställdhetsplaner och de konkreta åtgärder som har vidtagits för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

Ledningsgruppen för jämställdhetsarbetet utvärderar fakulteternas jämställdhetsarbete genom att bl.a. besöka respektive fakultet för att diskutera och öppna en dialog om eventuella nödvändiga förändringar. För att ledningsgruppen ska kunna ge relevant kritik och förslag har berörd fakultets jämställdhetsplan och vidtagna åtgärder granskats av ledamöterna i ledningsgruppen före mötet.

För närvarande pågår ett arbete att utforma en **mall** för områdenas årliga redovisning av jämställdhetsfrämjande åtgärder. Den beräknas bli beslutad omkring april månad 2000. Avsikten är att få svar på frågor som inte ännu redovisats uttömmande och systematisera redovisningarna för att kunna göra statistik och jämförelser mellan fakulteterna. Frågeställningar som behöver en djupare belysning är t.ex. hur institutionernas forskningsresurser fördelar sig på respektive kön, hur många män respektive kvinnor söker annonserade befattningar, hur många befattningar tillsatts utan extern eller intern annonsering, i hur stor utsträckning erhåller under-representerat kön externa anslag?

Rekryteringsstrategi

Lärosäte: Lunds universitet

Kontaktperson: Patricia Tennberg, Patricia.Tennberg@pers.lu.se

Att arbeta strategiskt med personalrekrytering ur ett jämställt perspektiv är en av de viktigaste utmaningarna och möjligheterna inför de omfattande pensionsavgångarna som under det närmaste decenniet kommer att ställa Lunds universitet inför stora påfrestningar, särskilt när det gäller lärarpersonalen. Under perioden 1999–2008 pensioneras drygt en femtedel av universitetets anställda. Av lektorerna kommer var tredje (33 procent) att gå i pension, och bland professorerna blir omsättningen ännu större: 59 procent av de nu anställda professorerna pensioneras under tioårsperioden. Universitetet får härigenom ett särskilt tillfälle att kraftfullt begränsa den nuvarande sneda könsfördelningen inom lärarkåren.

En åtgärd som bör användas i långt högre grad än som vad nu sker är ett *aktivt rekryteringsarbete*. Speciellt när det gäller tillsättning av nyckelbefattningar – högre lärartjänster, chefsbefattningar, specialistbefattningar – bör man på olika sätt aktivt ta reda på var den främsta kompetensen finns

och söka intressera vederbörande för att söka sig till universitetet. Inte minst gäller detta i fråga om rekrytering av kvinnor till poster av detta slag. Anställningsordningen (inkl. allmänna råd till denna) för rekrytering av lärare vid Lunds universitet som beslutades i februari 1999 innefattar följande konkreta jämställdhetsfrämjande föreskrifter:

- För att åstadkomma en jämnare könsfördelning bland lärare och forskare behövs tydliga mål avseende könsfördelningen bland nyanställda (rekryteringsmål). När det gäller professorer har sådana mål satts upp av regeringen, men beträffande övriga lärare och forskare ska målen fastställas av universitetet självt. Förutsättningarna för rekrytering av kvinnor varierar mellan fakulteterna, och det är därför naturligt att rekryteringsmålen fastställs fakultetsvis och efter beredning inom varje fakultet. Beslutet om rekryteringsmål fattas av universitetsstyrelsen.
- Vid utlysning av lärarbefattning ska ämnesbenämningen vara bred såvida inte särskilda skäl föranleder annat. Med en bred ämnesbenämning kan fler komma att söka befattningen vilket förmodligen gynnar rekryteringen av kvinnor. I de allmänna råden till anställningsordningen framgår dessutom att det ur ett genusperspektiv är viktigt att ämnesområdet övervägs noga. Det bör finnas möjligheter att anlägga perspektiv vari såväl manliga som kvinnliga erfarenheter och intressen finns representerade.
- Bedömningsgrunderna för tillsättning av befattning som professor, universitetslektor och adjunkt har vidgats och konkretiserats i anställningsordningen så att de utgör en bredare bas för en samlad bedömning av de sökandes meriter.
- Om anställningen som lärare i stor utsträckning innefattar såväl undervisning som forskning ska lika vikt fästas vid vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.
- Lärarförslagsnämnderna ska ha jämn könsfördelning såvida det inte är omöjligt.
- Seminarier ska anordnas för lärarförslagsnämnder om jämställdhetsaspekter på rekryteringsarbetets olika faser.
- Sökkommittéer ska bildas för att undersöka vilka presumtiva sökande som finns innan anställningsförfarandet formellt påbörjas. Inte minst rekryteringen av kvinnor bedöms kunna gynnas av ett sådant förfarande.

Den sneda könsfördelningen inom lärarkåren i dag är resultatet av många faktorer. En av dem är bristen på kvalificerade kvinnor att rekrytera till högre lärarbefattningar speciellt inom teknik, naturvetenskap och medicin. Utmärkande för alla fakulteter oavsett rekryteringsunderlag är dock att ju högre upp i hierarkin, desto tydligare manlig dominans. Eftersom ledningsuppdrag och andra viktiga poster inom akademien oftast är reserverade för professorer får den sneda könsfördelningen negativa effekter även här.

För att på sikt förändra den rådande obalansen såväl kvantitativt som kvalitativt har fakulteterna vid Lunds universitet valt olika vägar för att främja den framtida rekryteringsbasen till lärarbefattningar. Följande exempel på konkreta prioriteringar av fakultetsmedel kan speciellt nämnas:

- Tekniska högskolan har 1998 inrättat en ettårs gästprofessur för kvinnor. Befattningen ska rotera mellan olika innehavare för att stimulera till ett genusperspektiv och utgöra positiva förebilder inom olika tekniska ämnen. Tekniska fakulteten har också avsatt speciella medel avsedda under tre år till tre befattningar som forskarassistenter riktade till underrepresenterat kön.
- Matematisk-naturvetenskapliga fakulteten har satsat medel till åtta befattningar som forskarassistent för underrepresenterat kön för att underlätta för nydisputerade kvinnor att fortsätta forska inom universitet och tjugo befattningar som doktorand för underrepresenterat kön.
- Samhällsvetenskapliga fakulteten har valt att fördela tre miljoner kronor under det närmaste året fördelat på dess institutioner, oavsett storlek eller ämne, för att stimulera disputerade kvinnors möjligheter att kvalificera sig för att kunna söka de högre lärarbefattningarna och stanna kvar inom universitetet.

Avslutningsvis kan sägas att de senaste årens avreglering och ökade lokala självstyre ställer universitetet inför utmaningen att ta ansvar för att utforma en studie- och arbetsmiljö där både kvinnors och mäns erfarenheter och kunskaper tas till vara. Lunds universitetets jämställdhetsarbete kan ses som ett uttryck för dess ambition att förverkliga de åtaganden som kommit till uttryck i olika strategiska målformuleringar men också som ett uttryck för att möta de alltmer långtgående anspråk som studenter och samhälle ställer på ett jämställt och högkvalitativt universitet.

Dans och kön – jämställdhetsarbete vid en konstnärlig högskola

Lärosäte: Danshögskolan

Kontaktperson: Bert Person, Bert.Persson@danshogskolan.se

Danshögskolan är en kvinnodominerad arbetsplats med väldigt liten personalomsättning. 1997 ombads jag att ansvara för jämställdhetsarbetet på skolan, då jag tillhör det underrepresenterade könet. På grund av mycket få nyanställningar har jämställdhetsarbetet inte i första hand kommit att handla om att öka andelen män inom de närmaste åren, utan mer om manligt/kvinnligt, könsroller och i att ifrågasätta de egna värderingarna.

Vid de få tjänstetillsättningar som varit under de senaste åren har jag dock påpekat vikten av att ta jämställdhetsaspekterna i beaktande. Som jämställdhetsansvarig har jag även bevakat tillsättningarna av externa ledamöter i skolans nämnder, vilket gett effekter.

Ett viktigt led i jämställdhetsarbetet har varit att i alla sammanhang där det är möjligt, t.ex. på luncher och kafferaster, lyfta fram jämställdhetsfrågor. Jag skriver även artiklar i studenternas skoltidning. Denna tidning delas ut till samtliga på skolan och de flesta verkar läsa denna.

Dans och kön

I samhället har dansen sedan lång tid betraktats som ett kvinnligt intresseområde, till skillnad från musik och konst. Detta har medfört att det har varit svårt att intressera pojkar för dans. Ett av problemen har varit att barnen inte får möta dans i skolan. Danshögskolan har därför under flera år arbetat för att dansen ska få en självklar plats i skolan, på samma sätt som musik och bild. Danshögskolan har under de senaste åren förlängt den skolpraktik som studenterna på danspedagogutbildningen gör. Genom arbetet med dans i skolan får både flickor och pojkar möta dans i sin vardag. Intresset för dans har dessutom ökat inom skolvärlden under de senaste åren och flera kommuner har i dag dansundervisning i sina skolor.

I arbetet med att nå pojkar med dans, har lärarna inom ämnet barndans bedrivit ett utvecklingsarbete av metodiken i ämnet. Av tradition har barndans varit dans för flickor, i utvecklingsarbetet har man sökt nya vägar som även kan tilltala pojkar. I detta arbete att vidga och stärka dansens roll har Danshögskolan även deltagit i samarbetsprojekt.

Barn – estetik – miljö

Ett projekt i skolan kring dansen, rörelsen, musiken och naturen

Ett samarbetsprojekt mellan Kungl. musikhögskolans rytmiklärlinje och Danshögskolan. Till detta projekt knöts även Tom Tits lärarutbildning ”Naturvetenskap–Kreativitet–Bild”. Detta projekt vill undersöka vad som händer när man sammankopplar det som ses som kvinnligt: musik, dans, kreativitet, med det som ses som manligt: naturvetenskap och teknik.

KIL – Konstarterna i lärandet

Danshögskolan driver ett samarbetsprojekt mellan Musikhögskolan i Piteå, Danshögskolan, Institutionen för Bildpedagogik vid Konstfack, Kungliga Musikhögskolan (Stockholm), Högskolan för Lärarutbildning & Kommunikation (Jönköping), Institutionen för Teknik, Högskolan i Borås, Teater- och Operahögskolan, Göteborgs universitet och Lunds universitets Fortbildningsenhet, Malmö. Projektets syfte är bl.a. att utveckla gränsöverskridande ämnes- och methodsamarbete inom och mellan de estetiska ämnena och med matematik. Ett konkret arbete där flickor och pojkar deltar på lika villkor.

Folkdans

Jag är utbildningsledare för Folkdansutbildningen, där jag också i huvudsak undervisar. På denna utbildning har jag även anställt en kvinnlig lärare i folkdans. Jag anser att det är viktigt att både manliga och kvinnliga perspektiv presenteras, speciellt i en genre som är så uppbyggd på par-tänkande. Jag har jag börjat fundera över vad som är kvinnligt och manligt i dansandet. Varifrån kommer mina föreställningar? Vilka föreställningar för jag vidare i min undervisning? Det har nästan uteslutande varit män som tecknat upp danser i Sverige och det har till mycket stor del varit manliga danslärare inom folkdansen. Vad betyder detta för vår bild av manligt och kvinnligt? Detta har jag tagit upp i diskussioner med studenterna och den kvinnliga läraren på folkdansutbildningen. Mycket spännande diskussioner som kommer att fortsätta och på sikt kanske förändra vårt sätt att se på dans. Vi har även diskuterat om män och kvinnor föredrar olika metoder vid dansinlärning.

Dessa diskussioner kommer jag att försöka sprida till övriga lärare och studenter på Danshögskolan.

Profilhögskola med jämställdhet som kvalitet

Högskolan i Karlskrona/Ronneby

Kontaktperson: Lena Trojer, Lena.Trojer@iar.bk-r.se

Bakgrund

I kvalitets- och utvecklingsprogrammet för Högskolan i Karlskrona/Ronneby 2000 beskrivs den övergripande visionen att högskolan ska vara nationellt ledande vad gäller profilområdena

- tillämpad IT
- utveckling av näringsliv och samhälle

Verksamheten ska kännetecknas av kvalitet och omtanke.

I dokumentet framhålls i en egen målformulering att mäns och kvinnors olikheter utgör en resurs för högskolan och att verksamheten därför ska präglas av ett jämställdhetstänkande. Den långsiktiga målsättningen är en jämn könsrepresentation bland högskolans alla personalkategorier och bland studenterna. Högskolan konstaterar att det numerärt råder en manlig dominans bland personalen och förmågan att spegla tillämpningens (tillämpad IT) problematik ur flera perspektiv skulle gynnas av en jämnare könsfördelning.

Högskolan i Karlskrona/Ronneby framställer sig gärna som den professorstättaste högskolan med sina 22 professorer på 3 240 helårsstudenter hösten 1999, dvs. 150 studenter per professor. På högskolan finns våren 2000 fem kvinnliga professorer inom institutionerna humaniora, arbetsvetenskap, hälso- och naturvetenskap samt fysisk planering. Andelen kvinnliga professorer är 23 procent, vilket kan jämföras med riksgenomsnittet på 11 procent. För att vara en högskola med teknikorienterad profil är det en jämförelsevis hög siffra om än inte tillfredsställande.

I högskolans jämställdhetsplan återkommer kvalitetsargumentationen. Där påpekas att för högskolan som organisation är det viktigaste skälet för jämställdhet av *kvalitativ karaktär*. Den sneda könsfördelning som idag förekommer bland såväl olika grupper av anställda som studerande på olika utbildningsprogram, innebär att både lärosätena och samhället i övrigt går miste om ömsom mäns, ömsom kvinnors begåvning och kapacitet av olika slag. Ett aktivt bistånd från högskolans sida för att bryta skevheten vid rekrytering till både studier och arbete vid högskolan inrymmer därför en avsevärd potential för kvalitetsvinster.

Profilen tillämpad IT

Andelen kvinnor på datatekniska utbildningar i Sverige och i andra länder är exceptionellt låg. Permanenta förändringar är mycket svåra att tillskapa, vilket pekar på djupare strukturella problem. Vid Högskolan i Karlskrona/Ronneby har andelen kvinnor på de tekniska grundutbildningsprogrammen ökat från 25 procent 1996 till 35 procent 1998. Denna andel är betydligt lägre på utbildningsprogram som telekommunikation, signalbehandling och programvaruteknik. Ett utbildningsprogram utgör emellertid ett undantag, nämligen magisterprogrammet Människor, Datateknik och Arbete (MDA). Här är könsrepresentationen jämn, utan särskilda jämställdhetsåtgärder. Antagningskraven är samhällsvetenskaplig bakgrund. Många av studenterna har flera års arbetslivserfarenhet, vilket på ett positivt sätt bidrar till programmet. Det pedagogiska förhållningssättet har speciella kvaliteter, som skiljer det från traditionell högskoleutbildning.

Högskolan har en särskild datateknisk utbildning företrädesvis för kvinnor, 120p. Denna utbildning startades av EC-gruppen i Svängsta och bedrivs sedan höstterminen 1999 i Ronneby vid institutionen för programvaruteknik och datavetenskap. Erfarenheter bearbetas av en referensgrupp, där även studenter finns representerade. Ytterligare en utbildning företrädesvis för kvinnor ges i programmet Data/Telekommunikation, 140p, i Karlskrona vid institutionen för telekommunikation och signalbehandling.

Ämnet företags ekonomi har IT som inriktning. Här bedrivs sedan 1999 ett ambitiöst integreringsprojekt vad gäller genusperspektiv i olika delar av högskolans ekonomiutbildningar. Parallellt med detta arbete har en doktorandkurs givits omfattande 5p – *Integrering av genusperspektiv i ekonomiutbildningar på högskola, tema Organisation och Ledarskap*. Jämställdhetsproblematiken inom sakområdet får här en framträdande roll. Genusforskning bidrar till att belysa de komplexa orsakssammanhangen.

För att få syn på dominerande IT-diskurser i vårt samhälle och deras implikationer på utvecklingen av ett framväxande informationssamhälle har Högskolan i Karlskrona/Ronneby aktivt tagit initiativ till att knyta till sig kompetens för nya perspektiv. Ett exempel är forskningsämnet IT och genusforskning, som utifrån genusforskningsperspektiv utvecklar komplexa förståelser av informations- och kommunikationsteknik som verklighetsproducerande tekniker samt av de framträdande transformationer som följer i dess spår.

Profilen utveckling av näringsliv och samhälle

Högskolorna och universitet spealar en stor opinionsbildande roll inom sin egen region och har i Högskolelagen (1992:1434, 1996: 1392) kap 1, §2 getts i uppgift att också samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet, den s.k. tredje uppgiften.

I en utredning bland kvinnor bosatta i Blekinge om deras syn på bland annat utbildning och arbetsmarknad, *Kvinnobilder av Blekinge*, framkom framförallt ”de stora kontrasterna mellan den officiella bilden av Blekinge, och den bild som kvinnorna förmedlar inom viktiga områden som arbetsmarknad, utbildning och kommunikationer. Kvinnornas syn på de egna framtidsmöjligheterna inom dessa områden är mörk....Känslan av att inte kunna påverka kan ha sin grund i att man inte upplever sig delaktig och som en resurs i sin regions utveckling”.

I högskolans jämställdhetsplan har vikt lagts vid denna problematik och högskolan menar att införa jämställdhetsperspektiv på den tredje uppgiften innebär att:

- Jämställdhetskommittén utgår från en bred förståelse av den tredje uppgiften. Högskolan ska verka i hela det omgivande samhället, vilket utöver näringslivet även omfattar den offentliga sektorn, olika nätverk och andra områden i samhället. När högskolan deltar i olika regionala verksamheter ska högskolan föra in jämställdhetsperspektiv i dessa aktiviteter.
- Högskolan bör beakta jämställdhetsperspektiv i representationen. I val av högskolerepresentanter till externa samverkansgrupper ska man eftersträva en jämn könsrepresentation.
- Högskolan ska aktivt delta i ett regionalt utvecklingsarbete vilket syftar till att förbättra kvinnors situation i Blekinge.
- Högskolan ska aktivt informera om sina utbildningar och sin forskning i syfte att ge kvinnor och män en möjlighet att bryta traditionella könsmonster t.ex. vad gäller valet av utbildning och framtida yrke.
- Högskolan kan arrangera seminarier, workshops, kurser etc. i syfte att sammanföra olika regionala aktörer till kunskaps- och erfarenhetsutbyte där jämställdhetsperspektiv spelar en central roll.

Program mot könskränkningar

Lärosäte: Göteborgs universitet

Kontaktperson: Gunilla Hollander, Gunilla.Hollander@adm.gu.se

Förekomsten av sexuella trakasserier, eller könskränkningar som vi väljer att benämna dessa handlingar vid Göteborgs universitet, är allvarliga uttryck för brist på jämställdhet inom universitetet som organisation. I syfte att eliminera könskränkningar på sikt satsar Göteborgs universitet på ett omfattande program, med information, utbildning och diskussioner både bland personal och studenter. Den viktigaste målgruppen att nå med kunskap och insikter i dessa frågor är personalansvariga chefer. Programmet för att motverka könskränkningar är utarbetat så att det ska få genomslag i hela organisationen.

Två studier

Studentkommittén vid GU i samarbete med Jämställdhetskommittén genomförde 1997/98 en enkätstudie, *"Man mår sämre än man tillåter sig" – en enkätstudie om trakasserier som kan härledas till kön bland studerande vid Göteborgs universitet*, Margareta Eliasson 1998. Studien visade att kränkningar på grund av kön förekommer i relativt stor omfattning bland studenter, 14 procent, och i stor omfattning bland doktorander, 27 procent. Både kvinnor och män är utsatta men det är ojämförligt flest kvinnor.

Ytterligare en enkätstudie har genomförts på den medicinska fakulteten. Den ska publiceras i mars 2000. Enkäten vänder sig till *alla* studenter och forskarstuderande på fakulteten och omfattar områden som social bakgrund, ålder, psykosocial studiemiljö, negativ särbehandling, favorisering, jargong, könskränkningar inklusive ovälkomna handlingar med sexuell innebörd.

Studierna ger ett faktaunderlag om förekomsten av könskränkningar och i vilka situationer de uppträder. De ger också många exempel på arten av könskränkningar och hur de uppfattas av de som blivit utsatta.

En videofilm

Könskränkningar är ofta subtila och svåra att beskriva i ord. Likaså är det svårt att beskriva hur djupt integritetskränkande en sådan handling kan vara. Därför möts de som utsatts och påtalar det, ofta med en överslätande och negligerande attityd. Detta kan upplevas som ytterligare en kränkning.

För att skapa *förståelse* och *beröra* människor kring denna problematik är teater ett oöverträffat medel. Utifrån autentiska ”fall” som spelas upp som s.k. ”Forumteater”, en teaterform där åskådarna kan gå in och påverka spelet, har vi i utbildningar fått helt nya insikter hos deltagarna. Men teater är dyrt och kan bara användas vid få tillfällen.

Därför har under GU under 1999 producerat en videofilm om könskränkningar som med hjälp av professionella skådespelare gestaltar ”autentiska” situationer från Göteborgs universitet. Filmen som heter *Shit happens!* används i utbildningar av olika slag och får om inte helt så nästan samma effekt som en teater.

Alla institutioner och avdelningar samt alla studentkårer har fått ett exemplar av filmen.

En handledning mot könskränkningar

Denna handledning, som producerats 1999, vänder sig till alla, personal studenter och ansvariga chefer. Den innehåller information om vad könskränkningar är enligt Jämställdhetslagen och Högskoleförordningen, samt praktiska exempel. Den exemplifierar vad kränkande behandling på grund av kön kan vara. Handledningen beskriver frågor som hur handläggning bör ske, vilket stöd man kan få och hur en formell anmälan ska göras.

Ett förtroenderåd mot könskränkningar

Förtroenderådet består av särskilt kunniga lärare och studenter, av kuratorer, en jurist samt jämställdhetshandläggaren. Rådet ska ge råd och vara en diskussionspart till både studenter, personal och chefer i komplicerade fall. Verksamheten ska bedrivas i tre år för att sedan utvärderas.

Utbildningar

Utbildning om könskränkningar är tyngdpunkten i programmet. Kunskap och diskussioner om könskränkningar integreras i utbildningar som:

- ledarutbildningsprogrammet (främst för prefekter) som pågår vid GU
- jämställdhetsutbildning för ledare, nämndledamöter och prefekter som genomförs på fakulteterna under 2000–2002
- utbildning för jämställdhetsombuden, både som särskild fråga och integrerad med andra jämställdhetsfrågor
- utbildning för studie- och yrkesvägledare
- mentorprogram för kvinnliga forskare
- nätverk för laboratorieassistenter och administratörer

Utbildning av informatörer bland studenter

Studentkommittén har med medel från Jämställdhetskommittén och fakulteterna genomfört fördjupningsutbildning (2+2+1 dag). Några studenter har ansvarat för utbildning av studenter till informatörer om könskränkningar. Tjugo studenter som representerar de flesta fakulteterna har utbildats och de har i sin tur bildat jämställdhetsgrupper på respektive fakultet.

Fördjupad analys

Diskussioner kring könskränkningar innehåller många problem och fallgrorpar. Handläggning förutsätter helt enkelt fördjupad analys. En projektledare inom ramen för jämställdhetsarbetet har anställts för att skriva teoretiska texter om några jämställdhetsområden bl.a. om könskränkningar. Dessa kommer att publiceras i en skrift under våren 2000.

Sammanfattning

Programmet för att motverka könskränkningar exemplifierar en generell hållning till jämställdhetsarbetet vid Göteborgs universitet.

Att vilja förändra en organisation så att den blir mer jämställd handlar om att utbilda dem som arbetar i organisationen, så att de lär sig se saker som de tidigare inte sett; att införa ett perspektiv för ojämlika könsskillnader. Målet är att skapa en organisation som bär spår av två kön, där man arbetar på båda köns villkor. Utbildning är alltså av största vikt i denna process. Därtill kommer vikten av att pendla mellan praktiskt arbete och mer teoretisk reflexion, mellan jämställdhetsarbetets teori och praktik. Jämställdhetsarbetets teori spänner över såväl utopin hur det jämställda samhället ser ut som vardagssituationen. Det tillhör jämställdhetshandläggarens vardag att arbeta i en icke jämställd organisation och försöka medverka till att "lösa" problemen i en sådan miljö. Vidare kräver den teoretiska bakgrunden för jämställdhetsarbete genusperspektiv men också andra perspektiv. Frågan om genusperspektivens relationer till praktiskt jämställdhetsarbete behöver utredas.

Analys och fördjupning används i mötet med akademiska ledare och beslutsfattare samt i underlag för utbildning. Vi avser också att utarbeta en egen "policy" ett självständigt utarbetat synsätt på jämställdhetsarbete vid just Göteborgs universitet.

Rekrytering

Bryt-projektet – fler män till skolan

Lärosäte: Lärarhögskolan i Stockholm

Kontaktperson: Johan Arnegård, johan.arnegard@lhs.se

Brytprojektet startade 1998 genom att Arbetsmarknadsstyrelsen beviljade medel för att rekrytera 20–30 unga arbetslösa män till lärarutbildning. Idén och arbetet med att utforma och få till stånd projektet har skett i samarbete med Länsarbetsnämnden i Stockholms län, Länsstyrelsen i Stockholms län, Botkyrka och Vallentuna kommuner. Dessa parter har också ingått i den referensgrupp som bildades på ett tidigt stadium. Projektledningen ligger hos Lärarhögskolan.

Projektets övergripande mål är att öka andelen manliga lärare inom grundskolan och därmed bidra till ökad jämställdhet på arbetsmarknaden. Syftet i utvecklingsarbetet har varit att utveckla och pröva en rekryteringsmodell som kan locka män att söka lärarutbildningen. Denna modell innebär bl.a. att erbjuda ett mer erfarenhetsbaserat lärande med fasta praktikskolor och mentorer inom skolan under en ettårig preparandutbildning med tillhörande platsgaranti vid Lärarhögskolan i Stockholm. Arbetet har bl.a. inneburit att utforma en helt ny kursplan som verkligen försöker integrera praktik och teori samt att ta fram och utveckla utvärderingsformer för teorikurs och praktikarbete. Utvecklingsarbetet syftar också till att undersöka huruvida det finns skäl att ändra antagningsbestämmelserna för lärarutbildning i syfte att öka andelen manliga lärare inom grundskolan och i så fall på vilket sätt.

Projektet har ett genusperspektiv. Förutom att tillföra fler män till skolan, inriktas arbetet också mot att de män som redan är verksamma i skolan ska stanna kvar.

Media har visat stort intresse för utbildningen och flera reportage har berättat och beskrivit verksamhetens olika delar. Publiciteten har medfört att flera arbetslösa unga män, högskolor, arbetsförmedlingar och kommuner hört av sig och vill delta i eller medverka till att liknande projekt påbörjas framöver. Både kvinnliga och manliga lärare samt studerande har uttalat sig mycket positivt om möjligheten att få fler manliga arbetskamrater.

Genomförande

Preparandåret omfattar en två terminer lång förberedande utbildning med efterföljande platsgaranti på grundskollärarutbildningen. Praktik och teori

varvas under utbildningstiden. Fyra dagar i veckan deltar studenterna under vägledning av en lokal mentor i arbetet ute i en skola i någon av projektets samarbetande kommuner. Studenterna medverkar på olika sätt vid lektioner, planering, konferenser, föräldrarmöten, rastverksamhet och kontakter/besök i det omgivande samhället, med andra ord ett deltagande i skolans hela verksamhet. Den femte dagen ägnas främst åt teoretiska studier i form av bl.a. seminarier, föreläsningar, litteraturstudier, skrivande, utvärdering och examinationer med Lärarhögskolan som bas. Kommunerna utser mentorer, dvs. handledande lärare. En särskild kompetensutveckling för mentorerna om fem dagar genomförs på Lärarhögskolan där bl.a. ett inledande tvådagarsseminarium vid terminsstart ingår.

Efter preparandåret väntar en garanterad plats på grundskolläroverutbildningen under förutsättning att studenten är godkänd på skolpraktiken, de teoretiska kursmomenten och slutfört eventuell behörighetskomplettering. De får i läroverutbildningen tillgodoräkna sig tio genomförda högskolepoäng från preparandutbildningen.

För att antas till preparandutbildningen krävs, förutom att vara arbetsökande, även grundläggande behörighet samt särskild behörighet för grundskolläroverutbildningen. Dessutom krävs godkänt resultat på den särskilda intervjun. Föreskrifter för att antas till preparandåret anges i *Alternativ antagning till preparandutbildning inom Bryt-projektet: Fler män till skolan*, fastställda enligt rektorsbeslut vid Lärarhögskolan i Stockholm 1998-06-29.

Utbildningsbidrag finansierar deltagarna under preparandåret. De ekonomiska förutsättningarna innebar att flera av de yngre männen som antogs under höstterminen 1998, och som endast var berättigade till det lägsta utbildningsbidraget, efter en tid tvingades avbryta sina studier för att kunna försörja sig. Andra valde dock att fortsätta trots stora ekonomiska svårigheter. Sälunda genomförde 19 män i åldrarna 20–42 år preparandutbildningen under ht 1998–vt 1999. Sjutton av dessa män har gått vidare direkt in på olika läroverutbildningar vid Lärarhögskolan i Stockholm. En av männen har sökt sig till läroverutbildningen i Gävle och den andra fortsätter att komplettera sina gymnasiebetyg. Detta resultat får anses som en mycket stor framgång för det första årets Bryt-projekt.

Utvärdering

Både skriftliga och muntliga utvärderingar har genomförts bland deltagarna. Utvecklingssamtal basgruppsvis (6–7 personer per grupp) genomfördes efter den först terminens avslut där samtliga deltagare hade skrivit en

metarefleksion över sina skriftliga löpande reflektioner från praktik- och studiedagboken. Denna metarefleksion fungerade som uppföljning och bedömning av den genomförda höstterminen och lästes av projektledaren och medarbetare inför utvecklingssamtalen med basgrupperna. Dessa diskuterades sedan och genomlystes tillsammans med deltagarna. Grupp-samtalen spelades in på band. Vid vårterminens slut 1999 (det första Bryt-projektets slut) genomfördes dels en muntlig gemensam utvärdering med studenterna och deras mentorer samt enskilda skriftliga utvärderingar. Dessutom gjordes enskilda intervjuer av mentorerna angående studenternas skolpraktik och lämplighet.

De genomförda gruppintervjuerna vid rekryteringen upplevdes positivt av såväl antagna som icke antagna, enligt utvärderingar och samtal efter intervjuerna. Dessa möjliggjorde i någon mån en ökad förståelse för vad som kunde förväntas inom projektet och gav projektledningen möjlighet att bekanta sig med de sökande och samtidigt tillfälle att eventuellt rekommendera några att antingen komma tillbaka ett annat år eller söka sig till andra områden. Samtidigt medförde dessa intervjuer att de som antogs verkligen kände ett förtroende från projektledningen och ökade deras motivation för ett lyckat deltagande. Vi anser själva att gruppintervjuerna vid rekryteringen har haft betydelse som urvalsinstrument och som kvalitets-skapande förutsättning inom projektets vidare arbete.

Arbetsformerna för utbildningen av studenter och mentorer har följt den planerade kursplanen och har enligt samtliga inblandade fungerat mycket bra. Mentorerna och de lärarlag de ingått i har varit mycket betydelsefulla och samarbetet med lärarutbildarna inom projektet har fungerat mycket väl. Studenterna har varit motiverade, ambitiösa och fått mycket beröm och uppskattning av mentorerna, andra lärare och barnen på skolorna. Ett nära samarbete med komunledningarna är också mycket väsentligt för ett lyckat resultat.

Det första projektåret har med hänsyn till omständigheterna väl uppnått målen. Av dem som sökte till projektet var 40 män behöriga att påbörja studier vid Lärarhögskolan. Samtliga dessa män kallades till intervju både skriftligen och per telefon. Till intervjuerna kom 30 stycken, varav 27 antogs. Utbildningsbidragets storlek innebar att en del av det antagna ej kunde påbörja utbildningen under höstterminen 1998 och somliga tvingades efter en tid sluta studera för att kunna försörja sig. Trots detta genomförde 19 män preparandutbildningen.

De hinder som framkommit har inledningsvis varit svårigheter med att nå ut med information om projektets existens till de olika arbetsförmed-

lingarna. Bland de män som sökte till det första året var det endast ett fåtal som fått information och kontakt med Lärarhögskolan via sina lokala arbetsförmedlingar. Ekonomin har för de yngre männen (under 25 år) varit ett mycket stort problem då de endast varit berättigade till det lägsta beloppet för utbildningsbidrag (76:-/dag) och heller inte kunnat söka studiemedel då denna studieform inte berättigar till detta. Således missar denna satsning att delvis täcka upp de ekonomiska möjligheterna för denna unga grupp av ”möjliga” män.

Nya möjligheter

Projektet har utarbetat en ny modell, uppläggning och förhållningssätt för undervisningen med praktikskolor och mentorer. Denna modell har visat sig vara lyckad och upplevts som mycket stimulerande av alla ingående deltagare och skulle givetvis kunna utgöra en av flera möjliga modeller för lärarutbildning i övrigt. Kontakter har knutits med ytterligare kommuner runt Stockholmsregionen som också vill delta, för att bl.a. i samarbete med ”Kunskapslyftet” kunna ”slussa” in arbetslösa män och invandrare som inte tidigare haft någon erfarenhet från arbete i skolvärlden, pedagogiska sammanhang eller tidigare akademiska studier. Rekryteringen av unga män till Lärarhögskolan går alltså trögt och en del av de som faktiskt söker konkurreras ut av kvinnliga sökande med högre betyg. I en specialstudie av Anders Blank & Hans Palmqvist kring frågan – *Vilken man vill bli lärare?!* (HLS förlag 1998) visade det sig att merparten av de män som söker sig till lärarutbildningen har någon form av arbetslivserfarenhet från området.

Slutligen

Projektet har genom sin koppling till ett omdiskuterat bristyrkesområde kopplat jämställdhetsarbetet till den allmänna satsningen på att hitta lösningar för att få fler att satsa på läraryrket. Därför ligger inte jämställdhetsarbetet i det här sammanhanget vid sidan av andra arbetsmarknads-satsningar utan tillför något till andra insatser inom yrkesområdet.

Enligt deltagarnas skriftliga utvärderingar har det redan genomförda preparandåret 98–99 klart påverkat dem i valet att verkligen gå vidare med sina studier på Lärarhögskolan och utbilda sig till grundskollärare.

Det är mycket angeläget att utifrån de erfarenheter som erhållits sedan projektet påbörjades, utveckla och fortsätta Bryt-projektet vid Lärarhögskolan i Stockholm. Förutom Vallentuna och Botkyrka kommun som vi tidigare arbetat med är även Haninge och Nynäshamn kommun deltagare i det pågående projektet.

Inför höstterminen år 2000 har Lärarhögskolan budgeterat i sin egen finansiering för en fortsättning av ett nytt "Bryt-projekt" (det tredje i ordningen) i samarbete med Länsarbetsnämnden i Stockholms län (utbildningsbidrag till deltagarna). Denna satsning är tänkt att involvera praktikskolor och mentorer i Stockholms kommun.

Kan Man bli Syster?

Lärosäte: Högskolan i Halmstad

Kontaktpersoner: Daniel Karlsson, Andreas Nilsson, Mathias Wittgren, Johan Larsson, ss97jola@stud.hh.se

Detta är en beskrivning av den "killdag" som vi studenter på sjuksköterskeprogrammet genomförde på Högskolan i Halmstad våren 1999. Syfte var att öka kunskapen om sjuksköterskeyrket och eventuellt ändra förlegade attityder och fördomar kring yrket.

Informationsspridning

Vi utformade en broschyr tillsammans med informationsavdelningen på högskolan som spreds på gymnasieskolor, arbetsförmedlingar, komvux och till värnpliktiga. Denna broschyr innehöll kortfattad information om yrket, framtiden, intervjuer av manliga sjuksköterskor eller studerande och ett lämplighetstest men enkelt kunde utföra.

Vi vände oss till sjukvårdsutbildade värnpliktiga, komvuxelever och syokonsulenterna på samtliga närliggande gymnasieskolor. Detta lockade 10 killar med olika bakgrund till den halvdag då vi genomförde projektet.

Killdagen

- 1) Vi började med en kort information om utbildningens upplägg och dess innehåll. Vi berättade hur vi upplevde vår situation som minoritetsgrupp inom utbildningen. Denna information utmynnade i ett intresse från killarnas sida att rätta ut vissa frågetecken och undringar om utbildningen och dess framtid.
- 2) Efter informationen genomförde vi olika praktiska moment som killarna själva fick prova på att utföra. De fick träna på hjärt- och lungräddning, injektionsteknik, venprovtagning och puls- och blodtryckstagning. De fick dessutom information om tekniska hjälpmedel som finns tillgängliga i vården. Vi studerande höll i varsin station som killarna gick runt på.

3) Dagen avslutades med en fika där vi diskuterade frågor de undrade över.

Kostnad

Denna dag kostade 2 000 kr. Vi som hade utfört och planerat projektet bjöds på en middag och fick 200 kr i form av ett presentkort på högskolans bokhandel i arvode.

De killar som hade kommit långväga ifrån erbjöds milersättning för bilkörning, men samtliga tackade nej till detta erbjudande.

Målet

Vårt mål var att öka intresset bland killar att söka till utbildningen och öka motivationen till att eventuellt höja sina betyg vilket är det största problemet till att så få läser till yrket.

Anledningen till att vi har intresset av att rekrytera fler killar är att vi kommer få roligare studier, bättre arbetsvillkor och en bättre och hälsosammare arbetsmiljö i framtiden.

Utbildningsprogrammets utformning som ett led i jämställdhetsarbetet

Lärosäte: Mitthögskolan

Kontaktperson: Stefan Olofsson, Stefan.Olofsson@tnu.mh.se

Institutionen för tillämpad naturvetenskap inom Mitthögskolan i Härnösand har sedan länge haft högskoleingenjörsutbildning inom energi, numera 120–160p. Antalet kvinnliga studenter på utbildningen brukar vara ca 10 procent. Energisektorn, som studenterna utbildas till, har även den en låg andel kvinnor, speciellt i de tekniska tjänsterna. Både inom denna sektor och inom institutionen har det funnits intresse av att höja andelen kvinnor.

Broschyr och video

Ett första försök att åstadkomma en ökning av andelen kvinnliga studenter bestod i att ta fram en särskild broschyr vilken utdelades till kvinnliga gymnasister. Broschyren hette "Tänk om.." och beskrev ett antal kvinnliga studenter på tekniska utbildningar i positiva ordalag. Någon mätbar effekt av broschyren i rekryteringssiffrorna kunde inte märkas. Nästa försök var

att sprida en video om kvinnor i tekniska befattningar till gymnasieskolans yrkesvägledare. Inte heller denna gav någon märkbar effekt.

Biologi och energi

Eftersom institutionen även innehåller kompetens inom biologi, väcktes tanken att kombinera ämnesområdena biologi och energi. Ett nytt utbildningsprogram som fick namnet Högskoleingenjör inriktning biologi/energi skapades. Energi och miljö är intimt sammanflätade och biologin är en viktig ingrediens i miljötekniken. Studenter med den här kombinationen förväntades tas emot med öppna armar av arbetslivet.

1996 marknadsfördes den nya utbildningen för första gången med överraskande gott resultat. Antalet studenter ökade nästan fyra gånger mot normalt. Detta kan ha att göra med att marknadsföringen blev intensivare än vanligt, men den nya kombinationen av ämnen hade med säkerhet en avgörande betydelse. Det mest intressanta var dock att 66 procent av studenterna i den första kullen var kvinnor!

1997 hade intresset för utbildningen mattats av något och vi fick färre sökande än det rekordartade först året. Andelen kvinnor var dock lika stor. 1998 började vi känna av att ungdomskullarna gick ner och att antalet utbildningsplatser totalt sett i riket ökade varför antalet studenter sjönk ytterligare. Vi var dock ännu inte nere i de låga siffror vi hade innan vi började kombinera biologi och energi. Andelen kvinnliga studenter fortsatte dock att vara ca 66 procent.

Nya studenter

Att genomföra det nya programmet med så många kvinnliga studenter, oftast med mycket hög ambition och mycket goda gymnasiebetyg, blev en utmaning. Hela atmosfären på utbildningen förändrades och lärarna fick anpassa sig till en ny situation. De flesta upplevde detta mycket positivt men för vissa var det inte alldeles smärtfritt. Lärarna i biologi fick en grupp studenter som hade lite andra mål än vanligt, lärarna i teknikämnen fick studenter som inte var helt igenom tekniskt inriktade, utan kunde behöva extra förklaringar i grundläggande moment. Ett större antal laborationer lades in i de tekniska ämnena för att kompensera att studenterna hade mindre teknisk erfarenhet än tidigare.

Mentorsprogram

För att stötta de kvinnliga studenterna inför inträde på arbetsmarknaden, genomfördes ett mentorsprogram där de som så önskade fick delta. Målet

var att ge varje kvinnlig student en mentor inom det område där hon väntas göra sin yrkeskarriär och att förbereda kvinnliga studenter på de problem och möjligheter som kan finnas inom mansdominerade arbetsplatser.

Studenterna fick beskriva hur deras mentor skulle vara, dvs. om det skulle vara en man eller kvinna, lämpligt yrke, bostadsort osv. Sedan tillfrågades tänkbara personer om de kunde acceptera att vara mentorer och de flesta var intresserade. Visserligen fanns ännu ingen med precis studenternas utbildning på arbetsmarknaden, men däremot många som hade jobb där den här utbildningen skulle passa utmärkt.

Mentorsprojektet varade under ett år med regelbundna träffar och uppskattades mycket av studenterna. Däremot hade mentorerna svårare att få så mycket tillbaka av adepterna eftersom deras erfarenhet av yrkeslivet naturligtvis var väldigt begränsad.

Enkät

För att undersöka de kvinnliga studenternas situation nu när de hamnat i en tidigare så manlig miljö genomfördes en enkätundersökning med alla kvinnliga studenter och ett representativt urval av manliga studenter. Enkätens huvudfrågeställning var: "Har vi en teknisk utbildning som passar både kvinnor och män?" Hypotesen var att institutionens utbildning mest var anpassad för manliga studenter och man ville genom enkäten få riktlinjer för förändringar. Delfrågorna berörde bl.a. kurslitteraturen, undervisningsformerna, lärarnas och de manliga kamraternas attityder, kursinnehåll och om man vågar fråga på lektionerna.

Resultatet gav inte särskilt mycket vägledning för förändringar för att anpassa miljön till kvinnorna. Ofta hade kvinnor och män samma åsikter. Orsakerna till detta kan var att kvinnorna som valt denna utbildning ser till att anpassa sig till situationen eller redan är anpassade. Eller också har institutionen redan en bra miljö för alla. De tydligaste skillnaderna kom fram i vilka egenskaper de sätter främst hos lärarna samt i vilken mån de törs ställa en fråga på föreläsningarna. Kvinnorna tvekar mer än män innan de ställer frågor och det förklarar de framförallt med att det är svårt att tala inför stora grupper. När det gäller synen på läraren värdesätter kvinnorna en lärare som *är tydlig, väl förberedd och tillgänglig*, mer än en som *har goda ämneskunskaper och är kunnig i sitt område*. Här lägger männen större vikt vid ämneskunskaperna.

Hur gick det sen?

Den första kullen var klara med sin utbildning våren 1999. Hälften av dem har valt att läsa vidare ett år, den andra hälften söker arbete. Institutionen

följer hur det går och vet redan att ett antal har fått jobb inom den bransch de är utbildade för, vilket naturligtvis är glädjande. Eftersom antalet personer som varje år utbildas inom energibranschen är relativt litet så kommer den stora andelen kvinnor i den här utbildningen att på sikt få ett märkbart genomslag på arbetsmarknaden.

eXperimentLabbet – XL

Lärosäte: Högskolan i Kalmar

Kontaktperson: Bernth Noren, bernth.noren@ro.hik.se

”En förmiddag var det som vanligt full fart på labbet. De besökande barnen hade många frågor som knöt an till temat ”*Aquakul*”. Det började med en ”naturvetenskaplig show” där elever från klassen hjälpte till med experiment på scenen och reflekterade över problem som uppkom t.ex. då varmt och kallt vatten skiktade sig vackert i olika färger eller varför en vanlig colaburk sjönk medan en light flöt som en kork.

Klassen delades sedan in i grupper med tre eller fyra elever i varje. De fick ”forska” om vattnets kretslopp, vattenrening i rullstensåsar, densitet hos salt- och sötvatten, hur man räddar en försurad sjö, varför en ubåt kan stiga och dyka, titta på djur från sötvattenmiljöer och brackvattenmiljöer osv. Lokalen sjöd av liv och rörelse under flera timmar.”

Efter några veckor kom ett brev från klassen:

Hej XL-labbet, efter vårt besök i ert spännande labb så har vi forskat vidare. Under besöket fotograferades vad grupperna gjorde och diskuterade vid de olika stationerna. Dessa foton fick sedan bli grunden till det fortsatta forskningsarbetet i klassen. Arbetet resulterade i massor av elevarbeten som blev en utställning i form av bilder och foton med texter, småböcker och tidningar. Barnen har blivit mycket intresserade och engagerade så därför arbetar vi vidare med fiskar, näringskedjor och miljöfrågor. Föräldrar berättar att det blivit många diskussioner hemma om experiment som deras barn har gjort.

Praktiskt arbete och inspiration

eXperimentLabbet, XL, vid Högskolan i Kalmar invigdes hösten 1997 som en Science Center-liknande anläggning. Högskolan vill med sin verksamhet öka barn och ungdomars intresse och förståelse för teknik och naturvetenskap. För att uppnå detta ges barn och ungdomar möjlighet till besök i XL, där de handgripligen få utföra laborationer och experiment. Dessutom

inspireras pedagoger i förskola, grundskola och på fritidshem att utveckla sin undervisning inom teknik och naturvetenskap.

Berättelsen ovan om den besökande barngruppen är representativ för det arbetsätt som används. En stor del av arbetet byggs på att förberedelser och efterarbete sker i barngruppen så att besöket vid XL blir en del i ett större arbetsområde. XL-besöket kan därmed berika den ordinarie verksamheten i skola, förskola och fritidshem, och kompetensutveckling kan ske samtidigt i barngruppen och bland pedagogerna.

Besökande grupper erbjuds både förslag på förberedande aktiviteter och uppföljningsaktiviteter från XL, men det finns stora möjligheter för varje grupp att utforma sitt eget arbete. Erfarenheterna hittills visar dock att de flesta grupper lägger in XL-besöket som en del i en större helhet, och att det är denna modell som fungerar bäst. Barnen/eleverna blir mer fokuserade under besöket, och det blir inte "bara roligt" att åka till XL.

Med stöd från omgivande samhälle

XL utvecklades med etableringsstöd från Länsstyrelsen och Kalmar kommun samt från det privata näringslivet och inledde sin verksamhet som ett projekt formellt under högskolans informationsavdelning.

Från och med augusti 1999 har XL en fastare struktur och utgör numera en operativ projektenhet under Regionalt Pedagogiskt Utvecklingscentrum (PUCK) vid Högskolan i Kalmar. Därmed får också enheten nära kontakt med den regionala referensgrupp som utgör kontaktorgan till PUCK. Referensgruppen omfattar representanter från samtliga kommuner i länet, Regionstyrelsen och Kommunförbundet i Kalmar län.

Ekonomiska bidrag för drift och investeringar ges för närvarande av Barn- och ungdomsnämnden i Kalmar kommun. Speciellt utvecklingsstöd har givits från Högskoleverket i anslutning till det permanenta verksamhetsstödet till Teknik- och naturvetenskapscentra.

Sedan invigningen 1997 finns XL i en källarlokal i den byggnad där Högskolans teknikinstitution bedriver huvuddelen av sin undervisnings- och forskningsverksamhet.

Från Blixt och Dunder till Aquakul

XL riktar främst sin verksamhet till barn i åldrarna 6 till 12 år och pedagoger som är verksamma bland barn i dessa åldrar. Under det första verksamhetsåret drevs ett tema med namnet *Blixt och Dunder*. Där behandlades ljus- och ljudfenomen och som inledning spelades en teater där vetenskapens roll för samhälle och samhällsutveckling problematiserades och diskuterades. Från

och med höstterminen 1998 har det aktuella temat varit *Aquakul*. Med utgångspunkt från vatten behandlas såväl kemi, biologi, fysik, teknik som miljökunskap på ett lekfullt sätt. Under läsåret 98/99 fokuserades verksamheten med temat *Aquakul* mot barn i andra och femte skolåret. Under året besökte över 2 000 barn från Kalmar kommun och kringliggande kommuner XL med sina pedagoger. Det totala antalet vuxenbesök under läsåret var ca 900.

225 verksamma pedagoger har fått fortbildning utöver besöken med barn- och elevgrupperna. Även föräldrar och andra vuxna har intresserat följt med barnen till XL. eXperimentLabbet arbetar även med studenter. Blivande grundskollärare, förskollärare och fritidspedagoger får tillfälle att praktisera laborativt arbetssätt och auskultera i barngrupper.

Under läsåret 99/00 bedrivs fortsatt verksamheten kring temat *Aquakul*, och högskolan har tagit emot ytterligare ca 900 barn och 600 vuxna. Sammanlagt har XL sedan starten 1997 haft över 8 000 besökare, främst naturligtvis barn och pedagoger från skolor, förskolor och fritidshem men även studiebesök från kommuner och näringsliv.

XL har också sedan läsåret 97/98 drivit projektverksamhet med stöd från Trygghetsfonden SAF-LO och Verkstadsföreningen med syfte att förändra attityder och intresse hos barn och ungdomar inför en framtida yrkeskarriär inom teknik och industri. De klasser/barngrupper som deltar projektet får, förutom ett eller flera besök vid XL och visst arbete i skolan, delta i studiebesök vid industriföretag i länet. Projektet drivs vidare under innevarande läsår och ska avrapporteras under år 2000.

Pedagoger positiva

Utvärderingar visar att verksamma pedagoger är mycket positiva till XL. De ser ett stort behov av stöd när det gäller undervisningen i naturvetenskap och teknik, främst när det gäller barn och elever i de lägre skolåren. De flesta pedagoger har följt den planerade arbetsgången med introduktion, förberedelser, besök vid XL och efterarbete.

Det är svårt att på kort sikt identifiera förändringar i elevernas intresse för och attityder gentemot naturvetenskap och teknik efter aktiviteter på och i anslutning till XL. Målsättningarna för arbetet är av betydligt mer långsiktig karaktär. Vissa förändringar har dock kunnat upptäckas hos de besökande grupperna, t.ex. att eleverna sedan ställer fler frågor och har en större tilltro till sin egen förmåga att söka svar.

Barn- och ungdomspedagogiska programmet med naturvetenskaplig-teknisk inriktning

Lärosäte: Högskolan i Gävle

Kontaktperson: Elisabeth Björklund, Elisabeth.Björklund@hig.se

Bakgrund

Våren 1995 påbörjades arbetet med att ta fram en inriktning för blivande förskollärare där matematik, naturvetenskap och teknik skulle utgöra grundstenarna i programmet. Bakgrunden var att det behövdes pedagoger som skulle kunna möta behovet som började anas, och att något radikalt måste göras för att bryta den negativa trend, som gjorde att så få studenter sökte sig till utbildningar med naturvetenskap och teknik.

Eftersom förskollärarna är de som tidigt kommer in i de små barnens liv, borde de vara väl lämpade att möta sådana frågor och funderingar som de små barnen har inte minst kring olika tekniska och naturvetenskapliga fenomen.

Av tradition har förskollärarytbildningen mest varit samhällsinriktad och naturorienterande ämnen har endast haft ca 10 poäng. Dock har barnen i förskolan aldrig sett sådana begränsningar utan nyfikenhet och intresserat undrat över sådant som även naturvetenskapen och tekniken kunnat ge svar på. Vad som därför har varit viktigt i framtagandet av den nya inriktningen är just att ge de blivande förskollärarna verktyg så att de i förskolans vardagsarbete kan föra samtal omkring olika företeelser i omvärlden, som hur vattnet kommer in i kranarna, vad händer när man spolrar på toaletten etc., utifrån ett naturvetenskapligt perspektiv. De allra yngsta barnen nöjer sig med att upptäcka att något sker medan de äldre barnen ställer frågor om 1) *vad är det som händer?* och 2) *varför det händer det som händer?*

Den sista frågan kom också att bli en av utgångspunkterna om hur kurser i den nya inriktningen skulle kunna läggas upp. Studenterna skulle erhålla sådana kunskaper och färdigheter i naturvetenskap och teknik att barnens varförfrågor skulle leda till fördjupad dialog och förståelse inom nämnda områden.

Arbetsgruppen, som utvecklade det första programinnehållet, var överens om att förskollärarytbildningen även nu skulle vara en pedagogisk-metodisk god utbildning men i stället för ämnen som vanligtvis förekommer skulle tydliga delar med naturvetenskap, matematik och teknik föras in. Av programmets 120 poäng består nu 40 poäng av dessa ämnen.

Det blev också en viktig uppgift att ”marknadsföra” den nya inrikt-

ningen bland lärarutbildarna inom den ordinarie förskollärarytbildningen. Från början uttrycktes en hel del skepsis mot att även förskollärarytbildningen liksom många andra utbildningsprogram vid högskolan skulle lägga tonvikten på naturvetenskap och teknik. Det motståndet försvann förhållandevis snabbt och inriktningen blev en fullt accepterad variant av det Barn- och ungdomspedagogiska programmet.

Profil på studenterna 1996 och 1998

Vårterminen 1996 antogs de första studenterna till den nya inriktningen och trots att tiden för marknadsföring av programmet varit knapp blev ändå de trettio platserna fyllda.

Eftersom inga särskilda behörighetskrav efterfrågades, kunde vi konstatera att det i stort sett var studenter med samma bakgrund som brukar söka till det ”vanliga” programmet som antogs. Studenterna hade antingen gymnasiebakgrund från linje eller program och/eller erfarenhet av komvux studier. Många hade också varit yrkesverksamma och därför tillhörde de sistnämnda inte alltid de yngsta studenterna. Den heterogena grupp som dessa bakgrunder bildade gav en intressant sammansättning på undervisningsgruppen.

Det var som väntat flest kvinnor som sökte, vilket var glädjande, eftersom den naturvetenskapliga och tekniska inriktningen i första hand var utformad för att ge kvinnorna en god naturvetenskaplig, matematisk och teknisk kunskap.

Eftersom förskollärarytbildningen i så hög grad präglas av kvinnor blev det en positiv överraskning att 5 av de 30 platserna gick till män. Även vid nästa antagning, hösten 1996, blev bilden exakt densamma. Den sista antagningen visar att männens intresse minskat.

Varför hade studenterna sökt till just den här speciella inriktningen? Svaren gick i ungefär samma riktning:

”Det ligger i tiden, det här med teknik och naturvetenskap”, ”Det är viktigt med miljöfrågor”.

Ett svar som var intressant att läsa var: ”Jag tror att jag är en slumrande begåvning inom de här områdena”.

Det som denna student uttryckte var att hon verkade vara beredd att väcka till liv det intresse som hon möjligen hade haft tidigare under skoltiden och av någon anledning tappat.

Vid de senaste antagningarna har det stora flertalet studenter tydligare uttryckt att de gjort ett medvetet val, dvs. att de faktiskt ville ha naturvetenskap och teknik i sin förskollärarytbildning.

Undervisningen

Studenter på förskollärarytbildningen med inriktning mot teknik och naturvetenskap har, som tidigare nämnts, olika bakgrund beträffande tidigare gymnasiestudier och arbetslivserfarenhet. Den första kontakten med dessa studenter var därför spännande. Oron för att de skulle ha svårt för att kunna tillgodogöra sig en omfattande ”akademisk dos” av naturvetenskap och teknik var inte så stor som befarats. Studierna har präglats av stor vilja och entusiasm.

Ambitionen hos lärarna har varit att bygga upp ett tekniskt-naturvetenskapligt självförtroende där lusten att undersöka och experimentera inte får överskuggas av rädslan att inte klara av kemi, fysik m.m. på högskolenivå.

Utbildningen har därför en betoning på experimentell verksamhet, där enkla försök med användandet av vardagliga, billiga och lättillgängliga material, utgör basen i alla kurser. Den röda tråden är *göra – veta – förstå*. Många av försöken är tillämpbara ute i förskolorna och studenterna gör ofta fältstudier där de egna experimenten genomförs.

Det är utomordentligt viktigt att studenterna har en bred kunskapsbas som ger en egen förståelse. Examinationen av detta sker genom skriftliga tentamina samt skriftliga och muntliga redovisningar.

Det kan nämnas att ett par av kurserna i denna utbildning erbjuder de studerande på ingenjörsprogrammen, bl.a. kursen ”Teknikens utveckling”. Dessa möten över ”kulturgränserna” har varit mycket givande för såväl blivande förskollärare som framtida ingenjörer. Lärare som undervisar på denna utbildning uttrycker att de känner sig privilegierade. De får vara med och bidra till att skapa intresse för teknik och naturvetenskap i de lägre åldrarna. Studenterna har visat ett engagemang och en spontanitet som är svårt att finna någon annanstans. Det finns mycket som talar för att barn redan i förskoleåldern präglas av förskollärens förhållningssätt till teknik och naturvetenskap.

Exempel på innehåll i teknikkurserna

De inledande teknikkurserna har som mål att låta studenterna bekanta sig med dagens teknik och den teknik som omger oss som t.ex. datakommunikation. Vi går vidare igenom grundläggande ritteknik, ellära, mekanik, kraftöverföringar m.m. Dessutom får studenterna pröva på lite verkstadsteknik så som svarvning, fräsning och svetsning.

Senare i utbildningen fokuseras på tillämpad förskoleteknik. Studenterna får konstruera tekniska system bestående av skokartonger som

hopfogas till dockhus, där elektriskt ljus är en självklarhet. Bilar som görs av mjölkkartonger och tomburkar är ett annat obligatoriskt moment.

Målsättningen är att studenterna ska lära sig att se tekniken ur andra, icke traditionella, perspektiv.

Vidare sker ett samarbete med de naturvetenskapliga ämnena i form av lägerverksamhet, där studenterna ges möjlighet att försöka belysa forntida tekniker bl.a. för matlagning och husbyggnation.

Exempel på innehåll i en kurs i naturvetenskap "Fysik och kemi ur barns perspektiv"

Målet med kursen är att arbeta på ett sätt som stärker barnens självkänsla och tilltro till den egna förmågan. Ett utforskande arbetssätt är en metod som övar förmågan att se på problem i omvärlden som något som går att studera, förstå och lösa.

Kursen är upplagd så att föreläsningarnas syfte är att belysa grundläggande naturvetenskapliga begrepp som sedan används för att förklara vardagliga fenomen som i sin tur kan bidra till att öka förståelsen för omvärlden. Vetenskapliga studier har visat att barns förförståelse av begrepp är mycket djupt rotade och kan bli svåra att korrigera vid senare ålder om de har lärts in på ett felaktigt sätt tidigare. Därför diskuteras också under kursens gång hur barn utifrån den egna förmågan kan förstå vetenskapliga fenomen och hur vanliga missförstånd hos barnen uppstår och hur man kan göra för att undvika sådana.

Laborationernas syfte är att med enkla experiment illustrera de grundläggande begreppen och att pröva på ett naturvetenskapligt förhållnings-sätt. I laborationsmomentet övar studenterna sig att formulera enkla (men riktiga!) förklaringar som barn kan förstå men de får också utveckla egna experiment som har vardagsanknytning.

I ett seminarium diskuteras litteratur som behandlar barns frågor och hur de blivande förskollärarna på ett konstruktivt och konkret sätt kan ta upp dem i förskolan. Ofta kanske frågvisa barn kan ses som krävande men det är viktigt att studenten får insikt och förståelse för att nyfikenhet är en förutsättning för att barnen ska kunna utvidga sina erfarenheter och genom det öka sin förståelse och få fördjupad kunskap.

Studenterna får genom ett temaarbete fundera över någon kemisk och/eller fysikalisk företeelse som de kan komma i kontakt med i förskolan, t.ex. bakning, skapande arbete i form av keramik, kompostering, vatten i olika former, målning, årstidsväxlingar, förhållandet natt och dag etc. Frågor som hur man kan ta tillvara vardagshändelser tas upp och med hur man

med hjälp av dem kan öka barns förståelse för naturvetenskapliga begrepp. Målet är att skapa ett naturvetenskapligt temaarbete som studenterna kan använda i förskolan.

Exempel på innehåll i matematiken

Sammanlagt läser de blivande förskollärarna med den här inriktningen 5 poäng matematik. Eftersom barn lär sig matematik genom olika former av aktiviteter är det viktigt att de matematiska begreppen synliggörs när spel, lekar, drama och andra aktiviteter förekommer i förskolans verksamhet. Syftet är därför att de blivande förskollärarna får sådana kunskaper att de i förskolans vardagsarbete kan bidra till att lägga grunden till barns logiskt-matematiska tänkande.

I kursen studeras barns matematiska tänkande, taluppfattning, aritmetik, huvudräkning, problemlösning, elementär geometri samt statistik. Undervisningen består av föreläsningar och experimenterande verksamhet och seminarier. I den experimenterande verksamheten får studenten pröva på olika aktiviteter som konkretiserar matematiska begrepp. Under seminarierna får studenterna redovisa artiklar ur aktuell forskning kring barn och matematik.

Jämställdhet i förskollärarytbildningen

Förskollärarna med naturvetenskaplig och teknisk inriktning kommer att vara förebilder för barnen som de möter i förskolan, förskoleklassen och skolan. Eftersom majoriteten av dem är kvinnor är förhoppningen den att flickor ska anamma den positiva syn på naturvetenskap och teknik som utbildningen syftar till. Förhoppningen är att denna syn ska bädda för ett framtida naturvetenskapligt och tekniskt intresse hos både flickor och pojkar. Än är det för tidigt att säga i vad mån utbildningen har gett effekt. Hitills har endast två grupper lämnat högskolan och en uppföljning av dem kommer att göras senare i år.

Genusperspektiv i utbildningen

Inte bara Syster Angelica och Karmelitsystrarna

Lärosäte: Operahögskolan

Kontaktperson: Erik Ljungkvist, Erik.Ljungkvist@operahogskolan.se

Om Operahögskolans vägar att arbeta med äldre verks kvinnosyn och att hitta bra verk för de kvinnliga studenterna.

Det konstnärliga området, och då inte minst musiken, har länge varit ett område där män och kvinnor kunnat verka på – i varje fall relativt sett – lika villkor. Opera och annan musikdramatik har liksom teater samtidigt vissa självklara begränsningar när det gäller jämställdheten: rollerna är skrivna för män eller kvinnor och, när det gäller musikdramatiken, dessutom för olika röstfack.

I de klassiska operaverken finns betydligt fler roller för manliga sångare än för kvinnliga sångare. En bedömning av arbetsmarknadens behov skulle således kunna tas till intäkt för en övervägande del manliga studerande. Å andra sidan är merparten av de som söker till Operahögskolans utbildningar kvinnor. Utifrån studenternas efterfrågan skulle det i stället kunna finnas skäl för att majoriteten av de antagna skulle vara kvinnor.

Operahögskolan har valt att vid antagningarna inte ha någon form av kvotering vare sig efter kön eller röstfack. Trots detta har det dock visat sig att även om det är skillnader mellan olika antagningsomgångar blir det en viss balans mellan män och kvinnor bland Operahögskolans studerande med cirka 30–40 procent män och 60–70 procent kvinnor.

I undervisningen på Operahögskolan används ofta material (operor eller utdrag ur operor) som visar på en för våra dagar förlegad kvinnobild: kvinnan som lever för eller genom mannen, kvinnan som offerar sig för mannen. Scenframställningslärarens/regissörens uppgift blir idag att tillsammans med studenterna undersöka hur dessa rollfigurer handlar och hur situationerna uppstår samt sätta in dessa kvinnor i ett modernt perspektiv.

Kvinnlig studerande på Operahögskolan: ”Vi får ständigt arbeta med att översätta ”gårdagens” allmänmänskliga handlingar och frågeställningar till våra egna liv och livsfrågor för att göra dem angelägna för oss själva och därmed nödvändiga för publiken”.

Ett annat problem som ibland uppstår i undervisningen är att vid projekt och produktioner som ska visas för publik hitta och välja lämpliga operaverk med bra kvinnoroller, så att varje kvinnlig student får bästa tänkbara möjligheter att visa upp sin vokala och sceniska färdighet. (Av verk

med många och intressanta kvinnoroller brukar framhållas Puccinis *Suor Angelica* och Poulencs *Dialogues des Carmélites*)

I *Lysistrata* på Folkoperan juni 1998 och i *Trassel på tråden* samt *Solitario* på Teater Plaza i maj 1999 kunde Operahögskolan presentera sina studenter i två olika offentliga föreställningar med flera stora kvinnoroller och där kvinnoperspektivet dessutom kom att stå i fokus.

Lysistrata var ett verk som Operahögskolan lät beställa av kompositören Carl Unander Scharin. Hans uppgift var att komponera en opera med övervägande kvinnoroller och bra roller. Med beställningen fanns också en strävan att upphovsmakarna skulle skapa en opera med ett annat kvinnoperspektiv än det som ofta förekommer i den gängse operarepertoaren.

Kompositören valde som utgångspunkt Aristofanes komedi om de kärleksstrejkannde kvinnorna i Aten. Tillsammans med librettisten Magnus Carlberg omarbetades handlingen helt och flyttades till nutid. Därigenom kunde konflikten mellan kvinna–man tydliggöras på ett klarare sätt. Allredan Aristofanes tog parti för kvinnorna och i operan förstärks detta ställningstagande ytterligare.

Uppdrag 8 – åtta konstnärliga högskolor var ett uppdrag från Utbildningsdepartementet för samarbetsprojekt mellan de konstnärliga utbildningarna i Stockholm under kulturhuvudstadsåret 1998. Ett av de nio projekt som genomfördes tack vare dessa specialriktade medel var de två kammaroperorna *Trassel på tråden* och *Solitario*.

Sångare från Operahögskolan medverkade i två verk som komponerades av två kompositörsstudenter vid Kungliga Musikhögskolan. Tonsättarna var båda kvinnor och tillsammans med en kvinnlig librettist kom de att skapa två helt olika verk med okonventionella kvinnoporträtt.

I *Trassel på tråden* visar kompositören och tillika librettisten Carin Bartosch upp dagens stressiga prestationssamhälle och de krav som ställs på kvinnorna. Vi möter två kvinnor, Kerstin och Madeleine. Kerstin är den gravida kvinnan som väljer att skaffa sitt barn ensam, medan Madeleine är karriärkvinnan som brottas med frågan om det är förenligt med yrkesrollen att skaffa barn. Hon vill ha barn, men är ej beredd att ge upp yrkeskarriären och hon är ej beredd kompromissa.

I *Solitario* valde kompositören Ylva Q Arkvik att samarbeta med poeten Eva Runefelt som librettist. Vi möter hjältinnan Amanda, som till en början är fångad, helt uppslukad av en man och lever igenom honom. Under styckets gång frigör hon sig alltmer och går mot slutet vidare ensam. Även de andra kvinnorollerna (en invandrad kvinna och en neurotiker) får genomgå en inre resa och en inre utveckling.

Samtidigt bör påpekas, att en del av jämlikhetssträvan inte bara får vara en fråga om att ge kvinnor trovärdiga uppgifter, utan också få fram nyskrivna verk med levande roller för männen: män som vågar visa känslor och svagheter och män som förändras.

Genusperspektiv i ingenjörsutbildningarna

Lärosäte: Högskolan i Jönköping

Kontaktperson: Inger Palmgren, inger.palmgren@ing.hj.se

Arbetet under drygt fem år med att utveckla genusperspektivet i ingenjörsutbildningarna vid Högskolan i Jönköping har i viss utsträckning betingats av yttre förhållanden som på olika sätt utmanat och alltjämt utmanar den manliga ingenjörs-kulturen vid högskolan och därmed innehållet i och förväntningarna på genusarbetet. Under periodens inledande år ökade antalet platser på ingenjörsutbildningarna och i den växande studentgruppen fanns en betydande andel kvinnor. Mot periodens senare år kan vi ana en avmattning av efterfrågan på platser och en sjunkande andel kvinnliga studenter. Läsåret 1994/95 utgjorde kvinnorna 35 procent av studenterna vid högskolans tekniska utbildningar. År 1999 var deras andel 33 procent och bland de antagna till ingenjörsprogrammen höstterminen 1999 26 procent.

Inledande år

Den växande rekryteringen till ingenjörsprogrammen med start läsåret 1994/95 underlättades av att högskolan erbjöd kompletterande behörighetsutbildning (basår) vilket både ökade och breddade populationen möjliga ingenjörstudenter. Även det särskilda vuxenstudiestödet, NT-svux, fick stor betydelse för rekryteringen av kvinnor. Frågan om hur väl högskolans studie- och arbetsmiljö var anpassad för kvinnorna fick stor aktualitet med de förhållandevis många kvinnorna i ingenjörsutbildningarna.

Kring universitetslektor Ingrid Granstam med tidigare erfarenhet som ledare för projektet Flickor och teknik vid Tekniska högskolan, Linköpings universitet samlades en grupp kvinnliga studenter och lärare och projektet GASAT (Gender and Science and Technology) etablerades vid högskolan. Bland det första man tog sig an var att undersöka studiemiljön med hjälp av en omfattande enkät samt att med utställningsmaterial och informationsbroschyrer beskriva ingenjörsutbildningen som attraktiv även för kvinnor.

Bland ansträngningarna att göra ingenjörsutbildningarna mer ”mjuka”

utvecklades innehållet i informationsingenjörsprogrammet och mellan 1995 och 1997 reserverades 75 procent av platserna på detta program för kvinnor.

Konsoliderande år

Projektet GASAT verkar i ingenjörshögskolemiljön och det arbetar mot tre mål, att

- medverka till en god studie- och arbetsmiljö för kvinnor i högskolans ingenjörsutbildningar
- medverka till en ökad rekrytering av kvinnliga studenter
- medverka till en god kontakt med fadderföretag och andra industri-företag.

Projektet arbetar genom att bygga upp olika kvinnliga nätverk inom högskolan mellan studenter och lärare och med kvinnor examinerade från högskolans ingenjörsprogram i syfte att göra de kvinnliga studenterna mer synliga och självklara i och utanför högskolan. Träffar anordnas med kvinnliga yrkesverksamma ingenjörer och andra föreläsare utifrån. Studie-cirklar i praktiska moment som lödning, svarvning, svetsning och gjutning hålls och studieresor till olika företag i regionen anordnas.

Inspiration hämtas genom regelbundna kontakter med syster-organisationen vid Linköpings universitet.

Idag

Söktrycket till ingenjörsutbildningarna har minskat och det märks i att andelen kvinnor sjunker. Informationsingenjörsprogrammet ersattes år 1998 av programmet Information och medieteknik. Kvoteringen av kvinnliga studenter togs bort och andelen kvinnor som antogs var 52 procent. Vid senaste antagningen till programmet var kvinnornas andel mycket låg, 14 kvinnor av totalt 54 antagna.

GASAT-projektet riktar nu sin uppmärksamhet mot samverkan med det omgivande samhället. Ett stort projekt i vår är att högskolans kvinnliga ingenjörstudenter besöker gymnasieskolors avslutningsklasser och bedriver rekryteringskampanjer. Ett annat är att mer aktivt söka utveckla och etablera kvinnliga nätverk mellan högskolan och regionens näringsliv, främst i högskolans fadderföretag.

Inför framtiden

Det finns anledning att fundera över – dokumentera och analysera –

GASAT-projektet under den gångna verksamhetsperioden. Det finns många frågor som behöver svar. Hur väl lyckades projektet med att bidra till att högskolan kunde härbärgera den ökande andelen kvinnliga studenter under periodens inledande fas. Hur väl lyckas högskolan nu, när studentunderlagets volym realt som i förhållande till antalet studieplatser avtar, upprätthålla en betydande andel kvinnliga studenter? Vad har vi lärt från försöket att prioritera platser till kvinnliga sökanden? Vad har vi lärt om förhållandet mellan utbildningens innehåll och intresset från kvinnliga studenter? Hur kan vi utveckla vår samverkan med det omgivande samhället, särskilt fadderföretagen och skolorna, så att beslutet att välja ingenjörsutbildning blir lika naturlig för kvinnor som för män?

Studiecirkel i genusperspektiv på undervisning och lärande

Lärosäte: Kungliga Tekniska Högskolan

Kontaktperson: Annika Vänje Rosell, arosell@admin.kth.se, Tony Burden, burden@mech.kth.se

Idén att starta en studiecirkel uppstod i diskussionerna om hur genusperspektivet skulle föras in i de pedagogiska lärarutbildningarna på KTH. Man beslöt att på försök arrangera en separat föreläsning om genusperspektivet i grundkursen i högskolepedagogik.

För att ge intresserade lärare möjligheten till en djupare diskussion över ovanstående tema arrangerade KTH:s jämställdhetsråd i samarbete med enheten för ingenjörsvetenskapens didaktik en studiecirkel. De uttalade syftena var

- att öppna upp för diskussion kring temat ”att undervisa kvinnliga och manliga” teknologer,
- samt att studera undersökningar som gjorts på detta tema vid andra högskolor.

Frågan var nu om det fanns ett intresse hos KTH:s lärare för att delta i denna verksamhet? Information om studiecirkeln skickades ut till samtliga institutionerna samt annonserades i ”Grubladet” – KTH:s informationsblad om grundutbildningsfrågor. Detta gav resultat, drygt 20 lärare från olika institutioner anmälde sig. Lärarna representerade ett spektra av olika ämnesområden, bland annat numerisk analys och dalalogi, hållfasthetslära, kemi, mekanik, infrastruktur och fysik.

Inför starten av studiecirkeln delades litteraturunderlag ut till samtliga deltagare. Syftet var att väcka tankarna kring frågor om kön och genus. Som läsunderlag använde vi oss av Minna Salminen Karlssons rapport *Att undervisa kvinnliga teknologer* samt ett kapitel ur Nina Björks bok *Under det rosa täcket*. Genom detta litteraturval fick vi dels ett praktiskt inriktat exempel dels ett kort exempel på inlägg i dagens feministiska debatt. Kapitlet vi valde ur Nina Björks bok behandlade kvotering och positiv särbehandling inom akademien.

Studiecirkeln pågick i tio veckor med sammankomster varannan vecka. Utgångspunkten var att deltagarna skulle reflektera över redan förutbestämd litteratur (se referenslista). Detta eftersom formen på sammankomsterna var en kort inledning kring det aktuella temat och därefter fri diskussion. Endast två av sammankomsterna hade karaktären av föreläsning. Vid dessa tillfällen presenterades dels jämställdhetsprojektet Q+ på datavetenskapliga programmet vid Uppsala Universitet, dels David Nobles bok *A World Without Women* (1992), vilken behandlar akademiens framväxt ur klosterkulturen.

Vid varje tillfälle uppstod engagerade diskussioner kring eventuella könsskillnader i undervisningen och lärandet. Erfarenheten av studiecirkeln är att diskussionerna ökade lärarnas medvetenhet om könsskillnader i undervisningen och när dessa kan ha betydelse. Det sistnämnda genom diskussion kring frågeställningar utifrån de presenterade projekten och texterna. Ett exempel: Stämmer det med vår egen erfarenhet att

- kvinnliga teknologer tenderar att undervärdera sig själva i större utsträckning än de manliga?
- examinationen är könsneutral?
- kvinnliga och manliga teknologer antar olika roller vid gemensamma projektarbeten?

Jämställdhet och genusperspektiv är ämnesområden där det är mycket lätt att hänge sig till tyckande, alla berörs av och har erfarenheter kring genusfrågor och könsskillnader. För att få en positiv kunskapsutveckling hos deltagarna är vår erfarenhet, efter att ha avslutat studiecirkeln, att det krävs strukturerade sammankomster med föreläsare. Nästa steg i arbetet med genusperspektiv i pedagogiken på KTH blir därför att bygga upp en kurs med utgångspunkt i erfarenheterna från denna studiecirkel.

Kostnaderna för detta projekt har varit minimala. Enheten för didaktik har bidragit med lokaler, jämställdhetsrådet har finansierat extern förelä-

sare och undertecknade har arbetat inom ramen för våra anställningar på KTH. Den totala kostnaden beräknas till cirka 5 000 kronor.

Litteratur

Björk, N. 1996. *Under det rosa täcket*. Om kvinnlighetens vara och feministiska strategier.

Edvardsson, H., Lundmark, A. & Strömberg, L. 1998. *Lika men ändå olika* –vilka skillnader finns mellan kvinnliga och manliga studenters uppfattningar om studierna? Enheten för utveckling och utvärdering, Rapport nr 13: Uppsala Universitet

Nightingale, P. & Sohler, C. 1994. *Considering Gender*. Green Guide No 17. Higher Education Research and Development Society of Australia Inc (HERDSA): Australia

Noble, D F.1992. *A World Without Women: the Christian Clerical Culture of Western science*. USA: New York

Roman, G. 1998. *Studieorientering, anpassning och intellektuell utveckling*. Kvinnligt lärande på KTH. Rapport från ingenjörsvetenskapernas didaktik vid KTH, 1998:6

Salminen-Karlsson, M. 1998. *Att undervisa kvinnliga ingenjörer*. NyIng rapport 1, 1998.

Åsberg, C. 1998. *Debatten om begreppen – ”genus” i Kvinnovetenskaplig tidskrift 1980 – 1998*, i Kvinnovetenskaplig tidskrift nr 2 1998.

Övrigt

Karriärplanering för kvinnliga doktorander

Lärosäte: Linköpings Universitet

Kontaktpersoner: Lena Strömbäck lestr@ida.liu.se, Mariam Kamkar marka@ida.liu.se

Bakgrund

Under höstterminen 1994 började institutionen för datavetenskap att arbeta med jämställdhetsfrågor inom projektet ”Förverkligandet av jämställdhetsinstitutionen”. Projektet är formulerat som en jämställdhetsplan i sju punkter där varje punkt har ett klart uppställt jämställdhetsmål. Mest intressant för denna rapport är det arbete som gjorts i samband med punkten karriärplanering.

Syfte och mål

Det övergripande målet är att på sikt få en könsfördelning inom intervallet 40–60 procent på alla arbetsuppgifter och yrkeskategorier inom institutionen. Samma mål gäller för de ledande positionerna på institutionen. Detta innebär att det behövs fler kvinnor inom kategorierna lärare och forskare men också fler kvinnor i styrelser och nämnder och på andra ledande positioner.

Tanken med karriärplanering var inte att uppnå den önskade könsfördelningen genom särbehandling av kvinnorna vid tillsättningstillfället. I stället ville vi stödja de kvinnliga doktorander och doktorer som finns på institutionen så att de framgångsrikt och på egna meriter kan hävda sig i konkurrensen.

Vi hade observerat att kvinnor vid disputationstillfället är mer osäkra på om och i vilka roller de kan fortsätta inom institutionen, vilket gör att de ibland istället söker sig till andra arbetsplatser. Detta gäller också vid tillsättning av ledarpositioner där kvinnor både är mer tveksamma till att ta på sig uppgiften, men också lätt kan bli förbigådda.

Till sist önskade vi att kvinnorna skulle känna sig mer nöjda med sin arbetssituation genom att följa upp och diskutera karriärplanering.

Genomförande

För att uppnå målen ovan var det viktigt att fånga upp kvinnorna vid disputationstillfället för att då diskutera olika karriärvägar och möjligheter.

Detta gjordes genom att institutionsstyrelsen antog ett policydokument som detaljerat beskriver hur man ska gå tillväga för denna diskussion. Dokumentet är tänkt att användas för alla kvinnor som är i slutfasen av sitt avhandlingsarbete. Det är prefekten som ansvarar för att denna diskussion initieras.

Diskussionen är tänkt att ge flera resultat:

1. Möjlighet till tjänst och finansiering direkt efter disputationen.
2. Information till den nydisputerade om vilka tjänster och positioner som kommer att utannonseras i framtiden och som kommer att vara lämpliga för henne att söka.
3. Information och en plan för meritering till dessa tjänster, t.ex. genom forskning eller undervisning.
4. Möjlighet till andra meriterande uppgifter till exempel inom olika nämnder på universitetet.

Resultat

Policydokumentet för karriärplanering fungerar bra och hjälper till att uppfylla de mål vi satt upp. Följande punkter har vi nått resultat på:

- För varje kvinna som disputerar förs en diskussion om möjligheterna för henne att vara kvar på institutionen och i så fall på vilka tjänster och i vilka roller. Institutionen tar på detta sätt vara på de kvinnor som disputerar och minskar risken att någon flyttar från institutionen därför att hon är osäker på sin chans att få en tjänst.
- Den nydisputerade får hjälp att se olika möjligheter att gå vidare i sin karriär, både i form av vilka möjliga tjänster som finns men också i form av vilka arbetsuppgifter och uppdrag hon bör välja för att ha en chans att meritera sig för till exempel ett kommande lektorat.
- Diskussionen sätter fokus på vikten av att delta i olika typer av uppdrag, till exempel nämnder, vilket gör att nydisputerade kvinnor i viss mån har lättare att komma ifråga för sådana uppdrag.

Av de kvinnor som disputerat på institutionen sedan policyn antogs uppger flera att den hjälpt dem att få information om tjänster och den har i något fall också bidragit till att få en tjänst utlyst. Från ett jämställdhetsperspektiv har dokumentet upplevts positivt eftersom policyn klart anger att man ska diskutera möjliga karriärvägar för varje nydisputerad kvinna vilket medfört öppningar till nya roller.

Problem

Ett vanligt problem när man arbetar med policydokument är att det är lätt att få styrelsen att anta dokumentet men att efterlevnaden i de enskilda fallen är problematisk. Det gäller också här. Problemet är att hela tiden följa upp att dokumentet tillämpas för alla kvinnor och att det görs en plan som följs upp årligen. Här är det av största vikt att en person i eller nära ledande position har ansvar för att dokumentet används och ser till att diskussionen initieras för varje enskilt fall.

POLICYDOKUMENT

Institutionen för datavetenskap, Linköpings universitet

antagen av institutionsstyrelsen 1995-06-08

Karriärplanering: Utvecklingsmöjlighet/meriteringsmöjlighet efter disputation.

Policyförslaget gäller för kvinnliga doktorer och ska användas av prefekten eller någon av personalansvariga. Vårt mål är dock att ta fram ett liknande policyförslag för karriärplanering för alla nydisputerade inom IDA.

1. Kontrollera hos aktuella labbedare och studierektorer om det finns behov på institutionen av personens kompetens. Om det finns behov, kontrollera ekonomiska möjligheter:

- a) för labbet att finansiera hel tjänst eller tillsammans med grundutbildningen
- b) för IDUN eller/och Fnd att finansiera hel tjänst eller del av tjänst
- c) andra medel, externt eller internt, exvis jämställdhetsmedel, stipendier, postdoktjänster

2. Diskutera med personen enligt ovan och ta reda på individens egna önskemål och intressen.

3. Om det inte finns behov hänvisa till tjänster som annonseras och då gäller den allmänna policyn. Informera dock gärna personen om anställningsmöjligheter på andra högskolor och inom näringslivet.

4. Om personen i fråga redan är meriterad till de planerade tjänster som ska inrättas, så gäller den allmänna policyn. Tala dock om för individen att hennes/hans kompetens är intressant för institutionen, men att det gäller att

söka utannonserade tjänster och att institutionen inte kan styra tillställningen speciellt.

5. Om personen i fråga behöver meritera sig för att kunna ha chans på annonserade tjänster kontrollera:

a) vad det finns för möjligheter att med hjälp av aktuella tillfälliga tjänster ge individen dessa meriter? Kontrollera exempelvis med intendenten m.fl..

6. Gör en skriftlig handlingsplan för individen.

7. lämna planen som ett förslag till prefekten för åtgärd.

8. Uppföljning årligen.

Vissa punkter kan förberedas genom karriärplaneringsarbete i jämställdhetsgruppen.

Kvinnlig forskarskola på teknisk fakultet

Lärosäte: Luleå tekniska universitet

Kontaktpersoner: Lena Trojer, Lena.Trojer@iar.hk-r.se, Elisabet Kassfeldt, Elisabet.Kassfeldt@mt.luth.se

Kompetens för ledarskap inom forskningsorganisationer

Hur ska vi åstadkomma forskarutbildningar, som är relevanta och meningsfulla för både kvinnliga och manliga doktorander – det vill säga åstadkomma forskarutbildningar med jämn könsrepresentation? Hur ska universiteten möta berättigade krav från kvinnliga forskare att få verka fullt ut som forskare, utan att behöva anpassa sig till en organisation med starkt manligt könsordnade strukturer? Hur ska vi utveckla handledarkompetens till gagn för den enskilda doktorandens förutsättningar och behov? Hur ska vi frambringa en forskarhandledarprofession med jämn könsfördelning? Vår förhoppning är att Kvinnliga forskarskolan på teknisk fakultet vid Luleå tekniska universitet är ett av flera svar.

Kvinnliga forskarskolan vid Luleå tekniska universitet var den första forskarskolan för kvinnor i Sverige och dessutom placerad på en teknisk fakultet. Forskarskolan var ett 3-årigt projekt, som startade 1 september 1995. Femton kvinnliga doktorander antogs från den dåvarande tekniska fakultetens 11 institutioner. Syftet med forskarskolan var att öka antalet

kvinnliga forskarhandledare, lärare och ledare inom teknisk sektor samt att främja rekryteringen av kvinnor till teknisk utbildning och forskning. Med forskarskolan ville universitetet också bidra till att utveckla en modell för en väl fungerande forskarutbildning, som ser till den enskilda doktorandens förutsättningar och behov. Det övergripande temat för Kvinnliga forskarskolan var *Kompetens för Ledarskap inom Forskningsorganisationer*.

Forscarskolan finansierades av Länsstyrelsen i Norrbottens län, Luleå tekniska universitet samt Forskningsrådsnämnden och omfattade drygt 12 miljoner kronor inklusive doktorand- och lönebidrag.

Genomförande

Fakultetsnämnden beslöt att kurser i Kvinnliga forskarskolan skulle få räknas tillgodo i forskarutbildningen med 20 poäng. Denna poängram var inkluderad i doktorandens forskarutbildning.

En stor del av verksamheten i Kvinnliga forskarskolan upptogs av doktorandkurser. De enskilda kurserna hade följande benämningar:

- Kommunikation i forskarhandledningsprocessen (3 poäng).
- Projektplanering Projektfinansiering (2 poäng).
- Pedagogiska förhållningssätt och Forskningsförmedling (3 poäng).
- Vetenskapsteori special (2 poäng).
- Forskning & EU-pengar (1 poäng).
- Ledarskap i forskningsorganisationer (2 poäng).

Det var en medveten och viktig policy för projektet att hålla alla doktorandkurser öppna för alla intresserade på universitetet. Argumenten för denna policy var

- att stärka dialogen och kontakterna mellan deltagarna i forskarskolan och andra doktorander på universitetet. Det var ett mål i sig men bidrog dessutom till att motverka eventuella motsättningar mellan doktorander i och utanför forskarskolan samt var ett led i den kontinuerliga förankringsprocessen vad gällde forskarskolan i systemet.
- att bidra med kompetensområden, som ansågs viktiga i forskarutbildningen generellt och som inte täcktes upp av motsvarande kursutbud någon annanstans på universitetet.

En högt värderad verksamhetsdel i forskarskolan var utvecklingsprojektet *Personlig utveckling och ledarskap*. Denna verksamhet gick som en röd tråd under forskarskolans tre år och leddes av Barbro Huldén, Helsingfors.

Inom ramen för forskarskoleprojektet har gruppen doktorander formulerat sina erfarenheter som kvinnlig doktorand och presenterat och diskuterat dessa på workshoppar på MIT i USA och på en internationell konferens i Sidney, Australien. Detta arbete gick under temat *Comparative perspectives on Women and Engineering, Sweden and USA*.

Några slutsatser

Av de 15 kvinnliga doktorander, som deltagit i forskarskolan har 14 fullgjort forskarskolans program. I augusti 1997 avbröt en doktorand sina forskarstudier för en tjänst vid ett större företag. Ytterligare en doktorand avbröt sina forskarstudier under vårterminen 1998 för annan tjänst. Fem doktorander tillhörande Kvinnliga forskarskolan har avlagt licentiatexamen under projekttiden och ytterligare en strax efter. Fyra doktorander har under delar av projekttiden bedrivit sina forskarstudier utomlands och fem har varit barnlediga under olika lång tid.

Det har visat sig möjligt att genom ett projekt som Kvinnliga forskarskolan

- förena forskningsarbete med familjeansvar och privatliv,
- utveckla fungerande nätverk bland doktorander samt i och mellan olika nivåer på ett tekniskt universitet,
- skapa motivation och kompetens för (forskarhand)ledarskapsuppgifter bland kvinnliga doktorander på teknisk fakultet,
- skapa drivkrafter för utveckling av forskarutbildning och forskarhandledning generellt på ett tekniskt universitet,
- utveckla och bredda synen på förändringsprocesser i traditionella och tröga organisationer,
- strategiskt, konkret och vardagsnära arbeta med jämställdhet.

Förändringsprocesser

Ett syfte med Kvinnliga forskarskolan var att bidra till att utveckla en modell för en väl fungerande forskarsutbildning, som ser till den enskilda doktorandens förutsättningar och behov. Den respons som forskarskolan mött i fakultetsnämnden samt de värderingar forskarskolans handledare, representanter för fakultetsnämnden och universitetsledningen gjort efter projektets slut, visar att ett projekt som Kvinnliga forskarskolan skapar tydliga drivkrafter för universitetets kontinuerliga arbete med att utveckla och förbättra forskarutbildningen och forskarhandledningen. Responsen och värderingarna bygger framför allt på den synliga verksamheten inom forskarskolan. Men de baserar sig också på de många följdverkningar

forskarskolan åstadkommit på institutions- och avdelningsnivå. En professor uttrycker drivkraften på följande sätt ”*Vid varje diskussion de senaste åren som jag har varit med om rörande doktorandutbildningen, så har exemplet med Kvinnliga forskarskolan tagits upp och diskuterats. Det råder inte någon tvekan om att det har påverkat debatten t.ex. genom att handledarna har tvingats precisera sina ståndpunkter och åsikter.*”

Universitetets personal- och organisationsutvecklingsenhet (PoU) pekar på att forskarskolan medverkat till att driva på ökade krav på kvalitet och kvalitetssäkring i handledningsprocessen. Detta kan i sin tur påverka anställningsnämnderna i rekrytering och val av framtida anställda handledare/professorer och leda till ett ökat intresse för ledarutveckling och jämställdhet på universitetet.

Forskarskolans målsättningar baserades på behovet att hitta former för förändringsarbete vad gäller forskarutbildningar generellt och kvinnliga forskarstuderandes arbets- och livssituation speciellt. Målsättningarna skapade föreställningar om lämpliga förändringsprocesser, kanske inte alltid med medvetenheten om att förändringsarbetet skulle kräva att flera grundläggande frågeställningar hanterades även sådana som rör forskningsprocesser.

För att över huvudtaget få igång några förändringsprocesser krävdes att några väsentliga förutsättningar var tillgodosedda. Det gällde att skapa tid för förändringsprocesser med tillräcklig kontinuitet. Denna förutsättning blev tillgodosedd genom projektets ekonomiska resurser, vilket innebar tre års projekttid. Kontinuiteten tryggades bland annat genom att samma person verkade som projektledare och att deltagare i projektets idé- och stödgrupp var de samma under hela projekttiden inklusive förarbetet. Andra viktiga förutsättningar var ett grundligt förarbete och förankring i den befintliga organisationen. Här deltog många personer.

I alla förändringsprocesser gäller det att undvika att vara där alla andra befinner sig, i det redan väl kända. Den kanske viktigaste förutsättningen för att bedriva förändringsarbete är att de frågor man ställer inte har några svar, inte är kända och inte är tillgängliga, när man startar arbetet. Kvinnliga forskarskolan skapade möjligheter att på oprövade sätt leta de intressanta, substantiella, kompetensgivande frågorna. Verksamheten försökte utveckla de komplexa svaren i stället för de entydiga och alltför enkla. Det låg på vars och ens ansvar att ta till sig de svar som skapade mening, relevans och färdighet i det valda sammanhanget. Detta är inget enkelt arbete eftersom ”*with the loss of simple answers the questions too have become*

infinitely more difficult” (André Brink, *An Act of Terror*, 1991). Arbetet kan därför bli utmanande inte bara för systemet utan också för deltagarna i verksamheten.

Valet av innehåll i forskarskolan är ett medvetet försök att gå andra och nya vägar för att utveckla förändringspotentialer, som inte de redan kända vägarna lyckats åstadkomma. Om vi kallar försöken en deltagande provokation, så har forskarskolan visat dels att universitetet tål denna typ av provokation och dels att den leder till rörelser i organisationen, som inte verkar stanna av. Provokationen ser ut att ha en bäring bortom projektets tre år. Den andra kvinnliga forskarskolan, som tar vid, är ett av universitetets svar på detta försök.

Projektet *Kvinnlig forskarskola* finns publicerat i rapportboken *Kompetens för Ledarskap inom Forskningsorganisationer – en kvinnlig forskarskola för förändring vid teknisk fakultet*, Luleå tekniska universitet.

Personalplanering med jämställdhetsperspektiv

Lärosäte: Högskolan i Jönköping, Internationella Handelshögskolan
Kontaktperson: Jan-Åke Mjureke, Jan-Ake.Mjureke@ihh.hj.se

Bakgrund

Internationella Handelshögskolan i Jönköping (IHH) inrättades 1994. Rent formellt är IHH ett privat aktiebolag som är helägt av stiftelsen Högskolan i Jönköping. IHH har i praktiken ställning som universitet inom sitt område med statligt anslag för fasta forskningsresurser och examensrättigheter för doktorexamen i ett antal ämnen.

IHH har medvetet satsat på att all personal ska arbeta såväl med forskning som utbildning. Professorer och lektorer har 50 procent forskning och 50 procent undervisning i sina anställningar. Den enda lärargrupp som inte generellt har forskning i sina tjänster är det fåtal adjunkter som finns inom organisationen. Dessa har i gengäld tid avsatt för egen kompetensutveckling enligt det nya lokala arbetstidsavtalet. Doktoranderna har – med några få undantag – heltidsanställning vid IHH.

Framgångarna har medfört en snabb expansion. Mer än hälften av de anställda har varit hos oss kortare tid än två år. Vid årsskiftet hade IHH 126 anställda, därav 14 professorer, 22 andra med doktorexamen och 41 doktorander. Antalet studenter uppgår till ca 1 600, budgeterad omsättning år 2000 är drygt 111 mkr. Hittills har fem disputationer skett vid IHH.

Mot bakgrund av den utveckling som skett är det naturligt fokus varit inställt på huvudmålet – att etablera en internationellt erkänd handelshögskola. Inom denna ram har betydande intresse lagts på åldersfördelning bland personalen samt jämställdhetsfrågor.

Åldersstruktur

Det stora antalet doktorander gör att medelåldern är relativt låg och den har dessutom varit sjunkande de senaste åren.

Det dröjer ännu 5–8 år innan IHH kommer att drabbas av pensionsavgångar mera än i något enstaka fall, men om drygt tio år kommer nästan alla som idag har ledande befattningar att ha passerat pensionsgränsen. Bakom dem finns en grupp disputerade lärare med en medelålder kring 40 år, och med en rimlig grad av externrekrytering och intern kompetensutveckling bör generationsskiftet kunna förlöpa någorlunda smidigt.

Jämställdhet

I samband med att jämställdhetsplanen reviderades 1998 konstaterade IHH att det framförallt var tre områden som man borde koncentrera sig på:

- a) jämställdheten bland anställd personal
- b) rekryteringssituationen till utbildningarna
- c) situationen vid utbildningarna ur ett jämställdhetsperspektiv.

När det gäller de två första frågeställningarna hade man ett ganska gott grepp om situationen och kunde koncentrera sig på de åtgärder som kunde behövas. När det gäller den tredje frågan konstaterades att man inte hade något systematiskt grepp om detta. Under år 1999 genomfördes därför en ordentlig kartläggning bland studenterna. Samtidigt passade man på att också göra en ordentlig studie bland personalen. Ansvarig för studiernas genomförande var universitetslektor Ann Hedborg, biträdd av jämställdhetskommitten. Studierna genomfördes med hjälp av enkäter i maj 1999.

En enkät riktades till studenterna och genomfördes på så sätt att hela kurser fick besvara enkäten i samband med olika undervisningstillfällen. En fördel med detta var att man undvek bias i svaren på grund av olika intresse för att besvara jämställdhetsenkäter. En brist är att studenterna i de utbildningarnas slutskede är underrepresenterade eftersom de i stor utsträckning var utomlands eller höll på med sina examensarbeten och därmed var svåra att nå den aktuella perioden. Alla studenter hade dock tillbringat minst nästan ett helt läsår vid IHH.

Personalenkäten gick ut samtidigt till all personal i form av en post-enkät.

Resultatet av undersökningen har varit föremål för presentation och diskussion i olika fora under hösten, bl.a. med en intensiv diskussion under ett par timmar vid höstens upptaktsmöte med all personal.

Nuläget

Personalens sammansättning ligger långt ifrån målet med minst 40 procent av vardera könet inom alla befattningsgrupper. Framförallt bland de högre akademiska positionerna är antalet kvinnor lågt. Vi har också konstaterat att vi inte kommer att kunna uppnå rekryteringsmålet inom den närmare framtiden. Detta är inte möjligt ens om alla nyrekryteringar skulle utgöras av kvinnor, eftersom expansionstakten (trots att vi växer så det knakar) inte är tillräckligt hög. Under alla omständigheter kommer det även de kommande åren att vara svårt att rekrytera kvalificerade kvinnor till de högsta befattningarna. Anledningen till detta är i första hand att det under 70- och 80-talet inte disputerade tillräckligt många kvinnor vid landets universitet inom de ämnesområden som är relevanta för vår verksamhet.

Vid sidan av ansträngningarna att rekrytera kvinnliga professurer – IHH lyckades med en sådan rekrytering under år 1999 – försöker vi också medvetet att rekrytera nydisputerade kvinnliga forskare. Bland det sista årets rekryteringar i den kategorien är två av fyra kvinnor.

Inför framtiden bör förutsättningarna för en jämnare könsfördelning bli bättre. 40 procent av våra doktorander är kvinnor och bland våra forskningsassistenter, dvs. anställda assistenter med i princip magisterexamen som medverkar i olika forskningsprojekt och som är en viktig rekryteringsbas till forskarutbildningen är för närvarande drygt 40 procent kvinnor.

Ifråga om lön finns inga systematiska skillnader inom samma befattningskategori. Det är lika vanligt att medellönen för kvinnor är högre än männens som motsatsen, men genom den sneda könsfördelningen blir sådana jämförelser ganska intetsägande. Ser man till alla anställda är kvinnornas medellön lägre eftersom de är underrepresenterade bland de högst betalda befattningsgrupperna.

Bland studenterna finns det nästan exakt lika många män som kvinnor. Samtliga utbildningsprogram uppfyller målet med lägst 40 procent av vardera könet.

Undersökningen om hur studenterna upplever IHH ur jämställdhets-synpunkt ger genomgående positiva resultat. Det absoluta flertalet av båda

könen – och det är ingen signifikant skillnad när det gäller detta – upplever att examination och betygssättning är könsneutral och att inget kön gynnas. En liten minoritet – drygt fem procent av vardera könet hade avvikande uppfattning. Huvudparten av dessa ansåg att det andra könet favoriserades. Flertalet av båda könen ansåg också att undervisningen var könsneutral – även om det var fler män än kvinnor som tyckte så. Skillnaden är dock så pass liten att den inte är statistiskt säkerställd. Det är däremot den skillnad som föreligger i synen på om kurslitteraturen är könsneutral. Med anledning av detta har ämnena uppmanats att se över sina litteraturlistor och cases.

Slutligen uppper fem procent att de utsatts för någon form av sexuella trakasserier under sin tid vid IHH. Detta framstår som en anmärkningsvärt låg siffra i jämförelse med andra undersökningar, något som möjligen kan ha ett samband med att vår studie kan ha haft ett mera representativt urval. Att notera är också att det inte är någon större skillnad mellan könen i detta avseende, det är sex procent av kvinnorna och fyra procent av männen som anser sig ha blivit utsatta för trakasserier.

Studien har givit IHH ett fastare underlag för att bedöma denna typ av frågor och för att vidta åtgärder där så behövs. Beslut har fattats om att en liknande undersökning ska genomföras även våren 2000.

Kartläggning av attityder till jämställdhet

Lärosäte: Växjö universitet

Kontaktperson: Lars Andersson, lars.andersson@ehv.vxu.se

Under våren 1998 gjordes en attitydundersökning bland samtliga anställda och ett urval av studenter vid dåvarande Högskolan i Växjö. Särskilda enkäter besvarades av chefer på olika nivåer i organisationen. Vi ställde ett 50-tal frågor, vilka berörde de svarandes inställning till

- a) representation av underrepresenterat kön i beslutande organ, i kurslitteratur och bland lärarkollektivet samt vikten av genderperspektiv i undervisningen,
- b) om anställningsförhållandena på högskolan, dvs. om det föreligger skillnader i kompetensutvecklingsmöjligheter, löner och arbetsförhållanden generellt och liknande frågeställningar,
- c) de kompetenser som olika kön är bärare av och om dessa eventuella skillnader avspeglas i verksamheten eller om de borde göra det,
- d) olika delar av ett framtida jämställdhetsarbete på de olika institutionerna.

Svaren redovisades så att man kan se om de attitydskillnader som framkom berodde på kön, ålder, institutionstillhörighet, utbildningsnivå eller typ av anställning (lärare eller administrativ personal).

Resultatet av enkäterna blev (kortfattat) att de attitydskillnader som framkom berodde på två faktorer: kön och institutionstillhörighet. Alla andra faktorer var underordnade. Kvinnorna ansåg att det var viktigt med ökad kvinnlig representation på olika nivåer, både vad det gäller beslutande organ, i undervisningssituationen och i kurslitteraturen. Männerna ansåg detta i betydligt mindre utsträckning. Kvinnorna ansåg att det fanns faktiska skillnader vad det gäller arbetsförhållanden. Till exempel menade 1/3 av kvinnorna att det förelåg lönediskriminering beroende på kön vid högskolan. Kvinnorna efterlyste i större utsträckning än männen konkreta handlingsplaner för ökad jämställdhet och en annan anställningspolitik. De skillnader som jag beskrivit var alla statistiskt signifikanta.

Attitydskillnaderna berodde inte på skillnader i ålder eller utbildningsnivå. Däremot var institutionstillhörigheten en mycket viktig förklaringsfaktor. Det finns mycket tydliga lokala kulturer: å den ena sidan finns det institutioner där jämställdhetsfrågorna uppfattas som mycket viktiga och där man samtidigt är mycket missnöjd eller otålig över det arbete som hittills bedrivits. Å den andra sidan finns det institutioner som inte tycker att detta är en särskilt viktig fråga, samtidigt som man är ganska nöjd med sakernas tillstånd.

Resultatet av enkäten till studenterna visade samma mönster som bland de anställda: de skillnader som finns berodde på kön och institutionstillhörighet. Studenterna hade identiska åsikter som de som de anställda på samma institution. Den enda skillnaden var att studenterna generellt var mera negativa än de anställda till att bedriva jämställdhetsarbete.

Avslutningsvis visade enkäten till cheferna att de inte tog in jämställdhetsaspekter som en del av det dagliga arbetet och att de inte heller hade några planer på hur detta skulle kunna ske.

Eftersom en viktig slutsats från enkäten var att en stor del av kvinnorna ansåg att det förekom lönediskriminering följdes enkäten upp med en statistisk analys av löneskillnadernas utveckling vid högskolan. Det skedde genom att vi analyserade löneutvecklingen för samtliga som varit anställda under perioden 1989 (sista året innan vi fick individuella löner) – 1997 (senast tillgängliga lönestatistik). De förklarande variablerna i analysen var utbildningsnivån, anställningstid, ålder, institutionstillhörighet, heltid/deltid samt kön. Resultatet av analysen var att större delen av de löneskillnader som finns är sakligt motiverade, men att kön spelar roll.

Hur användes undersökningarna?

Undersökningarna presenterades och diskuterades på alla institutioner på allmänna institutionsmöten. Syftet med detta var dels att initiera en lokal förankrad diskussion om jämställdhetsfrågor, dels att ge underlag för de årliga handlingsplaner som ska arbetas fram på varje institution. Handlingsplanerna kom att se olika ut beroende på vad som upplevdes som behövt på de olika delarna av högskolan. I lönerörelsen kom man t.ex. att rikta särskild uppmärksamhet på kvinnornas löner.

Studentinflytande

Studentinflytandet delas ofta in i en formell, reglerad, del och en informell del som berör studenternas inflytande över sin egen utbildning. Många lärosäten har påpekat att det formella och det informella hänger samman, och de satsningar som numera görs på studentinflytande ofta berör både den formella och den informella sidan.

En mer aktuell gränsdragning är den mellan det kollektiva inflytandet genom studentkårerna och den enskilde studentens möjligheter att påverka. Bedömargruppen har valt att presentera exempel på båda dessa delar.

En viktig förutsättning för den enskilde studentens inflytande över sin utbildning är att han eller hon är medveten om sina rättigheter och sina möjligheter att påverka. Detta löses på flera olika sätt och några exempel presenteras under rubriken Mottagande. En annan förutsättning för enskilt inflytande är utvärdering av kurser och/eller hela utbildningsprogram. Sådan förekommer i en mängd olika modeller och antologin lyfter fram exempel som ska illustrera denna bredd.

Strategier och policy

Studentinflytande – en förutsättning för kvalitetsutveckling

Lärosäte: Högskolan i Borås

Kontaktperson: Rolf Appelqvist, Rolf.Appelqvist@hb.se

Institutionen för pedagogik vid Högskolan i Borås ger lärarutbildningar och utbildning i de fristående disciplinerna idé- och lärdomshistoria, kulturförmedling, pedagogik, psykologi och sociologi. Ungefär hälften av studenterna läser på lärarprogrammen, hälften läser fristående kurser/ämnen. Drygt 1 000 studenter läser vid institutionen och ca 60 lärare är verksamma vid densamma.

Institutionen för pedagogik har valt att formulera en egen vision för institutionens verksamhet. Visionen ska färga all verksamhet vid institutionen, så ock kvalitetsarbetet. Visionen förtydligar vår uppfattning av ”den goda institutionen” och lyder: ”En nära institution”. Med detta menas:

- Närhet inom institutionen.
- Närhet mellan ämnen, program och till andra institutioner.
- Närhet mellan undervisning, forskning och regional utveckling.

Även om vår institution växer kontinuerligt och för inte så länge sedan sprängde gränsen om 1000 studenter, räknat i personer, och även om detta leder till att institutionen med nödvändighet organiserar sig i grupperingar, vill vi ändå behålla det lilla lärosätets möjligheter till korta kommunikations- och beslutvägar, samarbete och utbyte över såväl traditionella som icke-traditionella gränser. I vårt kvalitetsarbete har vi försökt att ta fasta på en av de viktigaste hörnstenarna inom i stort sett allt kvalitetsarbete – allas delaktighet. Det innebär i en arbetsorganisation att alla medlemmar ska vara delaktiga i arbetet att säkra kvaliteten och att alla ska ha en hög medvetenhet om kvalitetsmålen och sätten att nå hög kvalitet. Till alla räknar vi förstås både anställda och studenter. Båda dessa grupper besitter och förvärvar kontinuerligt väsentlig kunskap om vår verksamhet. Denna kunskap måste givetvis ges utrymme så att den kan påverka verksamhetens utveckling, därför allas delaktighet.

Delaktighet

Vid en institution finns en mängd tillfällen där studentinflytande är möjligt och önskvärt. Man fokuserar då lätt på de formella beslutsorgan som finns, med representation för samtliga grupper. Denna fokusering är

väsentlig. Det är emellertid lika väsentligt, om inte mer, att granska och utveckla de beslutstillfällen då direktinflytande från många är möjligt. Representationssystem har ju den nackdelen att de som representeras inte nödvändigtvis upplever sig företrädna. Dessutom är det en övermäktig uppgift att i alla avseenden representera en kontinuerlig kunskapsgenereringsprocess hos ett större flertal. I vissa situationer och avseenden är representation det mest önskvärda och kanske det enda möjliga, i andra är direktinflytande från alla att föredra och även möjligt. Följande aktiviteter exemplifierar det aktiva, direkta resp. indirekta deltagandet och inflytandet på utformningen och utvecklingen av vår institutions verksamhet.

Indirekt	Direkt
<ul style="list-style-type: none"> • Institutionsnämnd (s, p) • Internationaliseringsgrupp (s, p) • Regelbundna möten kårsektionsledning och institutionsledning (s, p) • Utbildningsråd (s, p, a) • Programutvecklingsgrupper (s, p, a) • Tillfälliga arbetsgrupper, utredningsgrupper, t.ex. kvalitetsgruppen (a, s, p) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitetsdagar (s, p) • Personalmöten (p) • Spontana möten • Kursplaneringsmöten (s, p) • Kursvärderingsmöten (s, p)

Deltagare inom parentes: Studenter (s), personal (p) och avnämare (a)

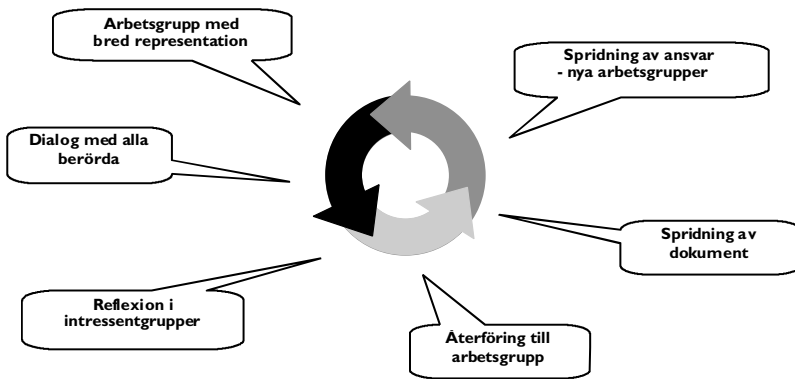
Framställningen kommer fortsättningsvis att främst behandla arbetet med kvalitetsåkringen samt de återkommande ”kvalitetsdagar” som institutionen har.

Vår arbetsmodell

Kvalitetssäkringsarbetet har letts av en tillfällig arbetsgrupp bestående av representanter för lärare på program respektive på fristående kurser/ämnen, för studenter på program respektive på fristående kurser/ämnen samt av prefekten. Som underlag för den senaste arbetsomgången genomförde en lärargrupp en granskning av det förra kvalitetsprogrammet för att se vad som var gjort, vad som återstod att göra och vad som inte längre var aktuellt. Den egentliga kvalitetssäkringsgruppen, först beskriven i detta avsnitt, tog sedan vid och genomförde först en självvärdering av institutionens kvalitetsarbete och skrev sedan institutionens kvalitetsprogram inklusive ovan beskrivna vision. Detta arbete karaktäriserades främst av många och långa, fria diskussioner i gruppen. Följande ledord beskriver arbetets karaktär:

-
- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| • Högt i tak | • Möten |
| • Mångfald i åsikter | • Kontinuitet |
| • Diskussion föregår konsensus | • Informationsspridning |
| • I samtalet är alla jämlika | • Tid för reflexion |
-

Det var väsentligt för gruppen att söka dialog med institutionens studenter och anställda under arbetets gång. Självklart diskuterades många frågor i informella möten i deltagarnas egna grupper men kvalitetsgruppen genomförde också en elektronisk enkät samt sände olika förslag på remiss till alla berörda. Följande modell beskriver arbetsgången:



Arbetsgrupp med bred representation – Dialog med alla berörda – Reflexion i intressentgrupper – Återföring till arbetsgrupp – Spridning av dokument – Spridning av ansvar, nya arbetsgrupper.

Så småningom resulterade arbetet i dels en självvärdering av institutionens kvalitetsarbete, dels ett förslag till kvalitetsprogram för institutionen att infogas i högskolans totala kvalitetsprogram. Genom att både studenter och lärare varit representerade i arbetsgruppen kom många synpunkter att tas till vara i arbetet. Gruppens egen bedömning var också att kreativiteten i gruppen stöddes av ett fritt diskussionsklimat.

Kvalitetsdagar

På våren 1998 genomfördes den första s.k. kvalitetsdagen vid institutionens programutbildningar, förskolläro- och grundskolläro- utbildning. Vi valde att begränsa oss till dessa eftersom de flesta andra studenter läste på halvfart och kvällstid eller veckoslutstid och därför bedömdes svåra att nå mitt i veckan på dagtid. Syftet var att ge möjlighet till ett fritt meningsutbyte mellan anställda och studenter i väsentliga

frågor. För att nå detta syfte organiserades dagen mestadels kring gruppdiskussioner. Tanken var att långa anföranden skulle kväva kreativiteten och vi ville ge plats för deltagarnas synpunkter, värderingar och åsikter. Vi ville också ge plats för meningsutbyte mellan deltagarna och framförallt över gränsen lärare–studenter. För att inte locka gruppdeltagarna till traditionella roller, lärare–student, lät vi en student vara gruppleddare och en lärare vara sekreterare i varje grupp. Samtliga kvalitetsdagar har organiserats med samma övergripande målsättning och på samma sätt.

Innehållsligt har kvalitetsdagarna haft följande temata:

- Kvalitet (vt -98)
- Utvärdering (vt -99)
- Studentinflytande (ht -99)

De första två dagarna var heldagar men den senaste var en halvdag. Vi vill fortsättningsvis pröva att ha en halvdag per termin istället för en heldag per år. Dagarna planeras tillsammans med studentkårsektionen. Vi hoppas att studenter också ska lockas till aktivt deltagande i studentkåren genom dessa dagar. Det ska bli tydligt att man faktiskt kan påverka sin utbildning både direkt och genom studentkåren.

Sammanlagt 1 timme av hela denna dag användes till anförande. Resten användes till gruppdiskussioner och redovisningar av gruppernas arbete. Dagen avslutades med en fest för att ge ytterligare utrymme för informella fortsatta diskussioner men också trevlig samvaro: ett postseminarium i kvalitetsarbetets tecken. De följande dagarna har följt i stort sett samma uppläggning men med andra temata. Varje sådan dag har sedan avrapporterats skriftligt. Den senaste dagens rapport är under färdigställande men de två första **finns att tillgå**²⁾. En student har varje gång anlitats för rapporteringen. Den skriftliga rapporteringen är väsentlig. Därigenom är det inte lika lätt att ”glömma” vad som sagts, vad man varit överens om respektive vad man varit oense om.

Deltagarantalet har ökat för varje kvalitetsdag. Den senaste dagen deltog ca 100 deltagare. Både anställda och studenter är överens om att dagarna är en framgång och dagarna uppfattas idag som en självklart återkommande händelse. Vi har dock fortfarande ett stort problem att tackla. Deltagandet från studenter på fristående kurser/ämnen är minst

²⁾ Bojadjieva, Ralitsa, (1998-05-25), Kvalitetsdagen 23 april 1998, Högskolan i Borås, Institutionen för pedagogik; Andersson, Birgitta, (1999-10-05), Programdagen 17 mars 1999, Högskolan i Borås, Institutionen för pedagogik.

sagt magert. Trots att idag nära 200 studenter på hösten och ca 100 på våren läser något av ämnena psykologi och sociologi på helfart har ännu endast någon enstaka deltagit i kvalitetsdagarna. Kårengagemanget från denna grupp är också mycket ringa, i antal studenter räknat. Här måste vi arbeta hårdare och vår strategi är att öka direktinflytandet i form av exempelvis deltagande i dessa kvalitetsdagar men också i kursplaneringsmöten eller liknande för att sedan förhoppningsvis nå ett större engagemang också i former av representativt inflytande.

Under innevarande termin, våren 2000, kommer kvalitetsdagen åter att vara en heldag med främlingsfientlighet som tema. Temabeteckningen står för en negativ kvalitet. Dess något mer neutrala benämning som s.k. generisk kvalitet eller mål för högre utbildning i Sverige är ju mångfald. Vi är eniga om att tillvaratagandet av mångfalden bland studenter och anställda samt den självklara rätten till respekt och värde som var och en har, oavsett nationellt och/eller etniskt ursprung, är en väsentlig kvalitetsfaktor på varje arbetsplats.

Studentbarometern

Lärosäte: Lunds universitet

*Kontaktpersoner: Karl-Axel Nilsson, Karl-Axel.Nilsson@evaluat.lu.se,
www.evaluat.lu.se*

Studenten i centrum! Lärandet i centrum!

Studenten kan ses som en kund som väljer ”distributionsformer” och avnjuter valda delar av universitetets stora ”kursutbud”. Genom studentenkäter och kursvärderingar kan kunden slå fast sin bedömning av varans kvalitet. Åtminstone kan prefekter och studierektorer på detta sätt få varningssignaler om någon del av utbudet skulle passera lågvattenmärket. Det kan ibland behövas då studentantalet rusar iväg snabbare än utbildningsanslagen. Studenterna i centrum!

Idéerna om studentbarometern tog form under 90-talets första hälft som en reaktion mot detta kundtänkande. Detta skedde i Storbritannien där detta tänkande fick häftigare konsekvenser än i vårt land. Universitetet har en annan uppgift än exempelvis McDonald's. Vi ska inte bara distribuera ett utbud av hamburgare/fristående kurser och färdigkomponerade menyer/utbildningsprogram, som en växande kundkrets vill konsumera. Lärandet är inte konsumtion utan kunskapsproduktion. Vår uppgift är att ta med kunden bakom disken och göra honom och henne till medarbetare

och medproducent av kunskap. Studentbarometern ska vara ett hjälpmedel att redovisa erfarenheterna av denna kunskapsproduktion och därmed engagera studenterna i arbetet med förbättringar av kunskapsbildningen. Lärandet i centrum!

De första studentbarometrarna genomfördes vid University of Central England (UCL) i Birmingham och vid Lunds universitet. Arbetsmetoden finns beskriven i en omfattande och detaljerad manual: Harvey, L. et. al. , Student Satisfaction Manual (Open University Press 1996). Lunds universitet har gett ut en kortfattad version av denna handledning på svenska ”Att göra en erfarenhetsenkät” (publicerad i Nilsson, K-A., Kursutvärdering – för studenternas medverkan i kvalitetsarbetet. Lunds universitet. Utvärderingsenheten 1998:202).

4 000 studenter medverkar i kvalitetsarbetet

Att besvara enkäter hör till vardagen för studenterna. Frågeformulären gäller alltifrån utvärdering av institutionens kurser till nationella undersökningar. Det gemensamma är att studenterna ombeds besvara frågor som någon annan vill ha svar på – lärare, forskare, administratörer etc. Utgångspunkten för studentbarometern är i stället att studenterna själva bestämmer vad som är betydelsefullt för dem. Studenterna bestämmer frågorna.

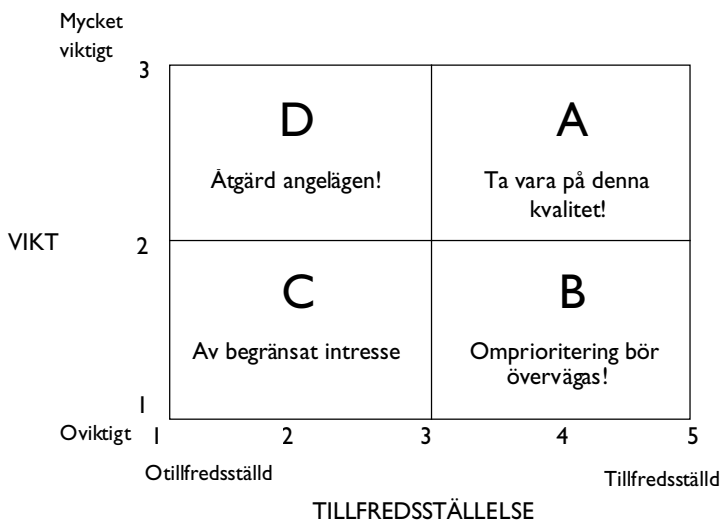
Vid Lunds universitet arbetar studentkårerna med att ta reda på vad som är viktigt för att skapa bra studiebetingelser för studenterna inom fakultetens olika utbildningar. Det finns många studentkårer i Lund. Strävan är dock att göra undersökningen för hela universitetet för att kunna fastställa gemensamma problem och för att genom jämförelser hitta goda förebilder. De frågeställningar som samlats in diskuteras och prioriteras därför i studentkårernas samarbetsorganisation LUS (Lunds Universitets Studentkårer). Överenskommelsen är att studentbarometern ska innehålla högst 60 bedömningsfrågor. Med hjälp av dessa frågor får sedan ett representativt urval om 4 000 studenter ange sina erfarenheter av den egna utbildningen utifrån två frågeställningar. Är frågan viktig även inom din utbildning? Hur tillfredställd är du med de faktiska förhållandena?

I Birmingham är studenterna inte lika välorganiserade som i Sverige. Där inventeras frågeställningarna i stället med stöd av studentpaneler, som organiseras av universitetet. Inventeringen kan på detta sätt ske systematiskt med studenter från alla utbildningar. Lundametoden har däremot fördelen att den också skapar en beredskap för åtgärder. Resultaten blir ett underlag för studenternas medverkan i kvalitetsarbetet inom olika beredningsgrupper och beslutande organ.

Studentbarometern vill engagera studenterna i universitetets kvalitetsarbete. Traditionellt ses detta som en inflytandefråga och då i första hand som en fråga för studentrepresentanter. I vår tid berör emellertid denna fråga utbildningsmålet för alla studenter. I arbetslivet förväntas att de, som utbildas vid universitet och högskolor ska kunna förstå och handskas med förändringsproblem. Denna kapacitet hör tillsammans med förmågan och viljan till fortsatt lärande till de färdigheter som prioriteras högst bland dem som anställer högskoleutbildade. Våra studenter förväntas framgent delta och leda kvalitetsarbete. Det är på väg att bli en avgörande kvalitet i högskoleutbildningen att vi inte bara förmår förändra studenterna utan också lär dem att förändra.

Studentbarometern leder fram till åtgärder

Studenternas redovisning av sina erfarenheter registreras i ett fyrfältsdiagram. Den som vill genomföra denna bearbetning i praktiken bör här med tanke på vissa tekniska problem ta del av den svenska manualen. Frågor som studenterna bedömt som viktiga hamnar i de övre fälten (A, D), de mindre viktiga i de undre (B, C). Om studenternas erfarenheter är negativa placeras frågan i vänsterrutorna (C, D), medan de positiva prickas in till höger (A, B).



Diagrammet ovan föreslår hur studenternas svar kan tolkas. De frågor som faller inom A-kategorin anger utbildningens starka sidor enligt studenternas erfarenheter, en information av nog så stort intresse för presumtiva

studentgrupper och för spridning av god praxis. De svaga sidorna avslöjas i D-kategorin. Om mer än tusen studenter lagt sina svar här finns sannolikt anledning att snabbt presentera ett förbättringsprogram av sådant slag att det kan följas upp. D-frågorna bör upprepas i en senare studentbarometer för att få grepp om åtgärderna efter några år lett till resultat.

Följande klipp ur resultatredovisningen från den första lundabarometern får illustrera hur detta ser ut i praktiken.

Examination	Område:	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8
Frågor:									
Information om kraven som ställs?		A	A	A	A	A	A	A	A
Examinationsinnehållets överensstämmelse med undervisningen?		A	A	A	A	A	A	A	A
Uppgifternas karaktär – mer av problemlösning är fakta		A	a	A	a	A	A	A	a
Uppgifternas antal och omfattning i förhållande till skrivtiden?		A	A	D	A	A	A	A	A
Får du konstruktiv respons på det du presterat?		D	D	D	D	D	A	D	D
Får du i tid reda på resultatet på det du presterat?		A	A	D	A	A	A	A	A

(Utdrag ur Studentbarometern. Lunds universitet. Utvärderingsenheten 1997:200)

Här redovisas studenternas erfarenheter av examinationen vid fakulteterna (F1–F8). Även om examinationen i stort fungerar väl pekar studenterna klart på att återkopplingen på deras prestationer är bristfällig. Barometern visar också var en förebild för åtgärder kan återfinnas. F6-fakulteten ska uttolkas Tandvårdshögskolan. Denna fakultet har konsekvent genomfört en problembaserad utbildning där detta problem uppenbarligen funnit sin lösning.

Resultaten följs upp årligen. Under år 2000 genomförs en andra studentbarometer. Diskussionen om resultaten har också lett till att andra velat redovisa sina erfarenheter av arbetet vid Lunds universitet. Det har

gjorts en lärarbarometer (Utvärderingsenheten rapport 1998:203), en doktorandbarometer (Utvärderingsenheten rapport 1999:207) liksom ett liknande projekt inom administrationen (Utvärderingsenheten rapport 1998:201).

Studenten i centrum

Lärosäte: Högskolan i Kalmar

Kontaktperson: Cecilia Krafft, cecilia.krafft@cf.hik.se

Allmänt

Högskolan i Kalmar har sedan flera år tillbaka en uttalad strategi i sitt förhållande till studenter i allmänhet och högskolans studenter i synnerhet. Strategin bygger på tre viktiga ställningstaganden.

Det personliga mötet

I rekryteringsarbete, introduktion av nya studenter och i förhållandet till de studenter som läser kurser och program i Kalmar värdesätts det personliga mötet, att träffas, prata och direkt kunna ge information och få svar.

Tillgänglighet

Öppetider och bemanning av till exempel avdelningen för studentservice är av yttersta vikt för att kunna hålla en hög tillgänglighet för presumtiva och aktiva studenter. Det ska alltid finnas någon som kan svara på frågor och ge information.

Kompetens

God kunskap om högskoleutbildning, regler och förordningar samt om studiesociala frågor är en nödvändighet, både på institutioner och centralt.

Studentinflytandet ska stärkas

Högskolan i Kalmar satsar mycket på att studenterna ska känna sig delaktiga och ha ett stort inflytande över sin utbildning och övriga situation på högskolan. Under läsåret 99/00 görs en extra insats genom projektet ”Studentinflytande i högskolan”. Projektet är ett samarbete mellan avdelningen för studentservice och Studentkåren och leds av en heltidsanställd projektledare. En referensgrupp är knuten till projektet. I gruppen ingår Studentkårens ordförande, chefen för studentservice, prorektor, en student och en doktorand.

Högskolestyrelsen antog 1997 en policy med rubriken Högskolan och studenten. Den inleds på följande sätt:

”Högskolan och Studentkåren är överens om att all utbildning, forskning och utveckling vid Högskolan i Kalmar ska bygga på gemensamma strävanden och samarbete mellan personal och studenter. Samarbetet ska bygga på ömsesidigt förtroende och ansvarstagande. Detta innebär bland annat att studenter och personal har ett gemensamt ansvar för utbildningens och forskningens kvalitet.

Högskolan ska underlätta för studenterna att delta i högskolans beslutande, rådgivande och beredande organ och på så vis kunna påverka verksamheten.

Högskolan slår vakt om studenternas rättssäkerhet, vilket innebär tydliga och enkla regler samt stabilitet och överblickbarhet i antagningsregler, utbildningsutbud och examensbestämmelser.”

Syftet med projektet ”Studentinflytande i högskolan” är att förverkliga ovanstående mål genom att skapa förutsättningar för ett verkligt och gediget studentinflytande. Många studentkårer anser att det formella studentinflytandet fungerar bra idag. Däremot är det sämre med det informella studentinflytandet och enskilda studenter anser ofta att de inte har någon möjlighet att påverka alls. Detta vill högskolan med detta projekt motverka. Fyra områden har valts ut där studentinflytandet ska stärkas på såväl formell och informell nivå som på organisations- och individnivå.

Introduktion ger inspiration och kunskap

Starten på högskolestudierna är oerhört viktig eftersom studenternas uppfattning om högskolan och studentlivet grundläggs då. Den kan vara avgörande för hur de kommer att trivas under resten av sin studietid. För att studenterna i Kalmar ska få en så bra start som möjligt, planeras en hel veckas introduktion för samtliga nya studenter inför hösten 2000.

En förutsättning för ett väl fungerande studentinflytande är att studenterna har kunskap om och inser vikten av att de kan påverka sin utbildning och övriga situation som enskild student. Högskolan vill redan från början ta ansvar för att upplysa studenterna om denna möjlighet. Vidare är det viktigt att nya studenter får en trygg och inspirerande start på sina högskolestudier. Just detta tror högskolan att introduktionsveckan kan bidra till. Ingen ordinarie undervisning sker under veckan som helt ägnas åt introduktionsaktiviteter.

I programmet ingår bland annat en välkomstcermoni där rektor och Studentkårens styrelse presenterar sig, en föreläsning i studieteknik, en informationsmessa, en studentföreläsning där äldre studenter berättar om hur det är att studera i Kalmar och om vikten av att engagera sig under studietiden samt en föreläsning där bildning, vetenskapligt tänkande och vetenskapsteori tas upp.

Under veckan får de nya studenterna svar på de flesta frågor de har och programmet ger utrymme till att exempelvis fixa bostad eller lösa andra praktiska detaljer. Meningen är att introduktionsveckan ska bli ett bestående inslag i alla studenters utbildning. Efter hand kan den byggas ut och innehålla fler moment under en längre tid

Utanförskap ska vändas till vilja att påverka

Studenter som läser fristående kurser är mindre delaktiga i olika beslutsprocesser på högskolan än programstudenter. Det är även en mindre andel studenter som läser fristående kurser som är engagerade inom Studentkåren. Flera indikationer har tytt på att kursstudenter känner sig särbehandlade och i vissa fall utanför såväl högskolans som Studentkårens verksamheter. Detta beror delvis på att de i olika sammanhang inte ges samma information som programstudenterna. Givetvis beror problemet även på att dessa studenter ofta läser på högskolan en kortare period och därför inte anser att det är någon idé att engagera sig.

Inom projektet kartläggs och jämförs därför vilken information som ges till de studenter som läser fristående kurs med programstudenternas. Syftet är att skapa nya rutiner för att förbättra informationsflödet till de studenter som läser fristående kurser och på så sätt minska deras känsla av utanförskap. Kursstudenterna deltar även i den introduktionsvecka som beskrivs ovan.

Meningen är att integrera kursstudenterna bättre med programstudenterna och ge dem samma förutsättningar för en bra studietid i Kalmar. Förhoppningsvis kan de i fortsättningen känna en större samhörighet med högskolan och även känna ett större ansvar för sin egen utbildning. Då de ser vilka möjligheter detta ansvar ger kommer också viljan att påverka.

Meningsfullt engagemang

Enskilda studenters främsta möjlighet att påverka sin utbildning vid sidan av det formella kårarbetet är idag genom kursutvärderingar. På högskolan

finns väl utvecklade system för kursutvärderingar på samtliga institutioner. Projektets uppgift är att via enkäter och intervjuer undersöka vad institutionerna gör med den information som de får genom utvärderingarna, en undersökning som väl överensstämmer med högskolans kvalitetsutvecklingsprogram.

Genom att tydligt visa studenterna vilka åtgärder som vidtas efter deras utvärderingar stärks förtroendet mellan den enskilde studenten och högskolan. Studenterna ser att det lönar sig att tycka till och deras engagemang blir meningsfullt.

En mångfald av aktiva

För att ha möjlighet att utöva ett aktivt studentinflytande krävs engagerade studenter. Inom projektet ska särskilda insatser göras för att locka fler att engagera sig. Fokus ska även sättas på redan aktiva studenter och hur de kan uppmuntras och stöttas i sitt arbete. Detta är något som ofta glöms bort, men som är oerhört viktigt för att de aktiva ska känna en mening med sitt engagemang.

Vidare ska det via enkäter undersökas vilka möjligheter högskolan ger olika studentgrupper att engagera sig i form av föreläsningstäthet och närvaroplikt på föreläsningar. Högskolans sätt att stötta och underlätta för studenter att aktivt delta i beslutsprocesser och utvecklingsarbete ska samtidigt kartläggas.

De tankar och idéer som finns ska samlas och lägga grunden till en strategi att locka nya studentgrupper att engagera sig.

Studenterna en ovärderlig resurs

Högskolan ser det som en självklarhet att studenternas åsikter i alla sammanhang lyfts fram och tas tillvara. Detta grundläggs med introduktionsveckan som belyser studenternas möjlighet att påverka och ta ansvar för sin utbildning. Relationen mellan studenterna och högskolan förstärks genom att förbättra metoderna att bearbeta och följa upp de åsikter som studenterna för fram via sina utvärderingar. Ett bredare studentinflytande uppnås genom att finna vägar att engagera nya grupper av studenter och även engagera de studenter som läser fristående kurser.

Tillsammans bidrar detta till att förverkliga målen i högskolans policy och förutsättningarna för ett mer aktivt studentinflytande där studenter är en ovärderlig resurs förstärks.

Studentinflytande i verkligheten

Lärosäte: Sveriges lantbruksuniversitet, SLU

Kontaktperson: Thomas Rosswall, thomas.rosswall@adm.slu.se, Jonas Daniellsson, sluss@slu.se

Vi tror att vi har skapat en bredare plattform för dialog och verkligt inflytande. Nu måste vi ha upp nyfikna, ifrågasättande och kravställande studenter på scenen där de får möta lyhörda, flexibla och nytänkande personer inom universitetets alla personalkategorier.

”Med studenterna i centrum” är ofta förekommande honnorsord. Men har vi förmåga att gå från ord till handling? Antalet studenter vid SLU har ökat mycket snabbt, vilket ställer stora krav på universitetets ledning, administration, studentkårer samt enskilda lärare och studenter. Har vi verkligen studenten i fokus och premieras kvaliteten i undervisningen lika mycket som kvantiteten för att institutionerna ska få god ekonomi?

Ja, vi tror det. För att säkerställa detta har universitetsledningen och SLUSS under 1999 gemensamt initierat ett arbete med studentinflytande. Arbetet ska resultera i att vi med stolthet ska kunna visa på att ”studenten i fokus” är verklighet vid SLU.

Självständiga individer

Vi vill att studenterna ska välja SLU inte bara för kvaliteten i utbildningarna utan också för att SLU är känt för pedagogiskt utvecklade utbildningsformer, kurser av hög kvalitet och att studentinflytandet är verkligt. Studenterna ska känna att lärandemiljön är stimulerande och att de betraktas som självständiga individer och att universitetet tar deras förväntningar och önskan att medverka i universitetets utvecklingsarbete på allvar.

Undervisningsformer som ger studenterna ett större ansvar medför också större möjlighet för studenterna att kunna påverka utbildningens innehåll och utformning. Det självständiga lärandet ska vara regel i undervisningen.

För att ge studenterna ett verkligt inflytande, måste krav ställas på både lärare och studenter, på universitetsledning liksom på studentkårer. Utvecklingen av utbildningarna ska baseras på en nära och förtroendefull dialog.

På initiativ av studenterna har rektor därför fastställt dokumentet ”Grundläggande krav vid utbildning inom SLU”. Detta dokument sammanställer de krav som både lärare och studenter ska beakta. Det ska också

vara basen för en kontinuerlig diskussion om kvalitetsfrågor inom SLU och befrämja en dialog mellan lärare och studenter.

Påverka undervisning och examination

Kravlistan omfattar åtgärder inom kursuppläggning och undervisning, examination och utvärdering. Här anges t.ex. när information om kurslitteratur och kursschema ska finnas tillgänglig. Förkunskapskraven ska kunna motiveras liksom varför vissa moment är obligatoriska. Lärarna ska också ha beredskap för att hålla kurser på engelska på ett sådant sätt att kvaliteten inte äventyras. SLU vill fortsätta att öka antalet studenter från annat land och våra studenter ska i än större omfattning läsa en del av sina kurser utomlands.

Examinationsreglerna ger studenten bl. a. rätt att byta examinator efter två underkända tentamina. Nära kontakter ska hållas med studievägledaren om en student har svårt att klara tentamina. Studeranderepresentanter i SLU-organ har rätt att få ett extra tentamenstillfälle om det ordinarie sammanfaller med sammanträde i organet. Det stadgas vidare att kursutvärderingar är ett gemensamt ansvar för studenter och lärare och att utvärderingarna ska användas som ett redskap i utbildningens kvalitetsutveckling. Detta är en viktig del av kvalitetsarbetet och en hörnsten i studentinflytandet på institutionsnivån.

Närhet mellan lärare och studenter

Under 1999 har universitetsledningen och SLUSS arbetat med att ta fram ett konkret program för studentinflytandet vid SLU. Detta program ska vara en del av universitetets kvalitetsutvecklingsprogram. Styrelsen har redan fastställt det övergripande programmet och under våren 2000 ska ett antal detaljplaner tas fram. "Program för studentinflytande vid SLU" är ett av dessa. Programmet fokuserar på fyra huvudområden:

- information om organisation och regelsystem,
- representation och verksamhet i beredande och beslutande organ,
- kurs- och programutvärderingar,
- undervisningsformer.

I arbetet med programmet har vi ställt ett antal frågor. Svaren på dessa ska ge en bild av hur effektivt vi i dag har utarbetat rutiner som säkerställer att studenterna har tillgång till relevant information, är representerade på ett bra sätt i förberedande och beslutande organ samt ges möjlighet att avsätta tid för strategiskt arbete inom studentkårerna.

Inflytande ger engagemang

En allmän synpunkt har varit att det är viktigt att öka studenternas engagemang. Med ett ökat studentinflytande kommer ett ökat engagemang och vice versa. Därför är det nödvändigt att studenterna känner att man tar deras synpunkter på allvar, att deras förslag leder till förändringar och att universitetets olika delar tar sig tid till en verklig dialog med studenterna.

Under inledningen av studierna gäller att alla studenter på SLU:s utbildningsprogram ska få information om SLU:s syn på studentinflytande, hur det organiseras och vilka regler som gäller. För de långa utbildningarna sker detta inom ramen för SESAM, en obligatorisk perspektivvidgande kurs under det första året.

Studentkårerna ska disponera schemalagd tid för att informera sina medlemmar om kårernas syfte, organisation, och hur studenterna representeras i olika organ. På samma sätt ska all personal informeras om SLU:s syn på studentinflytande och vad detta innebär för arbets- och beslutsprocesserna.

Med på ett tidigt stadium

För att studentinflytandet ska fungera måste studenter i olika universitets-, fakultets- och institutionsorgan involveras i förberedelsearbetet med viktiga frågor på ett tidigt stadium. Studenterna måste få möjlighet att diskutera och förankra förslagen inom studentkårerna innan frågorna kommer upp till beslut. För att detta ska bli framgångsrikt krävs ett kontinuerligt och långsiktigt strategiarbete, i vilket studenterna deltar på ett aktivt sätt. Detta arbete ska präglas av öppenhet och lyhördhet. Utbildningsfrågorna ska relateras till de strategiplaner som fastställts.

De bästa ambassadörerna för SLU:s kurser och program är de nyutexaminerade. De ska känna att utbildningarna präglats av en insiktsfull pedagogisk grundsyn, ha upplevt kurser som varit perspektivvidgande och att SLU erbjuder utbildningar med nära koppling till spännande forskning i vetenskapens internationella frontlinjer.

För att vi ska lyckas attrahera studenter som sedan blir väl fungerande arbetstagare i privat och offentlig sektor, så måste studentinflytandet inom universitetet vara reellt. Studenterna måste känna att de kan påverka sin situation, att de tas på allvar och att man vid behov tar hänsyn till berättigad kritik och bemödar sig om att förändra utbildningarna. Våra kurser måste vara högkvalitativa och intressanta alternativ till mängder av olika program, inriktningar, kurser och examina inom hela den svenska högskolesektorn.

Kåraktiv = attraktiv

Studenternas engagemang inom universitetet ska framhållas som en merit inför arbetsgivare. SLU Alumni kan bli ett instrument för att sprida sådan information om fördelar med att anställa tidigare kåraktiva personer.

Slutligen måste det göras attraktivt för studenter att engagera sig i universitetets strategiska utveckling. Studenterna måste åter upp på barrikaderna, engagera sig, debattera, kritisera och driva frågor. Universitetet ska ge en nödvändig bas för ett sådant engagemang och genom verklig handling visa att studenternas åsikter har ett starkt genomslag på alla nivåer.

Om vi lyckas fördjupa den dialogen kommer vi inte bara att ha skapat ett verkligt studentinflytande utan också ha hjälpt till med att ha vidareutvecklat ett universitet, som med kvalitet och relevans ses som en plattform för en utveckling av Sverige som ett föregångsland vad gäller en ekologiskt hållbar samhällsutveckling. SLU:s studenter är därmed inte bara kunniga utan också engagerade. Under sina år vid SLU har de i praktisk handling lärt sig betydelsen av en demokratisk process, tack vare ett verkligt inflytande.

Redskap för studentinflytande

Lärosäte: Högskolan Dalarna

Kontaktpersoner: Eva Österlind, evao@du.se, Edmund Knutas, ekn@du.se

Ett viktigt inslag i kvalitetsarbetet vid Högskolan Dalarna är att på olika sätt öka studenternas inflytande. Begreppet studentinflytande är problematiskt och kan tolkas på flera olika sätt. Ett sätt att betrakta det är som formellt respektive informellt inflytande. Möjligheterna till formellt studentinflytande vid Högskolan Dalarna har stärkts, genom ett ökat antal studeranderepresentanter i olika beslutande organ. I en ny policyplan utarbetad av studenter och lärare betonas därtill vikten av att studenterna informeras om högskolans organisation, var förslag bereds och beslut fattas. För att i högre grad kunna utnyttja sitt inflytande ska de studerande även ges tillträde till beredande organ.

Vid Högskolan Dalarna eftersträvas också ett ökat informellt studentinflytande i form av en kontinuerlig dialog, där lärare och studenter gemensamt hanterar olika frågor, för att förbättra den gemensamma verksamheten och särskilt undervisningen. Detta synsätt betonar kvalitetsaspekter istället för parts- och konfliktaspekter. De studerande ses som medaktörer, delaktiga i och medansvariga för utbildningen.

För att stimulera – och ta vara på – studenternas förslag krävs vissa förutsättningar. Kvalitetsarbetet vid Kultur och Lärande syftar till att skapa dessa bl.a. genom att utveckla en programhandbok, införa kurshandböcker samt bidra till att vidareutveckla kurslag.

Programhandbok och kurshandbok

Studentkåren har varit pådrivande i arbetet med programhandboken. Den är skriven av studerande och lärare och revideras årligen av kåren. Programhandboken avser att ge en presentation av lärarutbildningen vid Högskolan Dalarna, Kultur och lärande och innehåller en enkel historik och organisationsöversikt samt beskriver ur studentperspektiv vad högskolestudier innebär. Tanken med programhandboken är att så snart som möjligt vägleda de studerande in i en akademisk studiemiljö, eftersom de flesta studenter är ovana vid de krav på självständighet och eget ansvar som högskolestudier innebär. Problemet med programhandboken är framför allt att såväl lärare som studenter efterhand glömmer att använda den. Den behöver aktualiseras då och då, som en påminnelse om de tankar och idéer som ligger till grund för utbildningen. Programhandboken syftar också till att förmedla en syn på kunskap som en process. Studier och kunskap beskrivs på följande sätt av en student:

”Visserligen består varje kurs av en viss mängd litteratur som ska examineras, men sättet som du studerar på är i allt väsentligt upp till dig själv. Målet är att komma förbi tanken om att det finns vissa fakta eller sanningar som är odiskutabla. Istället bör vi sträva mot insikten att lärdom är en följd av hårt, nyfiket arbete och kreativ, lekfull fantasi, där kunskap integreras och görs till ens egen.”

En kurshandbok skrivs av kursansvarig lärare inför varje kurs. Kurshandböckerna ser följaktligen olika ut, men innehåller utöver information som schema, litteraturlista etc., en beskrivning av kursens syfte, arbets- och examinationsformer, uppgifter och frågeställningar samt kursens relation till övriga kurser inom ämnet och utbildningen. Konceptet har utvecklats i samarbete med studentrepresentanter. Kurshandböckerna fungerar som vägledare för såväl studerande som lärare i kursen. De studerande får en god inblick i kursen och de undervisande lärarna ”tvingas” reflektera och formulera sig kring val av innehåll, arbetssätt, litteratur och examinationsformer. Kurshandboken ger de studerande ökade möjligheter att redan tidigt i kursen kunna påverka dess uppläggning. Den kan också bidra till att de studerande reflekterar mer över både kursens innehåll och den egna

inläringen, vilket bäddar för konstruktiva synpunkter vid utvärderingar och kurslagsmöten.

Kurslag

Ett kurslag består av den ansvarige läraren och övriga lärare i kursen samt representanter för de studerande som följer kursen. Kurslaget sammanträder före kursstart, under kursens gång och i samband med att kursen avslutas. Det fungerar som ett forum för att förankra och utveckla kursens övergripande idé. Kurslitteraturen, undervisningen och examinationsformerna diskuteras och godtas eller förändras.

Genom samtal i kurslaget under pågående kurs kan lärarna få en bild av hur de övergripande intentionerna förverkligas. Om något inte fungerar är kurslaget en viktig kanal för studenterna, där deras kritik kan leda till en konstruktiv diskussion istället för att ligga och pyra under ytan.

Genom arbetet i kurslaget kan studenter och undervisande lärare få en inblick i ”hur det är tänkt” respektive ”hur det fungerar”. Förutsättningar finns för ett gemensamt synsätt där man tillsammans, utifrån givna mål och ramar, försöker genomföra ”bästa möjliga kurs”. Studenterna har möjlighet att påverka den pågående kursen, även om det många gånger framför allt handlar om att utveckla kursen för kommande studenter. Studenterna menar att kurslaget är ett viktigt forum för kritik och förslag till förbättringar och att det bidrar till att öka deras intresse, motivation och ansvarstagande.

Kurslag kan ses som en vidareutveckling av det formella studentinflytandet, i enlighet med idén om representativ demokrati. De ger utrymme för ett mer påtagligt inflytande än att enbart fylla i en utvärdering efter avslutad kurs. Kurslag är också ett mycket rimligt sätt att hantera studentinflytandet i stora kurser med hundratals studenter. (I kurser med ett fåtal studenter kan däremot inflytandet ske mer informellt.) Kurslagen kan fungera utmärkt i ett stabilt system med sammanhållna studentgrupper och fungerande kurslag har även visat sig vara arbetsbesparande för läraren.

Vid lärarutbildningen i Falun har vi använt oss av kurslag som en form för organiserat samarbete mellan lärare och studenter sedan början av 80-talet. När kurslagen infördes bedrevs lärarutbildningen vid en särskild institution och studenterna hölls samman i grupper eller ”klasser” som ofta bestod under hela utbildningstiden. Nu är utbildningen organiserad så att studenterna i stor utsträckning komponerar sin egen utbildningsgång. Det medför att studenterna i en kurs nästan alltid är obekanta för varandra och att de i regel går vidare till nya kurser efter 10–20 veckor.

Kommentar

Ett formellt, representativt system för studentinflytande har visat sig vara svårare att upprätthålla i en organisation där studenterna ständigt befinner sig i nya grupperingar och kontinuiteten är i det närmaste obefintlig. Det informella inflytandet är också problematiskt dels därför att det kan ge oproportionerligt inflytande åt enstaka högljudda studenter, dels därför att organisatoriska svårigheter uppstår när hänsyn ska tas till olika individuella önskemål.

Den nuvarande tolkningen av vad studentinflytande kan innebära har i Falun förskjutits mot ett individbaserat inflytande som framför allt kommer till uttryck i den stora valfrihet varje student har när det gäller vilka kurser som ska väljas och i vilken följd. Det ger studenten tillgång till en flexibel utbildning, som exempelvis tillåter byte av inriktning under utbildningens gång. Ett ökat individbaserat inflytande tycks medföra att studentkollektivet försvagas. Det kommer till uttryck i svårigheter att tillsätta studentrepresentanter i olika organ; många platser har lämnats vakanta, ett fåtal studenter har haft väldigt många uppdrag etc. Förmodligen beror det på en kombination av att det är svårt att representera människor vars uppfattningar man inte känner till och att de gemensamma intressena minskar i takt med att individuella projekt blir allt viktigare. Här finns ett dilemma, eller en paradox, som uppmärksammats i kvalitetsarbetet.

För att studenterna ska kunna utöva sitt inflytande behöver de ”redskap”, som aktuell information om högskolans organisation, beslutsvägar, rättigheter, skyldigheter m.m. På kursnivå behöver de känna till bakomliggande motiv till kursens utformning, för att kunna förstå och/eller kritisera och därigenom förbättra kursen. Studenterna behöver också, enligt vår erfarenhet, ett forum där deras synpunkter har en självklar plats och alltid är välkomna. Kvalitetsarbete vid Kultur och lärande har dels bestått i att utveckla och vårda sådana redskap som växt fram och prövats under lång tid, och dels i att ta fram nya redskap, ofta på initiativ från studenterna. Studentinflytande är en rättighet och en viktig faktor för att förbättra utbildningen. Men kanske måste nya former för inflytande utvecklas, som svarar mot en alltmer individualiserad studiegång.

Kollektivt inflytande

Utbildning av studentkårsfunktionärer

Lärosäte: Linköpings universitet

Kontaktperson: Ulf Henriksson, ulf@isy.liu.se

Bakgrund och motiv

Flertalet studenter i kårstyrelser och motsvarande organ har ettårsmandat. I början av mandatperioden har studenterna ofta begränsade kunskaper om universitetets villkor och organisation. Som ett stöd till studenternas introduktionsperiod infördes höstterminen 1998 vid Linköpings universitet en årlig utbildning i universitetets regi för studentkårsfunktionärer. Under sammanlagt fyra dagar i augusti och september deltar studenterna i seminarier med representanter för universitetsledning och förvaltning.

Vid Linköpings universitet finns tre studentkårer, en vid varje fakultet. Tillsammans har kårerna knappt tjugo heltidsarvoderade funktionärer. De flesta tillträder sina befattningar under sommaren och gör avbrott i sina studier under ett helt läsår. Få studenter innehar sina mandat mer än ett år. Kårerna bedriver sin verksamhet på i huvudsak två skilda fält. Dels är studenterna representerade i universitetets styrelser och nämnder och deltar i universitetets planerings- och beslutsprocess. Dels svarar studenterna för driften av kårhus, bokhandel, tryckeri osv. och anordnar mässor, konferenser, fester och allehanda andra evenemang.

Inför starten av utbildningen 1998 uttryckte studenterna ett önskemål att utbildningen förutom det rent universitetsorganisatoriska skulle ge kunskaper för det interna studentkårsarbetet. En studentkårs verksamhetsfält är vidsträckt och en kårledning måste bedriva sitt arbete snabbt och effektivt för att kunna nå resultat under den korta mandattiden. Ledning av projektarbeten och ledarskap i ideella organisationer är således ämnen i utbildningen.

Utförande

Utbildningen bedrivs i internatform i två omgångar. Varje omgång omfattar två dagar, lunch till lunch, på en konferensgård i närheten av Linköping. Detta ger sammanlagt fyra halvdagspass om ca fyra timmar för sammanhängande ämnen. Innehållet kan variera från år till år. Stor hänsyn tas till vilka arbetsuppgifter som väntar de aktuella kårledningarna.

Den första utbildningsetappen äger rum i augusti, före höstterminstarten, vilket är väsentligt. När väl terminen börjat har studentkåren en

hektisk period under några veckor. Den andra etappen kan därefter äga rum ungefär en månad efter den första.

En av de mest komplicerade uppgifterna under året är budgetarbetet. Det bedrivs under stor tidspress och på många nivåer samtidigt. Det sker under höstterminen när de flesta kårfunktionärerna är i början av sin mandatperiod. Erfarenheten från de första åren visar att utbildningen i universitetsekonomi med fördel förläggs som ett särskilt budgetseminarium senare under hösten i anslutning till att årets ekonomiska ramar blir tillgängliga.

Härutöver medverkar universitetsföreträdare i de utbildningar som arrangeras av studenterna själva för t.ex. kårernas fullmäktige.

Från de två första årens utbildningar för kårfunktionärer kan följande rubriker hämtas:

- Universitetets verksamhetsområden
- Universitetets organisation
- Rektors mål och visioner
- Kvalitet i grundutbildningen
- Universitetspedagogiska frågor
- Den tredje uppgiften
- Universitetets lokalförsörjning
- Beslutsprocessen
- Juridiska frågor
- Studentinflytande
- Ledarskap i ideella organisationer
- Utbildning i projektarbete
- Budgetprocessen

Kvällspassen under de två utbildningsetapperna ägnas med fördel åt gemensamma studentkårsfrågor och till informell samvaro med personer från universitetsledning eller förvaltning. Som så ofta i tvådagars internatutbildningar är kvällspasset uppskattat och ”spontana” diskussioner kan vara värdefulla. I kårfunktionärsutbildningen kan värdet av dessa diskussioner ytterligare höjas med särskilt inbjudna personer.

Omdömen

Studentkårsrepresentanterna har genomgående gett utbildningen högt betyg. Vilka inslag som värdesatts mest har varierat, men en synpunkt är generell: man vill att rektor ska medverka så mycket som möjligt. Av

naturliga skäl har beslutsprocesser och inflytandefrågor också varit uppskattade ämnen. En lärdom från de första två årens utbildning är att inslagen ska planeras i god tid före sommaruppehållet, så att erfarenheter från den förra generationens kårfunktioner kan vägas in och så att lärare och andra medverkande kan bokas.

Studentmappen

Lärosäte: Växjö universitet

Kontaktpersoner: Nina Bark, Nina@siv.vxu.se, Margareta Wester,

Maggan@siv.vxu.se, Eva Larsson Ringqvist,

Eva.Larsson_Ringqvist@hum.vxu.se

Syfte och bakgrund

Studentmappen föddes när representanter från Studentkåren tillsammans med universitetsledningen besökte de olika institutionerna under våren 1999 för att genomföra projektet studenter möter prefekter. Diskussionen handlade då bland annat om hur studenter på bästa sätt ska kunna medverka i institutionens arbete.

Studentkåren känner ett gemensamt ansvar med universitet för att vi tillsammans ska kunna genomdriva och efterleva de lagar, förordningar och beslut som åvilar lärosätet som helhet. Under årens gång har autonomin på högskolan ökat markant, men detta har också ställt högre krav än tidigare, på lärosätena men också på de ledamöter som sitter i de olika beslutande organen. Utöver intresse för olika frågor, behöver samtliga ledamöter en större insikt i och förståelse för ett lärosätes befogenheter, organisation och beslutsgång. Om man som student inte alla gånger har kunskap om ett beslutande organs befogenheter och vilka konsekvenser olika beslut kan ha på den utbildning som ska bedrivas kan konsekvenserna bli förödande både för lärosätet men också för den enskilda individen. För att göra detta synligt för studenten, att hon/han har lika stort ansvar för till exempel ett budgetbeslut som övriga ledamöter samt för att underlätta för studeranderepresentanterna så att de kan bli den resurs för lärosätet som krävs, kom vi gemensamt fram till att vi skulle samla relevant information i en mapp och dela ut den till samtliga studeranderepresentanter.

Studentmappens innehåll och användning

Vår utgångspunkt är att studentmappen både är och måste förbli ett levande dokument. Det är därför svårt att exakt säga vad som ska och bör

ingå i den eftersom lagar, förordningar och lokala regler naturligtvis ändras under tidens gång. Vi kan dock tala om vad den består av idag och varför vi valde ut vissa specifika delar framför andra.

Innehållet består av Växjö universitets beslutsordning, anställningsordning och anställningsmanual, principer för forskarutbildningen, studieplan för forskarutbildningen, jämställdhetspolicy, utdrag ur Högskolelag och Högskoleförordning, de lokala föreskrifterna (rättighetslistan), studentkårens organisation, ett häfte om mötesteknik, en mötesteknisk ordlista och Studentkårens utbildningspolitiska program.

Vi valde dessa dokument på grund av att vi av erfarenhet har insett att det är dessa lagar och förordningar som studenterna har behov av att ha kunskap om och som till vissa delar är de mest komplicerade, men som samtidigt har den största påverkan på universitetets verksamhet. För att illustrera med ett exempel; en anställning berör i Växjö fyra olika organ: ämneskollegium, institutionstyrelse, fakultetsnämnd och lärarförslagsnämnd.

Det är inte samma studentrepresentanter som sitter i de olika organen men det krävs samtidigt att samtliga studenter har kunskap om vilka krav man ska ställa på befattningsprofilens utformning, budgetutrymme, ämnesprioriteringar och till slut i lärarförslagsnämnden, bedömning av de sakkunnigas utlåtanden och deras eventuella relation till sökande och/eller ämnesföreträdare på institutionen.

Motiveringen till att vi tagit med en anseilig del om forskning och forskarutbildning beror på att vi i Växjö nyligen startat utbildning på denna nivå och att beslutsrutiner kring detta ännu inte satt sig i organisationen. Detta avspeglar sig också på representationen av studenterna. Vi anser att det därför är ännu mer angeläget att grundutbildningsstudenterna får en förståelse och kunskap om forskarutbildningen. Ambitionen är att våra doktorander ska bli brobyggare och inte vattendelare.

Meningen är att studentrepresentanten ska kunna ha med sig studentmappen på möten för att kunna använda den som en uppslagsbok för att få information om olika förhållanden och som stöd och ledning vid beslutsfattande.

Vi har märkt att studentmappen har en förmåga att svälla, då vi vill att den ska vara så heltäckande som möjligt. För att undvika att studenterna slutar att ta med sig studentmappen på mötena har vi nu fattat beslut om att göra ett utbildningsmaterial för att utveckla och förbättra den. Detta beslut har underlättats av att universitetets ambition är att inom kort lägga ut en förvaltningshandbok på nätet med samtliga regler och med hänvisningar till förordningar för vårt lärosäte.

Resultat av verksamheten

Arbetet med studentmappen är ännu i sin linda. Den första studentmappen var färdig att tas i bruk för första gången i augusti 1999. Vi kan därför inte riktigt uttala oss om något säkerställt resultat av användandet av densamma.

Vi har dock lagt märke till att studentmappen efterfrågas av i princip alla studenter som är engagerade i någon studentförening och efterfrågan har under hela hösten varit större än tillgången. Vi har därför blivit tvingade att göra en avgränsning. Endast de studenter som sitter i beslutande eller beredande organ vid Växjö universitet kan erhålla en studentmapp.

Universitetsledningen, genom prorektor och studentkåren, genom vice ordförande och utbildningsombudsman har också haft utbildning på innehållet i studentmappen i mitten av höstterminen 1999. Vår ambition är att vi på detta sätt kan skapa studenter som är effektivare i sitt representantskap och som är mer insatta i universitetets verksamhet. Studentkårens i Växjö utbildningsutskott har myntat mottot ”bildade studenter är starka studenter”.

Vi har även uppmärksammat att lärarrepresentanter vid ett flertal tillfällen visat intresse av att ha ett liknande dokument. En lärarrepresentant uttryckte sig på följande vis ”en sådan där vill jag också ha”. Detta tyder på i första hand en sak: behovet av någon form av samling med regler och förordningar finns hos de flesta ledamöter i beslutande organ oavsett om man är lärare eller student.

Studentmappens generaliserbarhet

Vi uppskattar att andra lärosäten på ett enkelt sätt också kan utforma en studentmapp. Vad vi tycker bör ingå i en liknande är Högskolelag och Högskoleförordning, beslutsordning eller beslutsgång vid lärosätet samt ett dokument som behandlar lärosätets budget samt förklarar vad de så kallade gemensamma kostnaderna består av. Detta är något som vi själva ännu inte bifogat vår egen studentmapp, däremot har vi regelbundna utbildningar för samtliga studeranderepresentanter på detta. Studentkåren har uppmärksammat att budgetfrågor är den del som man som student har svårast att sätta sig in i. Ofta är en budget både väl förberedd och beredd ett flertal gånger, innan den läggs till handlingarna på ett möte. Studenterna har då inte haft någon möjlighet att följa med i diskussionerna som föregått budgetförslaget och har därför ett stort behov av information och fakta för att kunna fatta medvetna beslut.

Kostnader

Kostnaderna består dels av den direkta tryckkostnaden samt den indirekta kostnaden i form av att ett antal personer ska välja ut och/eller sammanställa det material som ska ingå i studentmappen.

Universitetet har betalat de dokument som är lärosätesrelaterade och Studentkåren har stått för kostnaderna av tryckningen av sitt eget material samt för tryckningen av Högscolelag och Högscoleförordning.

Studentmappen delas ut gratis till samtliga studenter som sitter i ett av Växjö universitet belutande organ.

Ambitionen är att vi under våren ska vidareutveckla studentmappen. Hur Universitetet och studentkåren då delar upp kostnaderna får framtiden utvisa.

Medicin, KI vid Huddinge sjukhus, bygger på ett blocksystem med tre teoriblock och tre block med klinisk träning (ATG) om 4 veckor var.

Förutom ett stort kunskapsinnehåll, stora områden av praktisk träning och ett högt tempo i studierna möter studenterna på denna kurs för första gången den yrkesroll de flesta av dem kommer att leva med under resten av yrkeslivet. Då det numera är ovanligt att studenterna har tidigare erfarenhet av arbetet inom vårdsektorn måste kursen medge att de förs in i sin framtida yrkesroll på ett bra sätt.

Kursledningen för kursen i medicin vid Huddinge sjukhus har aktivt bearbetat dessa frågor i syfte att möta nuvarande och framtida krav på utbildning i medicin av läkare. Under de senaste åren har undervisningen under termin 6 vid Huddinge inom ramen för den löpande undervisningen genomgått en rad modifieringar från en tidigare mycket traditionell akademisk utbildning till en modell som visat sig fungera mycket väl både som studentaktiverande utbildning och yrkesförberedande erfarenhet för studenterna. Det ständigt pågående förändringsarbetet och atmosfären av kreativt nytänkande har också visat sig vara mycket stimulerande för de undervisningsintresserade handledarna. Förändringarna har kunnat ske inom ramen för befintliga resurser och har inte krävt något tillskott av vare sig lärare eller andra medel. Vi vill här sammanfatta några av huvudpunkterna i förändringsarbetet och vad dessa konkret inneburit.

1. *Studenten som blivande kollega.* En förutsättning för de reformer som skett har varit en i grunden reviderad syn på studenten och studentens roll i kursen. Vi har som utgångspunkter satt följande enkla grundregler:
 - a. Studenten på medicinkursen är en blivande kollega och detta ska speglas i alla former av bemötande av studenten. Av detta följer också det självklara synsättet att studenten har samma stora intresse av en bra och väl genomförd kurs som kursledningen.
 - b. Kursens genomförande bygger på att kursledning och kursdeltagare utifrån gemensamma intressen kan formulera också gemensamma mål och vägar att nå dessa mål. Konkret innebär redan synsättet att studenten är en aktiv medarbetare i lärdomsprocessen snarare än en konsument att såväl lärare som studenter får en mer konstruktivt sätt att bearbeta kursinnehållet.
 - c. Mentor. Varje student erbjuds kontakt med en mentor vilken är en erfaren läkare som dock är helt fristående från kursledningen. För närvarande har vi tjugo sådana mentorer vilkas funktion är att kunna ge råd och stöd åt studenterna främst i deras professionella utveck-

ling. Mentorskapet är frivilligt, ej arvoderat och baserat på intresse för undervisning och handledning. Drygt 50 procent av studenterna träffar sin mentor vanligen 3–4 gånger under kursen. Övriga studenter uppskattar möjligheten till kontakt med mentor men anser att kontakter med ordinarie lärare/handledare fyller även denna funktion.

- d. Pedagogisk utveckling stimuleras. Utveckling av undervisningen ges hög status och grundsatsen är att lärarna ska närma sig undervisningen med samma krav på kvalitet och utveckling som de närmar sig sin forskning och sin kliniska verksamhet.
- e. Utvecklingen av medicinen har nödvändiggjort också nya undervisningsformer. Den teoretiska undervisningen bygger på seminarier i grupper om ca 10 studenter per lärare kompletterat med föreläsningar (förhållande seminarier till föreläsningar ca 3 till 1) och schemalagda självstudier. Till detta kommer nya seminarieformer: a/ Baserade på rollspelsmodeller där lärandet sker i olika simulerade kliniska situationer. b/ Integrerande seminarier i smågrupper (s.k. RBT-seminarier) vilka sker en gång per vecka och vars syfte är att överbrygga den ökande fragmenteringen av den medicinska kunskapen i delspecialiteter och c/ vissa delförhör i form av seminarier baserade på case-metodik.

2. *Studentinflytande och kommunikation.* Rikligt med möjligheter till kommunikation mellan kursledning, lärare och studenter är avgörande för Huddingemodellen. Vi har skapat ett stort antal formellt definierade och schemalagda mötespunkter och också ökat kraven på kommunikation och feed-back i den dagliga kommunikationen mellan handledare och student. Vi har schemalagt möte mellan samtliga i kursledningen och hela kursen varje fredag från kl. 11.45 till ca kl. 15.00. Här ges möjlighet till diskussion kring aktuella frågor i undervisningen, presentation av patientfall som kursen mött och oftast också tid till ett sammanfattande seminarium i mindre grupper.

Ungefär vid kursens mittpunkt har varje student ett personligt utvecklingssamtal med kursledningen. Möte med av kursen utsedda studentrepresentanter sker minst 3 gånger per termin och dessa deltar också i institutionskollegiet. Samtliga studenter ska under den praktiska tjänstgöringen varje vecka få en feed-back av sin handledare vilket ska verifieras skriftligen veckovis (nödvändigt för att ge detta moment tillräcklig status i balansen mot många andra arbetsuppgifter som handledarna har i

vården). Under kursen ges 3 kortare enkäter och en avslutande mer omfattande kursenkät. Studenterna uppmuntras också uppsöka kursledningen vid behov och detta sker också regelbundet.

3. *Samundervisning med sjuksköterskeutbildningen.* Dagens sjukvård bedrivs inom ramen för vårdteam med olika yrkesgrupper. Detta kommer att bli än mer uttalat i framtiden. Våra studenter kommer således att ha en stor fördel av att redan på detta tidiga stadium i de kliniska studierna lära sig samverka med sjuksköterskestuderande. Tillika bedrivs på avdelningarna utbildning av läkare och sjuksköterskor i parallella men traditionellt inte kommunicerande utbildningslinjer. Vi har nu genom att skapa en arbetsgrupp mellan sjuksköterskeutbildningen vid KI och vår kurs påbörjat ett samarbete som resulterat i en samundervisning av läkar och sjuksköterskestuderande i formen av patientcenterade seminarier. Under åren -98 och -99 har något olika former för denna undervisning provats. Vi har funnit att seminarieformen fungerar bäst. Studenterna får samarbeta kring ett fiktivt patientfall med såväl omvårdnads- som medicinska frågeställningar. De uppmanas explicit att lösa problemet i samarbete i grupper om 2–3 studenter från vardera utbildningen. Över en period på ca en vecka träffas man vid två tillfällen och bearbetar frågeställningarna för att sedan presentera och diskutera sina lösningar tillsammans med lärarna i ett avslutande seminarium. Såväl studenter som lärare har evaluerat denna undervisning mycket positivt.

4. *Handledning.* Studenterna behöver och efterfrågar träning i basala diagnostiska färdigheter såväl som mer avancerade metoder upp till en nivå som är praktiskt användbar i praktisk sjukvård. Den praktiska undervisningen är koncentrerad i ATG-blocken som är på 4 veckor vardera. Kandidaterna tjänstgör 1 till 4 veckor vid olika avdelningar inom olika specialiteter inom invärtes medicin. Inom varje specialitet finns en undervisningsavdelningsläkare där minst 50 procent av arbetstiden ägnas åt undervisning. Förutom direkt studentundervisning ska man också stödja de övriga kollegorna i undervisningen, arrangerar ämnesspecifika patientdemonstrationer, och följa upp studenternas individuella utveckling.

Den praktiska undervisningen bygger på studenternas aktiva deltagande i den löpande verksamheten vid olika avdelningar och mottagningar kompletterat med särskilda undervisningsmoment bedside. Det stora behovet av noggrann återföring till kandidaterna av relevans och kvalitet på

deras anamnes och statusfynd betonas regelbundet. Den ständigt ökande produktionstakten på avdelningarna kan minska den tid som finns till den nödvändiga bedsideundervisningen. Genom de speciella undervisningsavdelningsläkarna och ökade insatser för pedagogiskt stöd till underläkare vi gradvis förbättrat kvaliteten på denna viktiga del av undervisningen. Genom det obligatoriska veckovisa sammanfattande feed-back momentet, beskrivet under punkt 2, har återkopplingen till studenterna av deras individuella insatser och såväl styrkor som att förbättra blivit naturlig och odramatisk.

Sammanfattning

Genom att omorganisera befintliga resurser har vi uppnått ett aktivare undervisningsklimat. Att förstärka utveckla samundervisningsformer med andra vårdutbildningar är ett långsiktigt arbete som måste genomföras med gradvis anpassning av undervisningsplaner och metoder. Sådana modeller måste noggrant testas beträffande vad som ger optimal utdelning för studenterna.

PULS, skolförlagd PPU

Lärosäte: Lärarhögskolan i Stockholm

Kontaktpersoner: Laila Engström, laila.engstrom@lhs.se och

Kjell Gustavsson, kjell.gustavsson@lhs.se, www.lhs.se.

– Den stora fördelen med den här lärarutbildningen är att man placeras i en basgrupp som arbetar tillsammans på en skola under större delen av läsåret. Hela konstruktionen ger oss stora utmaningar och möjligheter att utforma vår egen utbildning. Det säger Per och Maria, två studenter som utbildas på Lärarhögskolan i Stockholm under läsåret 1999–2000.

Vi träffar dem i samband med att deras båda basgrupper på eget initiativ redovisar höstens stora grupparbete för varandra. Per ska bli gymnasielärare i engelska och svenska, Maria grundskolelärare i matematik, fysik och teknik. De går en ettårig praktisk-pedagogisk utbildning som kallas PULS. PULS står för Praktisk-pedagogisk Utbildning för Lärande i Skolan. Det innebär att Per är knuten till en gymnasieskola och Maria till en grundskola under hela året och att huvuddelen av utbildningen sker på basskolan med vissa gemensamma föreläsningar och seminarier på Lärarhögskolan.

En av grundpelarna i utbildningen är att den är erfarenhetsbaserad. Det innebär att studenternas bakgrund och erfarenheter tas tillvara redan i

introduktionskursen. Detta sker genom arbete med grupprocessen där var och en synliggörs och blir bekräftad. Där blir varje students erfarenheter och livskunskap en resurs för det fortsatta arbetet i basgruppen.

Studenterna är delaktiga i kursplaneringen från början och det enda som är på förhand givet är kursplanerna. Varje student ska ha möjlighet att påverka sin utbildning. Examensmål och kursmål är utgångspunkten för planering, genomförande och utvärdering av utbildningen. De obligatoriska kurslitteraturen är nedbantad för att öka den individuella valfriheten.

Förutom planeringen av kurserna är studenternas medverkan i basgruppsarbetet oerhört viktigt. Det innebär bl.a. att basgruppsmötena leds av studenterna själva. Inflytande och ansvarstagande är två viktiga principer i PULS-utbildningen. Varje students intresse och behov ska styra studiearbetet och lärarlaget ska uppmuntra initiativtagande och handleda studenten och gruppen mot de givna examensmålen.

Det är också viktigt att varje basgrupp hittar sin form för att arbeta på ett måluppfyllande sätt. Varje basgrupp är unik, bestående av studenter med olika bakgrund och erfarenheter, och därför blir också vägarna till lärandet olika för individen och gruppen.

– Varje basgrupp består av 10–13 studenter med olika ämnen, olika bakgrunder och olika intresseinriktningar när det gäller utbildning, berättar Maria och Per. Vi blir som ett lärarlag, men vi är också en seminariegrupp med gemensamt ansvar att tillsammans upptäcka och utforska en skolas mångfacetterade vardag. Utifrån detta studerar vi teorier, modeller, forskning om lärande och elevers utveckling och tänkande. Tillsammans med våra lärarutbildare undersöker och prövar vi hur man kan utveckla lärandeprocesser – elevernas och våra egna.

Per och Maria och deras studiekamrater påverkar sin utbildning på flera olika sätt. Så lite som möjligt är förutbestämt av såväl innehåll, arbetssätt som examinationsform. Examensmål och kursmål är utgångspunkten för planering, genomförande och utvärdering av utbildningen. De obligatoriska kurslitteraturen är nedbantad för att öka den individuella valfriheten.

– Det knepiga är att få tiden att räcka till – man vill ta för sig av allt och här finns unika möjligheter eftersom skolan och lärarutbildarna står till vårt förfogande.

Varje basgrupp leds av en lärarhögskolelärare tillsammans med en lärare vid basskolan. Ämnesdidaktiker på Lärarhögskolan medverkar i utbildningen

Under läsåret 1999–2000 arbetar PULS med sju gymnasieskolor och tre grundskolor

I PULS-utbildningen ingår följande kurser:

Introduktion i lärarutbildningen och läraryrket, 5 poäng;

Lärarkunskap med fokus på eleven och lärande, 10 poäng;

Ämnesdidaktik, 5 poäng;

Lärarkunskap med fokus på läroplansteori och sociologi, 10 poäng;

Examensarbete, 5 poäng;

Valbar kurs, 5 poäng.

Perukursen – studentinitierad och studentdriven

Lärosäte: Sveriges lantbruksuniversitet

Kontaktpersoner: Sara Erjeby, Olle Gustavsson, Olle.Gustavsson@lbutv.slu.se

Det hela började med att två studenter vid SLU (Sveriges lantbruksuniversitet) åkte till Tarapoto, Peru för att göra ett så kallat MFS (Minor Field Study). Där fick de kontakt med peruanska jordbruksstudenter som var engagerade, tänkande och kritiska till den undervisning som bedrevs där, med bara västerländska metoder, som inte alls berörde de traditionella metoder som praktiserades i byarna runt omkring. De saknade även tvärvetenskapliga moment, som tog upp sociala aspekter i utbildningen. Man upptäckte att man hade mycket gemensamt och att man tillsammans hade mycket att lära av varandra, därför ville man på något sätt utveckla kontakten. De svenska studenterna kom hem och tillsammans med fler intresserade studenter så föddes tanken på en kurs som så småningom fick namnet "Förutsättningar för en levande landsbygd – en jämförande bystudie, Sverige – Peru".

Hur startar man en universitetskurs? Lättast är det kanske med hjälp av en institution och studenterna vände sig därför till institutionen för landsbygdsutveckling. Institutionen var intresserad av idén och bad de entusiastiska studenterna skriva en kursplan som så småningom godkändes av SLU. Det blev en kurs som officiellt ges av institutionen och vars examinator är en av institutionens professorer. Kursen går ut på att lära sig mer om landsbygdsutveckling ur många olika aspekter genom att jämföra förhållanden i byar i Sverige och Peru.

Redan från början stod det klart att studenterna ville ha ett stort inflytande över kursen. Eftersom vi från institutionens sida tidigare hade positiva erfarenheter av studentinflytande vållade det inga problem så länge

man höll sig inom ramen för kursplanen. Kursen går nu för tredje gången och fungerar idag ungefär så här.

Särskilt antagningsförfarande med skriftlig motivation till varför man vill gå kursen och intervju används. Kriterier för antagande ingår i det informationsmaterial som finns om kursen. I kriterierna nämns att gruppen ska vara ämnesmässigt bred, ha jämn könsfördelning och att någon ska vara duktig i spanska. Av individen krävs bl.a. beredskap på att själv hjälpa till att utforma och genomföra kursen och att kunna närvara och medverka vid veckoträffar i Uppsala. I samarbete med förra kursen väljer institutionen dem som föreslås för antagning. Både studenter och institutionen ser det som viktigt att ansvaret för urvalet inte ligger på studenterna som då skulle kunna bli misstänkta för kompisrekrytering.

Kursen har fem delar. Förberedelser för vistelse i Peru (deltid höstterminen), studier i Peru (heltid januari), förberedelser för mottagande av peruaner (deltid februari–juli) studier i Sverige tillsammans med peruaner (heltid augusti) och uppsatsskrivning med seminarium (deltid). Fem av de tio antagna studenterna börjar sina studier direkt efter antagningen i september. Tillsammans med fem ur den gamla kursen och via e-mail tillsammans med studenter i Peru förbereder de sina perustudier. De fem nya och fem gamla åker sedan tillsammans till Peru. Väl hemma ansluter nu på allvar de fem resterande studenterna till vårterminens studier. Efter att gemensamt ha genomfört studier tillsammans med peruaner i Sverige under augusti så ägnar nu de som redan varit i Peru tiden åt uppsatsskrivning medan de andra tillsammans med fem nya förbereder peruvistelse. Överlappningen mellan kurser innebär att kunskaper och erfarenheter förs vidare.

I Peru har man ungefär motsvarande aktiviteter och uppläggning men det är ännu inte en godkänd kurs. I Sverige är det en fristående kurs på tio poäng. De olika aktiviteterna utvärderas fortlöpande inom dels inom den svenska studentgruppen dels också tillsammans med de peruanska studenterna.

Erfarenheterna från både studenternas och institutionens sida är mycket positiva. Studenterna har lagt upp ambitiösa planer för sina studier med gästföreläsare, inläsning och seminarier samt studiebesök. Man har också genomfört sina planer. Man har skrivit bra uppsatser. Samarbetet med de peruanska studenterna har givit erfarenheter av att arbeta tillsammans med personer med en annan kulturell och språklig bakgrund. Det har också inneburit att de svenska studenterna lärt sig saker om svensk landsbygdsutveckling som knappast varit möjlig utan peruanernas frågor ur ett annat

perspektiv. Kanske har svenskarna haft samma funktion i Peru. Många människor i de byar som studerats i både Sverige och Peru har ställt upp beredvilligt och uttryckt stor tillfredsställelse över att ett universitet är så intresserat av deras verklighet.

Studenterna har hela tiden varit otroligt engagerade i sin kurs. De har inte bara lärt sig om det som kursplanen handlar om utan har också lärt sig mycket om och ägnat mycket tid åt planering, administration, stipendieansökningar och andra sätt att skaffa finansiering. Detta arbete kan dock inte sägas inkräkta på kursens tid för de akademiska studierna eftersom man totalt lagt ned betydligt mer tid än vad som normalt görs på en tiopoängskurs. Samarbetet mellan de svenska studenterna har inneburit att man lärt sig att samarbeta med personer med olika utbildningsbakgrund, erfarenheter och personlighet. Detta kommer förhoppningsvis vara till nytta i arbetslivet men även vid fortsatta studier.

Utan studenternas initiativ, engagemang och förmåga hade kursen inte kommit till stånd. Det hade helt enkelt inte funnits någon som haft tid att göra allt arbete som studenterna gjort.

Hur är lärarrollen i en sådan här kurs? På ett sätt inte annorlunda än i andra kurser eftersom det gäller att stimulera och underlätta för studenterna att själva lära sig det som kursplanen säger och att kontrollera att de lärt sig det. I praktiken skiljer sig rollen dock ganska mycket från andra typiska kurser då mycket av det normala lärarjobbet klaras av eleverna själva. Jag tror dock att det är viktigt att studenterna känner att man har förtroende för dem, visar intresse för vad de gör och att man ställer upp som diskussionspartner. Eleverna har känt detta förtroende och stöd, vilket även fungerat som en extra sporre för att göra en bra kurs.

Som student påverkas man positivt eftersom man själv är med och genomför allt från början till slut och att kursen hela tiden kräver ett stort engagemang. Mycket av den kunskap man tillägnat sig har man själv aktivt arbetat för att välja ut och få in i kursen. Förutom ren faktakunskap ger kursen så mycket mer bl.a. organisationsförmåga, personlig utveckling, träning i kritiskt tänkande och förmåga att samarbeta över kultur- och sociala gränser.

All undervisning kan nog inte ske på detta sätt. Kursen bygger på att alla har en egen kunskap att tillföra och en stor vilja att göra en bra kurs. Däremot borde det finnas utrymme för fler kurser med stort studentinflytande antingen som moment i kursen eller hela kurser, då vi sett att det ökar både studenternas engagemang och intresse.

Mottagande

Fadderutbildning

Lärosäte: Linköpings Universitet

Kontaktperson: Ulrika Bergstedt, ulrbe@sth.liu.s

Syfte

Studenthälsan har som övergripande målsättning att utifrån en helhetssyn främja studenters hälsa och verka för en studiemiljö som bidrar till personlig utveckling och mognad. Fadderutbildning ingår som en del och är ett led i Studenthälsans förebyggande verksamhet.

Fadderutbildningen har funnits på LiU i åtta år och startades av en student, Lars-Åke Ohlén, som ett projekt i samarbete med Studenthälsan. Projektet drogs igång för att man hade uppmärksammat att antalet studenter som sökte till bland annat Studenthälsan ökade. Det var nya frågor från studenterna såsom osäkerhet inför att t.ex. flytta hemifrån, använda alkohol, klara sina studier, hitta nya kamrater samt att finna en partner. Fadderutbildningen, som berörde dessa frågor, fick snabbt gensvar hos studenterna och verksamheten började ta fart.

Studenthälsan tog över totalansvaret för fadderutbildningen 1995 i samband med att LiU blev ny huvudman för Studenthälsan. Universitetet ville då att Studenthälsans verksamhet skulle inriktas mer mot ett förebyggande och utåtriktat arbetssätt. Att satsa på fadderverksamhet låg i linje med detta. Fadderutbildningen med ca 800 deltagande studenter varje år är Studenthälsans största utåtriktade och förebyggande projekt.

Det är under den första perioden med studier som många vanor och normer skapas som sedan kommer att präglade studenten under hela studietiden. För de nyblivna studenterna kan det vara som att komma till en ny värld när de kommer till universitetet. Ett gott välkomnande som bygger upp en trygghetskänsla bland de nya studenterna är därför angeläget. En viktig och bidragande orsak till studenternas utveckling är deras känsla av delaktighet och engagemang i högskolan och högskolemiljön. Det behöver inte enbart vara relaterat till undervisningssituationen. Varje form av engagemang är positivt och ökar sannolikheten för att studenterna fortsätter med sina studier. Det viktiga är att de känner sig integrerade i den akademiska miljön, såväl studiemässigt som socialt. Att fångas upp i fadderverksamheten som nybliven student är ett bra sätt att bli medtagen i gemenskapen.

Fadderutbildningens röda tråd är ledarskap, där syftet är att ge deltagarna ökade kunskaper om och erfarenheter av ledarrollen. Utbildningens innehåll syftar till att förmedla ett förhållningssätt för faddrar och ge perspektiv, kunskap och metoder för att befrämja utveckling och lärande för de nya studenter de ska ta emot. Studenthälsan ser att faddrarna även fungerar som Studenthälsans förlängda arm ut i studiemiljön.

Fadderutbildningen är ett startskott i fadderverksamheten som sedan förväntas sträcka sig över en längre tid, gärna under hela utbildningen. Fadderverksamhetens kärna är att möta nya studenter och vara en förebild som visar på en helhetssyn i studentlivet. Faddrarna är en utsträckt hand och ett skyddsnet för de nya studenterna.

Genomförande

Utformningen och utvecklingen av Studenthälsans fadderutbildning har bedrivits med olika referensgrupper varje år. Dessa grupper har bestått av både studenter och personal med engagemang och helhetsperspektiv på måndet vid LiU. Syftet med referensgruppen är att få många infallsvinklar och driva frågor mot en verksamhet som alla står bakom och som också sprids vidare inom LiU.

Fadderutbildningen äger rum innan kursstart varje hösttermin och omfattar två heldagar. Sedan 1997 genomförs fadderutbildningen på två av LiUs utbildningsorter – Linköping med ca 600 studenter och Norrköping med ca 200 studenter. Verksamheten hade vuxit så att en avknoppning blev naturlig. Vi ville dessutom utveckla utbildningen och beslöt att ta med oss våra erfarenheter och idéer till Campus Norrköping och driva ett pilotprojekt med ett lite annorlunda upplägg. Den svaga länken i fadderutbildningen var att inte ha möjlighet att i grupp reflektera, diskutera och följa upp budskapen från de olika föreläsningarna för att skapa sig ett eget förhållningssätt om hur just jag ska bli en bra fadder och förebild.

Vi ville samtidigt etablera mer av Studenthälsans verksamhet i Norrköping och såg fadderutbildningen som en bra plattform. Det nya upplägget på fadderutbildningen var att renodla programmet till färre föreläsningar och att istället följa upp med gruppdiskussioner. Vi ville även integrera personal på fadderutbildningen för att skapa ökad delaktighet i mottagande av nya studenter. Vid gruppdiskussionerna var studenter och personal

blandade från alla fakulteter. Det var studenthälsopersonal, lärare, studievägledare, präst/pastor och studenter som ledde gruppdiskussionerna. Studenthälsan satte ett riktigt tvärvetenskapligt projekt i sjön på Campus Norrköping – och det blev mycket uppskattat.

Utvärderingarna från alla inblandade i Norrköping sa att vi var på rätt väg, vilket ledde till att vi ville utveckla detta arbetssätt även i Linköping. Förutsättningarna skilde sig men vi ville prova ”Norrköpingsmodellen” med uppföljande gruppdiskussioner. Det vi såg som en framkomlig väg för att kunna administrera och få gruppdiskussioner till stånd med ca 600 studenter i Linköping var att alla sektioners ”fadder” tog ett stort ansvar i denna utvecklingsprocess. Fadderierna fick ta ansvar för att det fanns gruppledare och att det fanns lokaler bokade. Studenthälsan hjälpte till att ge ramar för hur en gruppdiskussion kunde ledas och vad den kunde innehålla.

Resultat

Vi har varit nogga med att utvärdera efter varje genomförd utbildning för att få veta hur studenterna tagit emot utbildningen och dess budskap. Det har vi gjort genom att alla studenter som deltar på utbildningen får besöka Studenthälsan och ge en personlig återkoppling och samtidigt erhålla ett intyg samt tygmärke. Att träffa faddrarna efteråt är en prioriterad verksamhet för att Studenthälsan ska kunna etablera både förtroende och bygga nätverk.

Den återkoppling vi har fått i utvärderingarna har legat till grund för styrning och utveckling av verksamheten. Tack vare de mycket engagerade studenterna på LiU är fadderverksamheten ett lysande exempel på praktisk solidaritet. Många studenter upplever verksamheten som den ”roligaste tiden i mitt liv” vid utvärdering, något de också vill ge tillbaka till nya studenter. På så sätt har verksamheten vuxit fram.

Ett sätt att sprida och skapa en helhet i mottagandet av nya studenter är att personal integreras tydligare i fadderverksamheten. På en del institutioner finns redan verksamhet som tangerar fadderverksamhet, exempelvis mentorgrupper och reflektionsgrupper. Studenthälsans ambition är att sy ihop de olika delarna till en helhet, men också att stå för kontinuitet och ständig utveckling av mottagningsverksamheten vid LiU.

Utdrag ur Programhandbok för lärarutbildningen

Lärosäte: Högskolan Dalarna

Kontaktperson: Andrew Casson, aca@du.se

Vanliga examinationsformer

Examination är ”all sådan pedagogisk verksamhet inom en utbildning vid vilken studenternas prestationer kan underkännas” (Askling SOU 91:44). Kunskapskontrollen varierar beroende på kursens innehåll och karaktär. Betyg sätts på kurs eller del av kurs. Som betyg används uttrycken väl godkänd, godkänd eller underkänd. Vid bedömning av den skolförlagda utbildningen används dock bara uttrycken godkänd eller underkänd.

Som blivande lärare ligger det ett särskilt värde i att under utbildningen möta olika examinationsformer. Du kommer att märka att olika bedömningssätt mäter olika sorters kunskap och ofta främjar skilda former av inläring. Den insikten är nyttig att bära med sig i sin egen lärarroll. Här följer en kort presentation av de vanligaste examinationsformerna inom lärarutbildningen.

Skriftlig examination

Skriftlig examination sker individuellt, parvis eller i mindre grupper. Examinationen kan t.ex. ha formen av en individuell salstentamen eller en hemtentamen. Till uppsatser, rapporter och examensarbeten hör ofta även ett viktigt muntligt inslag. Vid ett granskande seminarium diskuteras ditt och de andra studenternas skriftliga arbeten ur olika perspektiv.

Muntlig examination, examinerande seminarium

Vid denna examinationsform bedöms den individuella prestationen utifrån studentens muntliga presentation av sina kunskaper. Examinationen kan ske enskilt eller i mindre grupp. Den muntliga examinationen har ofta formen av ett examinerande seminarium. Denna examinationsform kan användas då läraren ska bedöma vilka kunskaper enskilda studenter har efter att ha studerat en viss del av kurslitteraturen och/eller gjort fältstudier. Till skillnad från ett vanligt seminarium, som ju syftar till att få studenterna att vidga sin syn och pröva nya perspektiv, så syftar det examinerande seminariet till att bedöma varje enskild students kunskaper. Läraren bedömer t.ex. hur studenten uppfattar

innehållet i litteraturen, hur detta kopplas till egna och andras erfarenheter, vilka samband studenten ser, vilka tillämpningar av kunskaperna som föreläs och hur studenten utifrån litteraturen formulerar nya frågor att söka svar på.

Redovisning

Det som skiljer denna examinationsform från ”muntlig examination” är att studenten eller en grupp av studenter presenterar sina inhämtade kunskaper för den egna kursens deltagare eller någon annan grupp. Det som här bedöms, förutom det nämnda i ”muntlig examination”, är studentens sätt att strukturera och presentera den inhämtade kunskapen.

Observation och samtal

Under den skolförlagda utbildningen bedöms den individuella ”lärarskickligheten” utifrån studentens arbete som lärare, med skolelever, studiekamrat och skolpersonal. Bedömningen står oftast besökande lärarutbildare för, och sker efter observation av studenten i arbete och efter samråd med ansvarig skolhandledare. I vissa kurser ansvarar kursansvarig för bedömningen efter samråd med skolhandledaren.

Det som bedöms är framför allt studentens förmåga:

- att välja lämpliga metoder för att ta reda på elevers kunskaper och attityder
- att med hänsyn till styrdokumentet välja och anpassa stoff och arbetsformer efter elevers olika behov
- att motivera och argumentera för de val som görs i relation till andra alternativ
- att planera, genomföra, värdera och utveckla verksamhet som leder till lärande

Som viktiga förmågor räknas också att ta ansvar, att skapa god kontakt med elever och vuxna, att samarbeta, att kommunicera tydligt i tal och skrift, att ta initiativ, att engagera eleverna, att leda arbetet, att ge och ta kritik samt att reflektera över och utveckla sitt arbete.

Rättigheter och skyldigheter vid tentamen

Tentamen, eller ”tenta”, är en företeelse som du snart kommer att bli bekant med. Som du läste under Vanliga examinationsformer så ser dessa ofta olika ut. Här berör vi främst den traditionella salskrivningen där du

under en viss tid ska besvara ett visst antal frågor. På dessa skrivningar är det oftast inte tillåtet med vare sig böcker eller andra hjälpmedel än penna och radergummi. Ibland får lexikon, formelsamlingar etc. medföras, men då ska läraren ha informerat om det i förväg. Här följer några regler och tips.

- *Kom i tid.* Du måste vara i skrivsalen tio minuter före utsatt tid. Kommer du mer än 45 minuter för sent får du inte skriva, utan måste vänta till nästa examinationstillfälle.
- *Respektera vad skrivvakterna säger.* De ska ha den senaste informationen från läraren om regler som gäller under skrivningen, så fråga dem om eventuella praktiska detaljer du undrar över.
- *Om du har frågor om själva tentamen,* vänta tills läraren dyker upp eller be skrivvakten om hjälp med att kontakta denne per telefon.
- *Ta med giltig legitimation och kårlegitimation* (SFS-kort med giltigt terminsmärke eller kårinbetalningslappen med kvitto eller stämpel på inbetalning). Utan dessa två handlingar får du inte skriva. Om du exempelvis skulle ha blivit bestulen och därför saknar legitimation, prata då med läraren i förväg. Det går alltså inte att någon kamrat intygar din identitet.
- *Lägg upp på bordet det du kommer att behöva under skrivningen* (pennor, radergummi, linjal, miniräknare, dricka, godis, frukt, maskot etc.) så att du slipper gräva i väskan under skrivtiden. Då slipper du bli misstänkt för fusk och stör inte heller de andra som tenterar.
- *Om du blir misstänkt för fusk under en skrivning kommer ditt ärende att gå till disciplinnämnden.* Den avgör om det varit fusk och vilka följderna i så fall blir. I värsta fall kan det sluta med avstängning.
- *Tänk på din handstil eftersom läraren bör kunna läsa vad du har skrivit.* Om tiden räcker till, skriv då rent om du anar att det kan bli svårläst.
- *Tystnad råder i skrivsalen.* Skrivvakten har rätt att avvisa studenter som stör.
- *Undvik ögonkontakt* med andra som skriver och avstå även från grimaser eller gester för att signalera hur det går etc. Trots att detta verkar harmlöst kan det uppfattas som fusk.
- *Du får inte lämna en salskrivning* tidigare än en timme efter att den börjat.
- *Om du inte skulle bli godkänd* vid det första försöket har du rätt att tentera om. Det kan ske genom komplettering eller genom att

skriva en helt ny tentamen. Det informerar läraren om. När du ska tentera om måste du anmäla dig hos kurssekreterare minst en vecka före nästa examinationstillfälle. Kommer du oanmäld till en omtentamen måste du vänta i 45 minuter så att skrivvakten kan förvissa sig om att alla anmälda har kommit. Du får i så fall skriva under förutsättning att det finns extra tentamensexemplar upptryckta.

- *Resultatet på din tentamen* kan du läsa på en av tavlorna som finns utanför varje avdelning. Ring alltså inte till lärare eller kurssekreterare för besked, de lämnar inte ut tentamensresultat per telefon. Ett alternativ, om du t.ex. är bortrest, är att lämna ett frankerat kuvert till kurssekreteraren som då kan skicka tentamen hem till dig. Det är inte tillåtet att trycka upp extra omtentor för dem som är oanmälda.
- *Genomgång av tentamen*, sker ofta i samband med att resultatet anslås. Det brukar stå tid och plats på tentamenslappen när sådan genomgång förekommer.
- *Du kan hämta din tentamen*, oftast hos kurssekreteraren.
- *Du har rätt att överklaga lärarens bedömning av din tentamen*, förutsatt att din bedömda tentamen inte lämnat kurssekreteraren eller läraren. Läs därför igenom den noga, innan du bär med den hem, om du skulle ha några invändningar.
- *Du har rätt att få en ny examinator* om du blivit underkänd vid den första omtentan och är missnöjd med examinatorn. I så fall lämnar du in en skriftlig begäran om detta till sektionschefen som utser en ny examinator.
- *Tidigare tentamina* finns att låna på kårexpeditionen.

Introduktionsprogram för nya studenter

Lärosäte: Örebro universitet

Kontaktpersoner: Per-Eric Fält, per-eric.falt@afs.oru.se,

Lina Eriksson, lina.eriksson@afs.oru.se

Att som ny student komma till en högskola eller ett universitet innebär stora förändringar och för många en ny och annorlunda värld. Studietiden innebär snart sagt obegränsade möjligheter till fördjupade kunskaper och bred allmänbildning, till kontakter och personlig utveckling samtidigt som

det innebär många påfrestningar och en viss otrygghet. Den frihet under ansvar som präglar högre studier kan vara svår att hantera för nya studenter.

Örebro universitetet växer snabbt. Studentantalet har fördubblats på några få år. Detta har medfört stora undervisningsgrupper, färre möjligheter till naturliga möten mellan studenter och lärare, större krav på självstudier och som en följd av detta ökad anonymitet. Studentgruppen blir också mer och mer heterogen: en blandning av åldrar, etnisk bakgrund, kön, erfarenheter och förutsättningar. Många studerar därför att de inte har ett arbete.

Genom att erbjuda de nya studenterna en bra introduktion kan vi förhoppningsvis lägga en grund för bra studieresultat och också förbättra förutsättningarna för ömsesidig förståelse. Universitetet och Örebro studentkår menar att det är viktigt att från allra första början få studenten att känna sig välkommen och trygg i den nya studiemiljön.

Syfte

Syftet med introduktionen vid Örebro universitet är att studenten ska känna sig välkommen till universitetet, till studentkåren och till Örebro stad. Studenten ska på ett bra sätt komma in i den akademiska och den sociala miljön.

Den akademiska introduktionen ska bidra till att väcka studentens nyfikenhet och att få studenten att se de möjligheter som ett akademiskt liv kan erbjuda. Ett studentliv som innebär bl.a. ett aktivt engagemang från studentens sida, ett ansvarstagande för undervisningen som man delar med sina studiekamrater och sina lärare. Uttryck som självständigt tänkande, kritiskt förhållningssätt och frihet under ansvar ska inte endast fungera som honnörsord, utan de ska ges en konkret innebörd.

Den sociala introduktionen syftar till att skapa trygghet och att få studenten att känna sig delaktig i studentlivet. Målet är att varje ny student ska få en fadder som fungerar som guide, mentor, kompis och bollplank. Studenten ska både kunna känna sig respekterad som individ och lära sig förstå och respektera de normer som finns på Campus.

När börjar introduktionen?

Introduktionen är en process som tar sin början redan när den blivande studenten funderar över sitt val av universitet/högskola och utbildningsinriktning. Den ska genomsyra presentationen av universitetet, studentkåren och våra utbildningar i samband med informationsbesök vid gymnasieskolor, på mässor och i vår utbildningskatalog.

Hur universitetet och studentkåren arbetar med introduktionen

Arbetet med att introducera de nya studenterna in i den akademiska världen har intensifierats de senaste åren. För att betona det delade introduktionsansvaret mellan universitetet och Örebro studentkår och för att ytterligare fokusera betydelsen av introduktion skapades 1998 en tjänst som introduktionsansvarig. Örebro universitet står för halva lönekostnaden och studentkåren står för den andra halvan. Introduktionstjänsten är rumsligt placerad vid avdelningen för studentfrågor vilket bl.a. innebär ett nära samarbete med de allmänna studievägledarna.

Denna tjänst har inneburit en rejäl kvalitetshöjning av introduktionen. Olika introduktionsgrupper med representanter för Örebro studentkår, universitetets avdelningar och institutioner, Studenthälsan, Örebro stad är nu etablerade.

Exempel från introduktionsprogrammet

Besök på gymnasieskolor

Under våren 2000 besöker universitetets studievägledare och studentambassadörer 40–50 gymnasieskolor. De studentambassadörer som, tillsammans med universitetets studievägledare, deltar i informationsresorna har fått en speciell utbildning där bl.a. introduktionsidén betonats.

Studentguiden

I samband med att de nya studenterna betalar sin terminsavgift utdelas Studentguiden, en informationsguide för den kommande studietiden vid universitetet. I denna presenteras Örebro universitet, studentkåren och staden.

Institutionens dag

I samband med registreringen anordnar varje institution tillsammans med sektionerna sin egen introduktion i programmet/kursen. Institutionen presenterar här sina lärare, studievägledare och institutionssekreterare, samt administrativa rutiner.

Fadderutbildning

För att faddrarna ska vara väl förberedda att möta de nya studenterna anordnar Örebro studentkår tillsammans med universitetet en fadderutbildning. Utbildningen pågår i två dagar och de moment som diskuteras är bl.a. alkohol, droger, ledarskap, gruppträck, sammanhållning samt

första hjälpen. De blivande faddrarna får här tillfälle att testa sina egna värderingar, att bilda nätverk och att delta i planeringen av introduktionsprogrammet.

Campusvandring/stadsvandring

Under introduktionsveckorna får de nya studenterna tillfälle att delta i en campusvandring och en stadsvandring.

Studentmässan

I anslutning till terminsstarten arrangeras en studentmessa. Mässan anordnas på Campus och både interna och externa aktörer får tillfälle att möta de nya studenterna. Exempel på mässdeltagare är: CSN, försäkringskassan, kommunen, banker, bostadsförmedlare.

Pergitefest

Studentkåren anordnar en välkomstkväll för de nya studenterna i Kårhuset. Representanter får studentkåren hälsar studenterna välkomna och de får en möjlighet att möta varandra i lite festligare sammanhang.

Örebrodagen – i samverkan med Örebro stad

Landshövdingen inviger Örebrodagen i Stadsparken och hälsar de nya studenterna välkomna till Studentstaden Örebro. Här tävlar sektioner, personallag, lokala Örebrolag mot varandra. För att stå som vinnare krävs både samarbete, klurighet och lite muskelstyrka. Allt i syfte att visa att studenterna också är en del av Örebro stad.

Qrakegrupp/kartläggningsgrupp

Här finns representanter från samtliga institutioner och avdelningar, kåren/sektionerna, biblioteket, studenthälsan, nationerna, idrottsföreningen och internationella fadderiet. Syftet med arbetet i grupperna är att samordna alla introduktionsaktiviteter och se till att alla nya studenter får ett personligt välkomnande.

Stöd i svenska

Universitetets studenter med utländsk härkomst erbjuds en stödkurs i svenska språket. Stödkursen startade höstterminen 1999. För närvarande deltar ett trettiotal studenter.

Reflektion

Örebro universitet och Örebro studentkår har påbörjat arbetet för en bra introduktion men fortfarande återstår mycket att göra. Problem med alkohol, gruppsyck och utanförskap i samband med introduktionen existerar fortfarande.

Samarbetet mellan studentkåren och universitetets olika aktörer bör ytterligare utvecklas och fördjupas.

Utvärdering

Kontinuerlig utvärdering

Lärosäte: Högskolan i Gävle

Kontaktperson: Kerstin Hjelm-Karlsson, Kerstin.Hjelm-Karlsson@hig.se

Bakgrund

Inom institutionen för vårdvetenskap och social omsorg vid Högskolan i Gävle utvärderas sedan en tid tillbaka regelmässigt samtliga kurser inom sjuksköterskeprogrammet och programmet för social omsorg. Utvärderingsprocessen följer i stort den som K.-A. Nilsson utarbetat ("Utvärdering för kvalitet", 1993, Pedagogien, Lund) med ramar, förlopp och prestationer som de tre komponenterna i processen som ställs mot de tre systemkomponenterna studenter, lärare/resurser och organisation. I en matrisuppställning om tre gånger tre positioner ger detta nio problemområden, som kan bli föremål för utvärdering. Av de nio områdena utvärderas vissa för varje kurs (främst de som rör förlopp och prestationer) medan de övriga (de som berör ramarna för verksamheten) beaktas en gång för varje årskurs studerande. Avsikten är att under en treårsperiod (som är den tid som programutbildningen varar för en enskild student) ska alla nio problemområden bli föremål för utvärdering, så att en mera fullständig bild av hela utbildningsprogrammet kan ställas samman.

Det övergripande syftet med utvärderingarna och med de båda utvärderingsgrupper som bildats är att det ska finnas ett forum inom vardera programmet där utvärdering, uppföljning och åtgärder av kurser kan ventileras tillsammans mellan berörd programansvarig, ämnesföreträdare och två studenter från varje kurs. På så sätt ges studenterna ökat inflytande över utbildningarna, genom att en kreativ dialog kan föras mellan dem och de personer som på olika sätt har ett övergripande ansvar för utbildningarna. Därmed förbättras utbildningsprogrammets kvalitet successivt.

Utvärderingsprocessens olika faser

Utvärderingsformulär

Ett utvärderingsformulär har tagits fram med sex frågeområden. Detta formulär används som "basmaterial" inom samtliga kurser. Studenterna ska i en fyrgradig skala bl.a. uttala sig om i vilken grad kursens olika syften har uppfyllts, ge sin syn på hur examinationen har fungerat, om arbetsformerna varit värdefulla för lärandet samt hur man upplevt kurslitteraturen. Studenterna uppmuntras också att motivera sina graderade svar och

komma med egna synpunkter. Utöver basformulärets frågor kan sedan en lärare lägga in ytterligare frågor för studenterna att svara på om det i en viss kurs bedöms vara av intresse. Tidigare har en ansvarig lärare administrerat utdelning och insamling av frågeformulären, men helt nyligen har beslut fattats om att de studerande själva (på eget förslag) på försök ska ta över ansvaret för administrationen av formulären.

Sammanställning av studenternas svar

En sammanställning av inkomna svar görs dels på en A4-sida, där frågeområden, medelvärden på studenternas graderingar samt studenternas kommentarer i korthet förs upp, dels mer i detalj fråga för fråga med kommentarer. Sammanställningen görs så att man enkelt och snabbt kan se vad som har fungerat bra och mindre bra. Den görs normalt av en lärare som inte varit inblandad i kursen, och överlämnas till utvärderingsgruppen för bedömning.

Utvärderingsgrupp

För vardera programmet finns en utvärderingsgrupp inrättad. Den består av programansvarig, berörda ämnesföreträdare samt två studenter som följer den kurs eller de kurser som ska utvärderas vid det aktuella tillfället. Utvecklingsledaren är ordförande i båda grupperna. Utvärderingsgrupperna sammanträder normalt två gånger per termin och sammanställningarna av kursutvärderingarna bildar utgångspunkt för överläggningarna. Härtill kommer vad berörda studenter eventuellt kan ha i övrigt att berätta om.

Gruppens arbete syftar till att först identifiera eventuella problem och därefter diskutera vad som kan göras för att avhjälpa problemen inför nästa gång som kursen ska ges. Ibland krävs ytterligare utredning av ett problem som gruppen identifierat. En eller flera personer får sedan i uppgift att ansvara för att problemet blir åtgärdat eller att en utredning görs. Om ett problem kan återföras till brister hos en av kursens lärare, uppmanas den lärare som är ansvarig för ämnet (och som är närvarande vid mötet) att kontakta läraren i fråga, påtala bristerna samt försöka komma fram till en lösning.

Åtgärdslista

Från varje gruppmöte upprättas en åtgärdslista, där identifierade problem förs upp jämte vem eller vilka som ansvarar för att problemen åtgärdas. Varje nytt möte avslutas med att föregående åtgärdslista gås igenom och ansvariga rapporterar vad som har hänt sedan förra sammanträdet. När ett

problem blivit tillfredsställande löst förs det upp på en ny lista över åtgärdade problem där de vidtagna åtgärderna beskrivs. På så sätt kan alla berörda, inte minst studenterna, ta del av vad som görs för att förbättra kurserna.

Erfarenheter av utvärderingssystemet

Systemet med kursutvärderingar som följs upp av en utvärderingsgrupp har utvecklats gradvis under en tvåårsperiod, vilket är alltför kort tid för man ska kunna dra några mera omfattande slutsatser av hur det fungerar. Följande är dock några erfarenheter som redan nu har gjorts.

- Enkäterna som bildar grund för gruppernas arbete gör tjänst som grovsällningsinstrument, dvs. när ett problem identifierats och ansvarig för att åtgärda det utsetts, vidtar i allmänhet ytterligare analyser och diskussioner med berörda lärare om hur bristerna ska avhjälpas. Den viktiga funktion som gruppen har är att man där kommer överens om att ett visst problem verkligen föreligger. Detta kan tyckas trivalt men är det inte. I många fall kan studenterna uppleva något som en brist medan kursens lärare inte ser det så. Det finns alltså ett behov av att någorlunda objektivt fastställa vad som är en brist i kursen och här har utvärderingsgruppen en viktig roll.
- För studenternas engagemang i utvärderingsarbetet är det av stor betydelse att kursutvärderingarna verkligen följs upp seriöst. Studenterna vill naturligt nog se att deras framförda synpunkter beaktas, diskuteras och får effekt i form av förbättringar. Överlag har deras intresse för att medverka i arbetet med att förbättra kurserna stärkts. Ur lärarnas synpunkt har det visat sig att den erfarenhet och den kunskap som studenterna besitter i många fall kunnat tas till vara i den utbildningsplaneringen och -utveckling som kontinuerligt pågår.
- När utvärderingsgruppen träffas kommer alla kurser som genomförts föregående period upp till diskussion. Närvarande är då två studenter från vardera terminsårskurs 1 till 6 av utbildningen. Studenter från lägre årskurser lyssnar således på diskussioner om kurser de kommer att läsa senare. På så sätt blir de informerade om förhållanden som väntar dem och kan senare i utbildningen se vilka förbättringar som genomförts. Omvänt får alla de äldre studenterna ta del av vad som åtgärdats sedan kursen gavs förra gången. Detta har visat sig ha stor

betydelse för studenternas engagemang i och intresse för att medverka i en kontinuerlig kvalitetsförbättring av utbildningen. I vissa fall kan dessutom de problem som identifieras och diskuteras vara generella för flera kurser och därmed ha intresse för alla närvarande studenter.

- Ett område där kursrepresentanterna kan ta på sig ett stort ansvar är spridningen av information från kurserna till utvärderingsgruppen och vice versa. När en ny studentrepresentant kommer in i en av utvärderingsgrupperna diskuteras studentens roll gentemot kurskamraterna och representanten uppmanas fundera på följande frågor.
- Hur kan Du på bästa sätt komplettera den bild som enkäten ger med ytterligare synpunkter från Dina kurskamrater ?
- Hur kan Du på bästa sätt säkra att informationen från utvärderingsgruppen om vidtagna åtgärder återförs till Dina kurskamrater ?

Det ankommer alltså på studenterna själva att ge svar på dessa frågor och utveckla formerna för hur insamling och spridning av informationen ska ske.

Även från vårdkårens sida har man uttryckt önskemål om att man vill bli involverade i utvärderingsprocessen, t.ex. genom att få löpande information om utvärderingsgruppernas arbete.

Sammantaget visar erfarenheterna från utvärderingsmodellen på många positiva effekter. Det kanske mest slående är den kraftiga ökningen i studenternas villighet att medverka med konstruktiva förslag till att förbättra undervisningens och utbildningens kvalitet.

Programråd

Lärosäte: Idrottshögskolan

Kontaktperson: Staffan Hultgren, Staffan.Hultgren@ihs.se

Programrådet är en aktiv utvecklingsenhet med avsikten att aktuellt program ska utvecklas till en konkurrenskraftig utbildning för arbetsmarknaden. Vad vill vi uppnå och hur når vi dit?

Programträffarna avser att ta upp och diskutera konkreta frågeställningar som har en direkt betydelse för den pågående verksamheten.

Programråden vid Idrottshögskolan i Stockholm har kontinuerliga möten där de olika kursernas innehåll och dess periodisering diskuteras. Varje utbildningsprogram har ett eget programråd och leds av berörd utbildningssamordnare i samverkan med studentkårens ordförande som är anställd av Idrottshögskolan.

Programrådets syfte är att utveckla kurser, kursmoment och programmens uppläggning utifrån erfarenheter och utvärderingar, och därmed erhålla ett forum för studentmedverkan. Respektive programråd består av två studenter från varje årskurs, samt berörda lärare och vid behov inbjudna representanter från arbetslivet.

En av programrådets viktigaste uppgifter har varit införandet av en demokratisk process där utsedd ledamot ska företräda kursen vilket leder till diskussioner i de olika studentgrupperna av vad som ska framföras i programrådet. Dessutom kan lärare och studentrepresentanter träffas i en neutral form för att diskutera konkreta frågeställningar angående kommande kursers genomförande. Kurserna presenteras så att eventuella justeringar kan åtgärdas innan kursstart, samtidigt som man uppnår en ökad studentdelaktighet som är en väsentlig del i förankringsprocessen. Förslag som är förankrade i studentgrupperna och som får bifall i programråden utvecklas vidare genom speciella arbetsgrupper så att förändringar av övergripande struktur kan presenteras i institutionsstyrelse och eventuellt i Utbildningsnämnden för beslut.

Studenter möter prefekter

Lärosäte: Växjö universitet

Kontaktpersoner: Nina Bark, Nina.Bark@sv.vxu.se,

Eva Larsson Ringqvist, Eva.Larsson_Ringqvist@hum.vxu.se

Syfte och bakgrund

Det övergripande syftet med projektet är att skapa en mötesplats där studenter kan diskutera synpunkter på den egna utbildningen, på institutionens verksamhet och på universitetet i stort tillsammans med personer som har möjlighet att genomdriva förändringar och förbättringar, dvs. prefekter, studentkår och universitetsledning.

I projektet ”Studenter möter prefekter” är det verksamheten på institutionsnivå som står i fokus. Projektet ska ses som ett komplement till

de former för studentinflytande som finns via studenternas representation i styrelser och nämnder och via enskilda kursutvärderingar.

Upprinnelsen till projektet var ett beslut i dåvarande högskolestyrelsen om ett antal ”Lokala föreskrifter”, ett slags rättighetslista, som utformats av studentkåren och som vållade stor debatt. Det kändes nödvändigt att föra ned diskussionen på institutionsnivå men ändå bevara det universitetsgemensamma perspektivet via såväl studentkår som universitetsledning.

Mötenas utformning och innehåll

Ett antal träffar genomfördes på de olika institutionerna med deltagande av prefekt, representanter för de studerande vid institutionen, studentkårens utbildningsombudsman, studentkårens vice ordförande med ansvar för utbildningsfrågor samt prorektor. Prefekten kunde inte ersättas av någon annan vid institutionen, däremot stod det honom/henne fritt att inbjuda ytterligare någon person från institutionen att delta vid mötena. Sålunda var ofta t.ex. studievägledaren vid institutionen närvarande.

Efter denna första upptakt har diskussionerna genomförts en gång årligen och de har varje år haft ett särskilt tema. Vid sidan av huvudtemat har tiden använts för att följa upp de rekommendationer som blivit resultatet av föregående års samtal. De olika teman som lyfts fram under åren har varit följande:

- de lokala föreskrifterna (1996)
- högskolans utvecklingsplan (1997)
- studentinflytande vid Högskolan i Växjö (1998)
- mötet mellan studenter och lärare (1999)

Varje år har diskussionerna sammanfattats i ett litet häfte som delats ut till samtliga anställda, till deltagande studenter och till studentkåren. Denna skriftliga dokumentation utgör en nödvändig bas för påföljande års uppföljning, men redovisningen har också haft en pådrivande effekt som en följd av den jämförelse som där görs mellan de olika institutionerna.

Resultat av verksamheten

Generellt sett har projektet medverkat till att fokusera intresset kring en rad gemensamma frågor, till att lyfta fram svagheter i systemet men också sprida kännedom om goda exempel. En hel del av de förslag till förbättringar som framkommit i diskussionerna har lett till faktiska förändringar. En sådan gäller en förbättring av villkoren för det studentinflytande som utövas via formella kanaler. Studentkåren har tillsammans med prorektor

tagit fram ett dokument kallat ”Studentmappen”, som ska vara till hjälp för de studeranderepresentanter som sitter i olika beslutande organ vid universitetet.

Förankringsarbetet kring de lokala föreskrifterna ledde fram till en konstruktiv debatt kring arbetsvillkoren för lärare och studenter vid universitetet. Det har bidragit till att skapa en insikt om vikten av att vardagliga rutiner såsom schemaläggning och tentamenshantering fungerar.

Vidare har den universitetspedagogiska nämnden tagit initiativ till att utreda och inventera de examinationsformer som används vid universitetet. Detta arbete kan härledas till en diskussion som förts inom ramen för projektet, där ett flertal studenter framfört kritik mot skrivningstentamina.

En ständigt återkommande fråga i diskussionerna på institutionerna har haft samband med kursutvärderingar. Svårigheten ligger i att finna rutiner som är enkla och hållbara och genomförandesätt som gör utvärderingarna meningsfulla för både studenter och lärare. Vår bedömning är att det inte finns någon enkel och allmängiltig lösning på detta problem. Strävan måste snarast vara att förändra undervisningen i en sådan riktning att kursutvärderingarna endast blir ett av flera instrument att påverka undervisningens innehåll och kvalitet.

Projektets generaliserbarhet

Det är givet att denna form för möten med alla universitetets institutioner bara är möjlig att genomföra på ett mindre lärosäte. Så länge antalet institutioner vid universitetet är fortsatt hanterligt (ej över ca 15), kommer detta dock att vara en arbetsform för studentinflytande och kvalitetsutveckling som vi vill värna om.

Kostnader

Kostnaderna för projektet har varit indirekta i form av tidsåtgång för de personer som deltagit i mötena. De direkta kostnaderna har inskränkt sig till sådana som gällt tryckning av de årliga minnesanteckningarna från mötena.

SELMA

Lärosäte: Chalmers tekniska högskola

Kontaktperson: Anna Nyström Claesson, anna.claesson@esa.chalmers.se

AEMT (Applies Environmental Measurement Techniques) är ett av Chalmers internationella mastersprogram som drivs av Miljösektionen. Programmet har sedan 1996 ett mer systematiskt kvalitets- och utvärderingsarbete, en kvantitativ kursutvärdering som kallas SELMA (Självständighet, Examination, Lärarnas förmåga, tydlighet i Mål och studenternas Arbetsbelastning).

SELMA består av två delar, dels en kvantitativ del med frågor och en kvalitativ del där studenten har möjlighet att kommentera kursen och dess innehåll. Frågeformuläret fylls i anonymt och lämnas till programmets koordinator. Siffrorna från den kvantitativa delen av SELMA utgör tillsammans med kommentarerna underlaget i diskussionen med kursens lärarlag.

De tio frågor som kursenkäten SELMA bygger på är ursprungligen hämtade från mycket större urval av frågor sammanställda av Ramsdens (Ramsden 1992) som fokuserar på studenternas reflektioner angående:

Självständighet, S	<i>(Emphasis on independence)</i>
Examination, E	<i>(Appropriate assessment)</i>
Lärarnas förmåga, L	<i>(Good teaching)</i>
Målens tydlighet, M	<i>(Clear goals)</i>
Arbetsbelastning, A	<i>(Appropriate workload)</i>

Frågorna i SELMAN är konstruerade parvis på ett sådant sätt att det finns ett negativt påstående och ett positivt påstående för varje del i SELMAN. Studenterna graderar påståendet mellan -2 till +2 där -2 innebär att de inte alls håller med påståendet till +2 där de håller med helt och hållet. I utvärderingen beräknas ett medelvärde av siffrorna för respektive fråga och ytterligare ett medelvärde för de parvisa frågorna som anger SELMans utfall.

-
1. The course framework enabled me to plan my own studies, PS
 2. I am not satisfied with my contribution to the group work, NS
 3. I have learnt a lot by presenting the group work and by opposing another group's work, PE
 4. I would have preferred an emphasis on lectures and a traditional examination, NE
 5. The teachers spent a lot of time helping us in this course, PL
 6. The teachers were not good at explaining difficult concepts, NL
 7. We were well informed on the aims and objectives of this course, PM
 8. This course was a low priority for me, NM
 9. It is fun to work on the course with real-life problems, PA
 10. There has been so much to do on this course that I haven't had time to think, NA
-

Figur 1. Frågorna som finns med på kursenkäten SELMA. Frågorna är grupperade parvis med ett positivt påstående och ett negativt.

Med utgångspunkt från studenternas gradering av de tio frågorna beräknas ett medelvärde. För varje kategori beräknas sedan medelvärdet av den positiva och negativa frågan vilket blir resultatet på SELMA. Medelvärdet av hela SELMA beräknas utifrån resultaten på de olika kategorierna. Ett exempel på ett färdigt sådant resultat finns i tabellen nedan.

Average scores:	
Student independence	0.66
Examination	1.50
Teachers ability	0.76
Clarity of course goals	1.37
Workload	0.66
Average SELMA score	0.99

Konsensusdokument

Studenternas kommentarer, SELMA utvärderingen och lärarnas kommentarer sammanställs i ett dokument på ca 2 sidor. Dokumentet sänds ut till alla studenter och lärare på kursen för kommentarer, eftersom dokumentet är ett konsensusdokument. Slutversionen av dokumentet arkiveras och distribueras till involverade personer på programmet. Konsensusdokumentet, med kommentarer från både lärare och studenter används som kvalitets-säkring och ett bevis på att programmet behåller sin kvalitet.

Studenternas perspektiv

SELMA poängen och studenternas skriftliga kommentarer utgör studenternas perspektiv på kursen. SELMA poängen kommenteras kortfattat och kommentarerna sammanfattas och blir diskussionsunderlag för mötet med lärlaget.

Lärarnas perspektiv

Det förväntas att alla lärare deltar i utvärderingsdiskussionen, eftersom att den är en del av kursen. Diskussionen rör sig runt studenternas kommentarer och hur kursen ur lärarnas perspektiv har genomförts, med fokus hur grupparbeten, laborationer, problemställningar, kursens innehåll och organisation. Diskussion avslutas med att utvärdera hur mycket och vad studenterna har lärt sig under kursen.

Tidsåtgång

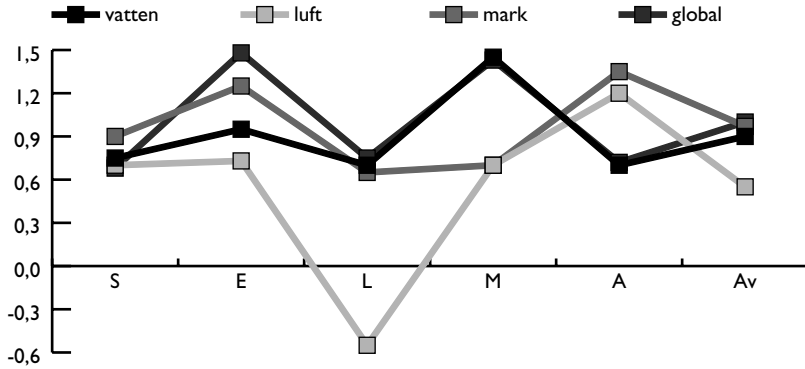
Sammanfattning av den kvantitativa och kvalitativa delen, Studentperspektiv, tar ca två timmar. Diskussionen med lärarlaget beräknas till ca en timme. Den slutgiltiga sammanfattningen med lärarlagets diskussion och slutkorrigeringar ca två timmar.

SELMA över tid

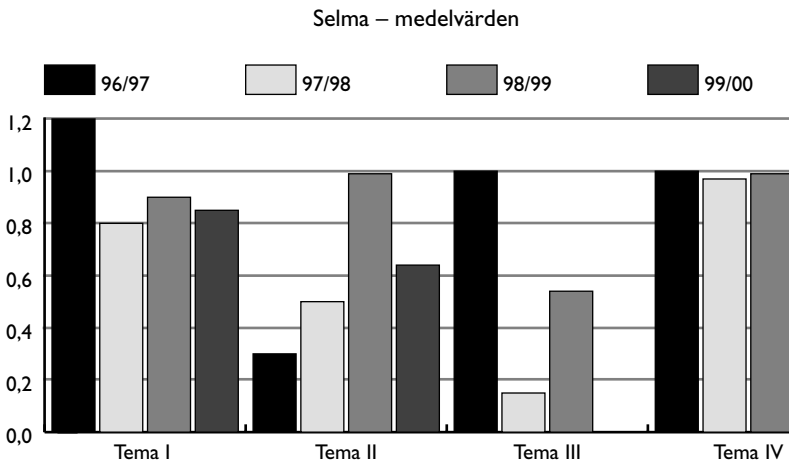
SELMA-utvärderingen har genomförts på mastersprogrammet sedan 1996. Vid lärarlagets utvärderingsmöte en gång om året sammanställs ett års SELMA för att ge en bild av hur kurserna genomförts (figur 2). På samma sätt har SELMA- utvärderingens medelvärde över kursen använts för att utvärdera kursernas utveckling över tid (figur 3.) I dagsläget är SELMA en garanti för att kvaliteten bibehålls. Men SELMAN mäter inte säkert om de förändringar som genomförs är förbättringar eller försämringar i teman.

Utvärderings formuläret med SELMA har fördelen av att vara enkel och kvantitativ men upplevs ofta som ett trubbig kvalitetssäkringsverktyg. Begränsningarna ligger främst i att antalet frågor som är begränsade till tio. Det ursprungliga frågeformuläret som presenterades av Ramsden innehåller 30 frågor, vilket ger en statistiskt underlag på den kvantitativa delen av SELMAN.

Utfallet av SELMAN är också beroende av att studentgrupperna är homogena för att utvärderingen ska kunna användas för jämförelser mellan olika år och teman. Det pågår för närvarande ett utvecklingsarbete av SELMAN för att visa på verkliga förändringar i kvalitén och för att minska påverkan från variationerna mellan studentgrupperna, bl.a. olika sätt att normalisera SELMA genom ex. en kalibrering.



Utvärderingar av ett års AEMT enligt SELMA. "Average score" i avsnitt 1.1 är underlag för globala kursen i figuren.



SELMA utvärderingar från fyra år tillbaka i tiden. Staplarnas värde motsvarar kursernas medelvärde.

Studentperspektiv

Studentfokus

Lärosäte: Umeå universitet

Kontaktperson: Margareta Sandström, Margareta.Sandstrom@adm.umu.se

I Utvecklingsprogram 1998–2000 för Umeå universitet har universitetsstyrelsen fastställt som mål på fem års sikt:

”Majoriteten av studenterna vid Umeå universitet ska vara mycket nöjda med den sociala och kulturella studiemiljön som universitetet erbjuder, samt med utbildningens kvalitet.”

Hur kan vi som arbetar med studentnära frågor medverka till att målet nås? Hur kan vi finna former för detta arbete? Hur fångar vi upp behoven? Hur kan vi möta behoven och hur utvärderar vi verksamheten? Här i Umeå har vi sedan ett år tillbaka nätverket ”Studentfokus”. Det består av representanter för studenthälsa, studievägledning, studentprästerna och Studentkårerna vid Umeå universitet samt CSN i Umeå.

Genom att intensifiera samarbetet på flera plan förbättrar vi tillsammans studenternas villkor. Genom bred kompetens och erfarenhet arbetar vi utifrån en helhetssyn på studenters problem.

Vi arbetar med att

- utveckla bättre metoder i stödet och servicen till i första hand de studenter som råkat i problem och för att öka tillgängligheten i våra tjänster
- synliggöra vår verksamhet och vår kompetens så att vi når alla studenter på ett tidigt stadium
- fungera som en påtryckningsgrupp i studentfrågor, studiemiljö, bostäder och studiesociala frågor.

Tillgänglighet och närhet

För fem år sedan flyttade vår enhet (f.d. centrala studievägledningen) från förvaltningsbyggnaden ut till en byggnad, Universum, i hjärtat av Campus. Vi såg möjligheter! Vi kom närmare de studenter, som redan finns här på Campus och kunde vägleda och ge stöd och service till dem. Tack vare närheten kunde vi förbättra samarbetet med studentkårer, studenthälsa och studentpräster, som redan fanns här. Vi har här även skapat utrymme

för ett närmare samarbete med CSN i Umeå, som finns i våra lokaler för service till studenten på Campus.

Studenten i centrum – i ord och handling

När Högskoleverkets grupp för bedömning av kvalitetsarbete för drygt ett år sedan besökte universitetet fick medarbetare från studievägledning och studenthälsa i dialog med bedömarna resonera om möjligheter och hinder i vårt arbete. Det var mycket givande på många sätt. Bland annat efterlyses indikatorer som ger signaler när det blir problem i systemet. Vi kom fram till att ett stärkt samarbete med studentkårerna och andra studentnära funktioner CSN, präster och hälsa kanske skulle kunna vara just det vi efterfrågade? Samtidigt hade promemorian ”Studentinflytande inom högskolan (Ds 1998:51)” varit på remiss.

I de övergripande målen för studievägledningen vid Umeå universitet finns också en passus som säger att ”Studievägledarens kunskap och erfarenhet ska tas tillvara vid planerings- och utvecklingsarbete av studie-relaterade frågor på alla nivåer inom universitetet.” För att bidra till att detta mål nås bjöd vi in våra grannar i Universumhuset, dvs. representanter för studentkårerna, studenthälsan och studentprästerna liksom CSN i Umeå samt ytterligare ett par förvaltningsenheter med studentnära kontakter till en träff. Syftet med denna första träff var att knyta ihop eller kanske stärka banden mellan oss för att på bästa sätt stödja studenterna och bli en påtryckningsgrupp att räkna med!

Mötesdeltagarna konstaterade snabbt att ett närmare samarbete och samverkan vore till gagn såväl för studenterna som för oss själva.

Vi var också överens om att våra funktioner inom varje enhet skulle synliggöras på ett tydligare sätt för att nå ut till varje enskild student med budskapet om stöd och hjälp. Vi fortsatte alltså att ses i en mindre grupp under våren och kom snart fram till att marknadsföringen av vår grupp och vad vi ville åstadkomma var viktig. Vi utformade också ett dokument för mål, riktlinjer och tillvägagångssätt för arbetet.

Vårt synsätt

Tanken bakom Studentfokus är att genom personliga kontakter skapa förutsättningar för en större gemenskap och bättre kunskap om varandras verksamheter. Vi tror att goda personliga relationer och fördjupad kunskaper om arbetets innehåll och förhållningssätt i studentfrågor blir en avgörande fördel när vi ska

- bidra till och verka för att studenten alltid har någon att vända sig till i alla frågor,
- fånga upp olika frågor som rör studenterna och deras studiemiljö och,
- medverka till förbättringar och förändringar samt utveckling av studentinflytandet,
- verka för att studentperspektivet synliggörs i planering och åtgärdsprogram.

Det är främst de studiesociala frågorna som vi i förstone riktar in oss på, men även när det gäller studieadministrativa frågor och informationsfrågor kan Studentfokus ge beslutsfattare på alla nivåer ett samlat studentperspektiv. Detta gör vi för att Umeå universitet ska bli ännu bättre på att ta emot och stödja studenterna! I detta arbete ska vi naturligtvis bidra till att de idéer och förslag som kommit fram inom StudiUm-projektet förverkligas.

Vad vi gjort ...

Förutom att vi på flera håll uppmärksammat beslutsfattare, kollegor och studenter på att vårt nätverk finns har vi hittills åstadkommit följande:

Information – Vi har fått igång ett arbete med en studenthandbok – en övergripande handbok som ska finnas hos alla nya studenter och som ska kunna nyttjas under hela studietiden. Det ska vara ett webbaserat material som även ska tryckas. Bättre skyltning av vår verksamhet i anslutning till våra egna lokaler håller på att tas fram.

Vem vänder jag mig till? Vi utarbetar en informationsskrift (ska även finnas på webben) för vart studenten vänder sig om något oförutsett händer, exempelvis vid dödsfall, trakasserier, studieproblem av olika slag

Påverkat har vi gjort genom att lämna en gemensam skrivelse till kommunledning och dess bostadsföretag AB Bostaden angående bostads-situationen i Umeå. Detta ledde till ett möte med Bostadens vd där vi muntligt redogjorde för våra erfarenheter av vad som händer då bostadsfrågan inte kan lösas på ett bra sätt redan under den första terminen.

Vi har också sett ett gott resultat av vissa delar av innehållet i skriften ”Regler och riktlinjer vid Umeå universitet”.

Vi vill också arbeta för att universitetets introduktionsprogram för nya studenter byggs ut och att det avsätts mer tid och resurser i enlighet med förslag i StudiUm-projektet, ett utvecklingsarbete med studentperspektiv.

StudentCentrum mitt på Campus

Vi arbetar även för att få till stånd en gemensam lokalisering av studentnära verksamheter. Förhoppningsvis kan en nära förestående organisationsförändring gällande studentservice även leda till att vi alla som arbetar i fronten för och med studenterna, synliggörs i ett StudentCentrum mitt på Campus.

Vi inom Studentfokus har stora förväntningar och förhoppningar om att detta arbete med ett ärligt studentperspektiv som grund bidrar till att universitetets mål förverkligas och att varje student känner sig hemma, mår bra och lyckas bra med sina studier vid Umeå universitet.

Den Goda Institutionen – att utveckla medinflytande, delaktighet och dialog

Lärosäte: Karolinska institutet

Kontaktpersoner: Peter Aspelin, Björn Klinge, Kerstin Lagerström

Peter.Aspelin@KARO.ki.se, Bjorn.Klinge@ofa.ki.se,

Kerstin.Lagerstrom@admin.ki.se

Hur skapar man ökad delaktighet, ökat medinflytande och en tydlig dialog inom ett universitet och dess olika verksamheter? Hur utvecklar man reellt och inte bara formellt inflytande? Det finns inga enkla svar, inga enkla lösningar, på dessa komplicerade frågor. Inom ramen för projektet ”Den Goda Institutionen” strävar vi efter att utveckla dessa områden. Här gör vi en kortfattad beskrivning av bakgrund, genomförande, nulägesbeskrivning och planerad utveckling av projektet. Projektet kan indelas i bakgrund, förstudie, projektsteg 1: avlyssning, projektsteg 2: återföring, projektsteg 3: aktivitet samt långsiktig vidareutveckling.

Bakgrund

Karolinska institutet, KI, har under 90-talet bedrivit ett aktivt utvecklingsarbete. I juli 1993 gick KI från en centralstyrd till en decentraliserad organisation. Det bedömdes nödvändigt att institutionerna skulle ha tillräcklig ekonomisk och personell bärkraft för att kunna göra nödvändiga prioriteringar och omfördelningar av resurser. Därför genomfördes en omfattande sammanslagning av institutioner. Då fanns 150 institutioner, idag består KI av 34 institutioner inklusive bibliotek och universitetsförvaltning. I juli 1995 tillträdde Hans Wigzell som ny rektor för Karolinska institutet och det fortsatta utvecklingsarbetet fokuserades på visioner,

värderingar och val av inriktning. Institutionerna leds av en prefekt med långtgående delegationer. Prefekten utses av rektor, vanligen efter förslag från institutionsrådet. Mandatperioden omfattar 3 år med möjlighet till förlängning under ytterligare en 3-årsperiod. På institutionsnivå kom många av aktiviteterna att koncentreras på att bygga upp en gemensam institutionskultur. Rektor trycker på vikten av bred dialog om KI:s långsiktiga utveckling och om de konsekvenser på verksamhet, personal och övriga resurser som omvärldens nya krav innebär. Diskussionerna har nu kommit att fokuseras på ledning, ledarskap, medarbetare, medarbetarskap och institutionsstruktur. Institutionernas inre liv ska belysas och utvecklas.

Förstudie

För att göra en översyn av institutionernas verksamhetsformer och för att skapa ökade möjligheter till delaktighet och dialog skapade rektor projektet Den Goda Institutionen.

Projektansvarig är prorektor, professor Peter Aspelin och projektledare är Kerstin Lagerström, ansvarig för kompetensutveckling vid personalavdelningen och professor Björn Klinge, prefekt vid Odontologiska institutionen. Den Goda Institutionen har till sin huvuduppgift att se över den interna demokratin och att genom ett positivt förhållningssätt identifiera framgångsfaktorer. En förstudie som genomfördes vid fem institutioner identifierade några viktiga förutsättningar för det fortsatta arbetet. Många framhöll att det fanns en tradition att i första hand lyfta fram misslyckanden. Något tillspetsat kan man säga att KI hade utvecklat en ”misslyckandekultur”, där fokus är riktat mot misslyckande och felgrepp istället för lyckande och framgångsfaktorer. Det framstod därför angeläget att bryta detta mönster och sträva efter ett arbetssätt som tar fasta på ett uppskattande förhållningssätt. Det betyder inte att misstag, misslyckanden och felaktigheter ska sopas under mattan. Arbetet ska dock inriktas mer på att söka och identifiera framgångsfaktorer. Institutionernas starka och svaga sidor ska belysas ur detta perspektiv. Former för reellt inflytande för alla medarbetare, doktorander och studenter ska identifieras och utvecklas.

Projektsteg 1, avlyssning

Det första steget i projektet har varit att intervjua samtliga prefekter. Dessa intervjuer genomfördes av individer med professionell bakgrund inom psykologi och organisationsutveckling. Samtalen gav möjlighet att identi-

fiera de möjligheter och svårigheter som prefekterna upplevde och samtidigt kunde idéen med hela projektet utvecklas.

Hur bär man sig sedan praktiskt åt för att studera och belysa institutionernas inre liv, utöver intervjun med prefekten? Hur skapar man mötesplatser för tre tusen anställda och flera tusen doktorander? Inom forskning och utveckling är vi vana vid kollegial utvärdering och vi har här försökt ta fasta på och vidareutveckla denna möjlighet. I ett öppet uppdrag i KI:s personaltidning och på hemsidan på internwebben inbjöd vi intresserade forskare/lärare, administratörer och doktorander att delta i arbetet med Den Goda Institutionen. Vi bildade ”Lyssnarlag” om 3–4 personer, med forskare, doktorander, laboratorieassistenter och administratörer. Alla som ingår i ett lyssnarlag måste komma från andra institutioner än de som ska besökas. Varje grupp besöker 2–3 olika institutioner.

Lyssnarlagen har utbildats för sin uppgift vid flera olika tillfällen. Dels har lyssnarlagen själva i stor utsträckning utformat processen och identifierat sitt inlärningsbehov. Dels har vi i korta seminarier instruerat i teknik och tillvägagångssätt för arbete med uppskattande förhållningssätt. Lyssnarlagens uppgift är att genom yrkesvisa träffar på de olika institutionerna fånga upp institutionens framgångar, behov av förbättring och utveckling, medarbetarnas delaktighet och inflytande, möjlighet att påverka och delta i beslut, informationskanaler och samverkansformer och utvecklingsamtal. Ett särskilt fokus lades på hur just delaktighet och inflytande kan fungera under ett prefektstyre och vilka speciella framgångsfaktorer som kan identifieras inom detta område. Vidare ska lyssnarlagen identifiera hur institutionen planerar för framtiden och hur enskilda medarbetare involveras i denna planering. Besöket i respektive yrkesgrupp avslutas med att gruppen erbjuds utse ett ”språkrör” för fortsatt kommunikation och återföring. Ordet ”språkrör” kan leda till många associationer. I det fortsatta arbetet har språkrörsrollen definierats tillsammans med de utsedda språkrören. Några vill fungera som en ”växel” och fortsatt sprida information inom respektive yrkesgrupp. Andra väljer en mer aktiv roll genom att fortsatt medverka till att ta fram institutionens framgångsfaktorer. Flera vill vara en resurs i institutionens utvecklingsarbete.

Projektsteg 2, återföring

Alla institutioner utom två har nu haft besök av lyssnarlagen. Deltagande och delaktighet har varierat. Som mest har mer än 80 procent av doktorander och övriga medarbetare vid en stor institution deltagit. I medeltal är deltagandet väsentligt lägre. Teknisk–administrativ personal har som grupp

haft flest deltagare vid lyssnarlagens besök. Doktorandernas deltagande och engagemang varierar starkt mellan olika institutioner. Generellt beskriver lyssnarlagen ett öppet klimat med konstruktivt och engagerat deltagande, men på enstaka institutioner finns det besvärande undantag från denna regel. Efter besöken har lyssnarlagen gjort en sammanställning av vad man uppfattat vid besöken. Denna sammanställning har via språkrören kommunicerats med respektive yrkesgrupper med frågan ”känner ni igen er?”, ”har vi uppfattat det ni sa på rätt sätt?”. Efter komplettering har rapporterna tillställts projektledaren för återrapportering till institutionsledning (prefekt och administrativ chef) och institutionsråd. Även här har första frågan varit ”känner ni igen er?”, ”är detta rätt?”. Vid återföringen startar respektive institutions fortsatta utvecklingsarbete. Återföringen kommer att ske i flera steg och avslutas med att prioriterade utvecklingsområden har identifierats. Två till fyra institutionsråd kommer att inbjudas till gemensamma ”inspirationsseminarier” runt prioriterat område. Inspiratörer kommer att medverka och dessa inspirationsseminarier kommer förhoppningsvis att leda till realistiska och kreativa handlingar. Under åtminstone de närmaste två åren kommer vi att behöva processledare som aktivt deltar i olika projektgrupper på institutionerna, planerar och leder seminarier/möten kring institutionernas inre arbete och medverkar i direkt utbildning av ”institutionsmotorer”. Institutionsmotorer är de inspiratörer inom institutionen som efter de inledande två åren själva ska driva institutionens fortsatta kontinuerliga utvecklingsarbete.

Doktoranderna lyfter fram vissa problem som är tydliga för denna grupp. Personligt stöd för doktoranderna saknas och det finns risk för alienation och isolering relaterat till den beroendeställning gentemot handledaren man befinner sig i. Doktoranderna ser en tydlig utvecklingsmöjlighet i att skapa individuella kontrakt med handledaren. Utvecklingssamtal innefattar idag inte självklart doktoranderna och det önskas. Karriärplanering är ett annat område där särskilda utvecklingsmöjligheter kan identifieras. Ofta upplevs institutionen utanför den egna forskargruppen som anonym. Ingen naturlig tvärkommunikation mellan doktorander inom den egna institutionen, än mindre gentemot doktorander vid andra institutioner. Bättre insyn i institutionens inre arbete skulle kunna uppnås genom ökad delaktighet i institutionsrådets verksamhet. Ofta upplever doktoranderna forskningsmiljön inom den egna gruppen som mycket positiv och med hög ämneskompetens hos handledarna. På många institutioner uppger doktoranderna att de är väl omhändertagna såväl professionellt som socialt. Ibland önskas tydligare välsignelse av handledaren för att

ta vara på det gigantiska smörgåsbord av forskarutbildningsaktiviteter som erbjuds inom KI, bl.a. fantastiskt utbud av seminarier och forskarutbildningskurser. Institutionernas framtidsplanering upplevs emellertid ofta som diffus. Man efterlyser tydliga visioner från ledningen. Man önskar att doktorandernas värde för samhällsutvecklingen lyfts fram och att institutionens arbete placeras i ett omvärldsperspektiv.

Projektsteg 3, aktivitet och långsiktig planering

Deltagarna i lyssnarlagen vittnar om en mycket viktig insikt i KI:s övriga verksamheter. En insikt som de inte kunnat få på annat sätt än genom aktivt lyssnande.

En preliminär sammanställning av nuläget för projektet Den Goda Institutionen visar att många olika kompetensutvecklingsbehov lyfts fram. Några institutioner är redan igång med att identifiera kompetensgapen och söker aktivt insatser för att möta dessa gap. I arbetet med att identifiera och formulera kompetensbehoven kommer ett kontinuerligt stöd behövas. Det är viktigt att skapa en tydlig helhetsbild av Karolinska Institutet där alla medarbetare ser hur olika utvecklingsaktiviteter hänger ihop. Vi anser att den arbetsmetod vi succesivt utvecklar är intressant i sig. Vår ambition är att utveckla en metod som kan tillämpas i olika typer av kunskapsföretag. Modellen skapas kontinuerligt av medarbetarna själva och varje steg växer fram i den kreativa och konstruktiva dialogen. Det finns inte en enkel lösning till dialog och delaktighet för utveckling av en komplicerad kunskapsorganisation. Det finns inte ett enkelt framgångsrecept för hur Den Goda Institutionen skapas. Det är en process som vi startat med Den Goda Institutionen. Processen i sig tycks vara väl värd insatsen.

Social och etnisk mångfald

Arbetet med social och etnisk mångfald är inte reglerat i samma utsträckning som de andra aspekterna, och frågan har en relativt kort historia på många lärosäten. Trots detta har stora ansträngningar gjorts på mångfaldsområdet det senaste året, och mycket arbete planeras. Exempelvis håller flera lärosäten på att ta fram mångfaldsplaner.

De goda exemplen bedömargruppen valt att presentera representerar de olika aspekter och åtgärder gruppen bedömt som viktiga för att främja den sociala och etniska mångfalden: Strategier och policy, Långsiktig rekrytering, Rekrytering på kortare sikt, Nya utbildningsformer, Introduktion och stöd till studenter, Särskilda åtgärder för etnisk mångfald. Samma åtgärder gagnar i många fall både den sociala och den etniska mångfalden, men för att speciellt uppmärksamma vissa satsningar som syftar till att bredda den etniska mångfalden finns dessa med under en egen rubrik.

Strategier och policy

Vidgad rekrytering vid Campus Norrköping

Lärosäte: Linköpings universitet

Kontaktperson: Malin Thunborg, Malin.Thunborg@ituf.liu.se

En särskild arbetsgrupp har på uppdrag av Campusrådet vid Campus Norrköping arbetat för att utveckla förslag med målet att socialt bredda och därmed stärka rekryteringen till högre utbildning.

Målgrupper

Arbetsgruppens förslag innehåller insatser med sikte på:

- personer ur en viss socioekonomisk grupp,
- personer som är äldre än genomsnittsstudenten,
- personer med annan etnisk bakgrund (med akademisk utbildning),
- personer med annan etnisk bakgrund (utan akademisk utbildning),
- underrepresenterat kön,
- personer med goda gymnasiebetyg men som inte tänkt läsa vidare,
- personer som läser vid Kunskapslyftet eller hos andra utbildningsanordnare,
- vissa gymnasieskolor i regionen med låga övergångssiffror.

En och samma individ kan givetvis återfinnas i flera av dessa grupper.

Kommentarer och förslag till åtgärder

Särskilda insatser

Utöver regelrätta kurser har arbetsgruppen diskuterat andra verksamheter med grund i olika erfarenheter från andra högskolor och behov uttryckta vid intervjuer med studenter. Forskning visar att social snedrekrytering grundläggs mycket tidigt och att val redan i grundskolan är avgörande. Högskolans insatser kan därför ses på två olika sätt. Att verka för vidgad rekrytering bör vara ett förhållningssätt som genomsyrar hela verksamheten och ingår som en integrerad del av universitetets rekryteringspolicy. Ett långsiktigt perspektiv måste omfatta mycket unga personer. Ett mer närliggande perspektiv är följande punktinsatser som arbetsgruppen föreslår. Dessa tar här i första hand sikte på Campus Norrköping.

Arbetsgruppen har genom sitt arbete kommit till slutsatsen att det inte finns en enskild lösning eller en metod att nå det effektivaste sättet att bredda rekryteringen. Gruppen föreslår en rad åtgärder som sammantaget

kan ge effekter och överlämnar dessa förslag till ansvariga på andra nivåer inom universitetet.

Kursutbud

Ett ökat antal utbildningsplatser bör avsättas till fristående kurser på deltid och kvällstid vid Campus Norrköping. Detta skulle även leda till att effektivare utnyttja lokaler som till stor del står tomma kvällstid. Många studenter vittnar om att det är svårt att kombinera familjeliv och studentliv. Man behöver ofta läsa i en annan takt för att orka med. Om det ordinarie kursutbudet av deltidskurser på kvällstid skulle öka skulle även snedrekryteringen på sikt kunna minskas. Grundkurser på deltid, kvällstid blir ofta en inkörsport till en längre högskoleutbildning.

Ett antal platser avsätts till sökande med kunskaper i minoritetsspråk

Ett visst antal årsstudieplatser har tilldelats med syftet att bredda och stärka rekryteringen vid Campus Norrköping. Ett antal av dessa föreslås användas för att till vissa utbildningar reservera ett antal platser för personer med annan etnisk bakgrund samt kunskaper i ett minoritetsspråk. Lärarutbildning och vårdutbildning är förslag på utbildningar där ett sådant alternativ föreslås. Gruppen är medveten om problematiken kring detta men vill föreslå detta med hänsyn till Norrköpings befolkningsstruktur och samhällets framtida behov.

Brygga till gymnasieskolor

Vissa gymnasieskolor i regionen har låga övergångssiffror jämfört med riket. En riktad informationsinsats med återkommande besök som en del av obligatorisk verksamhet samt studiebesök på campus kan ge extra stöd till elever vid dessa skolor.

Utbildningsdagar/seminarium

Vissa studenter som kommer till högskolan genom alternativa vägar som komvux, Kunskapslyftet eller liknande uttrycker ibland att "träffbild" är dålig vad gäller deras kunskaper i exempelvis svenska eller matematik. Andra uttrycker missnöje med att bli skickade till olika instanser utan att få hjälp. Här kan universitetet erbjuda utbildningsdagar eller seminarier där till exempel lärare inom olika områden möts och ser varandras ingångsnivåer. Människor som inom sina yrkesroller möter personer som vill läsa vid högskolan behöver träffa högskoleföreträdare som ger en samlad bild av vad Linköpings universitet kan erbjuda. Exempel på sådana

yrkesgrupper är arbetsförmedlare, personalansvariga, fackliga företrädare eller företrädare för studieförbund.

Kvalificerad vägledning

Invandrare med akademisk utbildning, påbörjad eller avslutad, behöver kvalificerad vägledning för att hitta rätt i den svenska högskolan och lära känna systemet. Ett sådant stöd kan innehålla vägledning, hjälp med värdering och tillgodoräknande av tidigare utbildning samt möjligheter till auskultation inom olika områden och utbildningar vid universitetet.

Mentorsverksamhet

När högskolan öppnas för nya grupper utan förebilder bland andra studenter uppstår ibland problem för dessa nya studenter. Man vittnar om vilsenhet, utanförskap och problem, till exempel när det gäller äldre studenter med att kombinera familjeliv med ett liv som student. Ofta har dessa personer givit upp arbete, social gemenskap, kanske gjort en klassresa och även en stor ekonomisk satsning. Det är viktigt att sådana studenter får ett bra mottagande och lyckas tidigt i sina studier för att orka med den omställning i livet som krävs av dem. Ett mentorsprogram där studenter som tidigare gjort liknande erfarenheter kan stödja de nyantagna. Det är viktigt att ge dem möjlighet att "hitta varandra". Det måste finnas en beredskap för sociala åtgärder av denna typ.

Auskultation

Möjligheter bör finnas för grupper från till exempel Kunskapslyftet att auskultera vid föreläsningar eller lektioner för att på detta sätt skapa en brygga till studieovana grupper. Presumptiva studenter med annan etnisk bakgrund behöver denna kontakt för att lära känna den svenska högskolevärlden.

Arbetet för främjande av social och etnisk mångfald

Lärosäte: Södertörns högskola

Kontaktperson: Joakim Palestro, joakim.palestro@sh.se

Södertörns högskola startade 1996 i ett typiskt s.k. miljonprogramsområde i Huddinge söder om Stockholm. Redan från början sattes en rad verksamheter igång i syfte att skapa en sant mångkulturell högskola. 1997 föreslogs

från lärarhåll att ett mindre sekretariat skulle inrättas dels för att samordna aktiviteter som redan pågick, dels för att söka vidga högskolans rekrytering till nya grupper. Förslaget gick igenom och 1998 avsattes medel för två personer på halvtid. Dels en lärare, med god förankring i lärarkollektivet, dels en sekreterare som också hade egna akademiska meriter. Sekretariatet placerades direkt under rektorsämbetet, och vi fick också en mindre verksamhetsbudget för att kunna betala föreläsare etc. Efter ansökan fick vi 1999 särskilda projektmedel från Millenniekommittén, vilket gör att verksamheten nu drivs som ett projekt inom ramen för millenniesatsningen.

Till sekretariatet knöts 1999 en referensgrupp av lärare, forskare och studenter från Södertörns högskola. Gruppen består av "eldsjälar" som själva anmält intresse för att vara med. De är alltså inte valda som representanter för någon särskild grupp, utan medverkan bygger på engagemang. En sådan lösning har naturligtvis både för och nackdelar, men vi har funnit att i det här skedet har det varit viktigare med den idérikedom som följer med ett stort personligt intresse, än att uppfylla alla önskemål om representativitet. Som ett övergripande mål för sekretariatets verksamhet har vi följande ambitionen:

"Vi ska göra allt vi kan för att ingen ung människa från Södertörn, som har förutsättningar och intresse för högre studier, ska behöva avstå från att studera vidare på grund av okunskap, brist på stöd från hemmet eller nonchalans från samhällets sida."

Detta har sedan brutits ned i en rad delmål, som är möjliga att stämma av. Så är exempelvis ett av delmålen att övergångssiffrorna mellan gymnasium och högskolor i södertörnskommunerna på fem års sikt ska vara lika med – eller bättre – än riksgenomsnittet.

Eftersom det inte finns en enkel orsak till de olika typer av snedrekrytering till högre studier vi kan finna i dagens samhälle, har vi beslutat att pröva en lång rad olika angreppssätt på problemet. För att ge struktur åt arbetet har vi brutit ner de övergripande målsättningarna i fem delaktiviteter som vi gett följande rubriker:

- I. Väcka tanken på högre studier hos nya grupper.
- II. Påverka påverkarna.
- III. Underlätta övergången till högskolan.
- IV. Skapa en god miljö vid högskolan – för alla!
- V. Se till att kunskaper och erfarenheter sprids vidare i samhället.

Väck tanken på högre studier hos nya grupper

Vi vill få fler gymnasieungdomar att reflektera över möjligheten att studera vidare vid universitet/högskola. Antingen vid Södertörns högskola eller vid något annat lärosäte. För oss är inte valet av högskola det viktigaste, utan att de över huvud taget börjar fundera på att läsa vidare. Med en sådan ambition är det en stor fördel att inte vara underställda högskolans allmänna rekryteringsorgan, utan ha en självständig ställning i organisationen.

Förutom att knyta an till de mer vanliga rekryteringsmetoderna med annonser, studentambassadörer och öppet hus för gymnasieungdomar har vi också träffat fackliga representanter från Scania, Astra och andra stora arbetsgivare i Södertälje. (Vi började med denna klassiska arbetarstad men målet är att på sikt arbeta oss igenom alla de större fackklubbar i vårt närområde.) För att inte komma in som främmande fåglar har vi före våra besök tagit kontakt med studiecirkelledare och andra intresserade av bildningsfrågor, och det har visat sig vara klokt.

Påverka påverkarna

Vid en genomgång av litteraturen om klassresor och studieval hos dem som kommer från hem utan studietradition omnämns ofta några få nyckelpersoner som de som varit avgörande för att man vågar välja att söka till ett universitet eller en högskola. I många fall är det fråga om någon lärare i gymnasiet, men det kan också vara någon annan vuxen man känner väl. Att identifiera, och knyta kontakt med den typen av potentiella ”nyckelpersoner”, har vi därför ansett vara en viktig strategi när det gäller att öka den sociala och etniska mångfalden på högskolan.

Som ett första steg i att nå dessa ”påverkare” har vi inlett ett arbete med att knyta närmare kontakter mellan högskolan, gymnasieskolorna och komvux på Södertörn och i södra Stockholm. Två gånger per termin träffar vi gymnasierektorer och representanter för komvux och i några av gymnasieskolornas styrelser har högskolan en representant. Vi har också påbörjat ett mer regelbundet utbyte genom att vi ställer upp med föredragshållare till studiedagar och inbjuder gymnasieklasser till högskolan. Efter önskemål från några rektorer har vi även inlett en försöksverksamhet med att gymnasieklasser kan få använda sig av våra laboratorier för att göra vissa experiment de inte har möjlighet att utföra i den egna skolan.

Vi organiserar också ett speciellt arrangemang som vi kallat ”Öppet hus för gymnasielärare” en dag under hösten. Förutom vanliga visningar av

labb och annat, håller ett antal av våra lärare föreläsningar som belyser aktuell forskning vid Södertörns högskola.

Tanken med satsningen på gymnasielärare är att vi vill att de ska ta en mer aktiv del i studievägledningen av sina egna elever, och inte tveka att uppmuntra ungdomar från studieovana miljöer att läsa vidare. Högskole-sverige ändrar sig dock snabbt, och för att alltid ha aktuell kunskap tror vi det är viktigt med personliga kontakter mellan lärare på de båda utbildningsnivåerna. Vårt mål är därför att inom fem år ska alla gymnasie-lärare i närkommunerna känna åtminstone en lärare på Södertörns högskola – helst i sitt eget ämne. Och omvänt ska alla lärare ha kontakt med åtminstone en skola i närområdet.

En annan viktig grupp att nå när det gäller att stödja ungdomarna i deras val av studieväg är föräldrarna. Här finns det speciella svårigheter för de föräldrar som vuxit upp i ett annat land, och som inte har någon förstahandskännedom om det svenska högskolesystemet. Merparten av den information som delas ut av universitet och högskolor i samband med ansökningsperioderna vänder sig till ungdomarna i gymnasiernas avgångs-klasser. Till föräldrarna är informationen däremot mycket begränsad. (Även för dem som är födda och uppvuxna i Sverige kan exempelvis det svenska studiemedelsystemet te sig svårförståeligt och skrämja bort studenter från högskolestudier. Särskilt om man fått lära sig att ”den som är satt i skuld är icke fri”.)

För att möta föräldrarnas behov av adekvat information på hemspråket, påbörjade vi som ett första steg ett arbete med att översätta en informationsbroschyr till spanska. Innan vi slutfört det arbetet lyckades vi få kontakt med Högskoleverkets informationsavdelning som till vår stora glädje lovade fullfölja projektet. Och inte nog med det. De har utvidgat det så att de nu kommer med information på alla de stora invandrarspråken. Nu blir det vår uppgift att se till att denna skriftliga information kompletteras med muntlig dito, och att vi ger föräldrarna en möjlighet att få svar på eventuella frågor. Allt i akt och mening att de ska kunna stödja sina ungdomar i deras studieval.

Underlätta övergången till högskolan

Brist på information om hur det svenska högskolesystemet fungerar gäller inte bara föräldrar utan i hög grad också studenterna själva. Att börja studera vid en högskola utan att ha någon närstående som kan svara på frågor om det formella och det informella högskolesystemet kan bli en traumatisk upplevelse. Som högskolenybörjare möts man inte sällan av en

väv av outtalade förväntningar och otydliga regler som kan upplevas exkluderande av den som inte är uppväxt i en akademisk miljö. Samtidigt känner många ungdomar en viss tvekan inför att ge sig in på en lång utbildning utan att vara riktigt säkra på om de egna förutsättningarna räcker ända fram.

Vill man öka den sociala och etniska mångfalden genom att få in fler ungdomar från studieovana miljöer är det viktigt att möta dessa typer av osäkerhet på ett konstruktivt sätt. Det mest effektiva sättet att göra detta är att erbjuda en eller flera former av introduktionsutbildningar, som gör det möjligt för studenter som känner sig osäkra på sin förmåga, eller som upplever den akademiska miljön som exkluderande att påbörja högskolestudier på ett bra sätt.

Redan vid Södertörns högskolas tillkomst utformades särskilda introduktionskurser för att underlätta studiestarten för studenter som inte kunnat skaffa sig de rätta förkunskaperna, eller som kommer från hem utan akademisk bakgrund. Således inrättades dels ett Akademiskt startår, efter modell från det naturvetenskapliga basåret, dels en entermens introduktionskurs kallad Introduktion till högskolestudier, modellerad efter den norska introduktionsterminen "examen philosophicum". I och med att sekretariatet för mångfaldsfrågor inrättades kom det administrativa ansvaret för dessa båda utbildningar att läggas där. Det finns skäl att hävda att detta stärkt deras ställning eftersom de tidigare saknat en naturlig organisatorisk hemvist.

Det Akademiska startåret är en utbildning på två terminer som syftar till att de studerades kunskaper ska fördjupas inom ämnesområdena svenska, matematik, engelska, samhällsvetenskap och historia så att de motsvarar de krav som ställs för standarbehörighet G2. En central målsättning för kursen är att studenterna också ska förvärva insikt i ett "vetenskapligt förhållnings-sätt" och andra halvan av utbildningen ska vara på akademisk nivå. Utbildningen, som startade redan 1996, liknar rätt mycket det s.k. collegeår som ges vid Umeå Universitet, med den stora skillnaden att samarbetspartnern när det gäller de gymnasiebehörighetsgivande delarna är komvux istället för Folkuniversitetet. Lärolaget på kursen arbetar mångvetenskapligt och när studenten genomgått startåret med godkänt resultat på alla delkurser får man en garantiplats på något av högskolan ordinarie utbildningsprogram.

Introduktion till högskolestudier är en 20 poängskurs som ges både höst- och vårtermin på heltid. Syftet med kursen är att ge studenterna redskap för fortsatta akademiska studier samtidigt som den ger en grund-

läggande akademisk allmänbildning. Kursen består av fyra integrerade moment: muntlig och skriftlig framställning I och II (10 poäng), att studera vid universitet och högskolor (5 poäng) samt elementär vetenskapsteori (5 poäng). Efter avslutad kurs ska studenterna vara förtrogna med bakgrunden till vårt utbildningssystem, huvuddragen i vår tankehistoria och grunderna för vetenskaplig begreppsbildning. Dessutom ska de ha sådan färdigheter i muntlig och skriftlig framställning i akademisk miljö att de ska kunna klara sina fortsatta studier både snabbare och effektivare än övriga studenter med samma förutsättningar.

Strävan efter att underlätta övergången från gymnasiestudier till studier vid högskolan tar sig inte bara uttryck i upprättandet av introduktionsutbildningar. Det handlar också om hur vi tar hand om studenter som söker sig till våra övriga program och kurser. Här skiljer vi oss säkert inte särskilt mycket från andra lärosäten i landet. En skillnad är dock att vi haft ambitionen att kritiskt reflektera kring hur studenter som kommer från studieovana miljöer upplever inträdet och hur man kan underlätta det. Konkret har det tagit sig uttryck i att vi ordnat en introduktionsvecka i början på hösten med föreläsningar om studenthistoria, studieteknik, datoranvändning etc. Under denna vecka har vi också inbjudit CSN att informera om det svenska studiemedelssystemets utformning. Vi har också tagit initiativet till utarbetandet av en Studentguide med praktiska råd om studieteknik etc.

Skapa en god miljö på högskolan – för alla!

Att hos en ung människa från en miljö utan vana av akademiska studier väcka tanken på att börja studera på en högskola, och att dessutom få en nyckelperson i denna persons närhet att se till att tanken omsätts i handling är viktiga steg på väg mot en breddad rekrytering. Likaså tror vi att en bra start på studierna är av stor betydelse. Men målet är inte nått förrän studenten klarat sina studier och fått sin examen. Vi måste därför ägna lika stor uppmärksamhet åt att minimera studieavbrott, som att rekrytera nya studenter.

Ett led i sekretariatets verksamhet är att fortlöpande söka ta reda på om det finns inslag i högskolemiljön som kan upplevas kränkande eller frustrerande för ungdomar med annan social eller etnisk bakgrund än den traditionelle svenske studenten. Nästa steg blir sedan att försöka göra något åt problemet, eller göra högskolans ledning uppmärksam på det. Under 1998 fick vi exempelvis in en rad berättelser som tydde på att insparceremonierna vid vissa program – den s.k. nollningen – innehöll inslag som

kunde upplevas som stötande av vissa studenter med utländsk bakgrund. Tack vare att vi hade en egen verksamhetsbudget kunde vi under ett par månader anställa en student som, med hjälp från Örebro Studentkår, organiserade en särskild ”fösar-utbildning” av de studenter som skulle hålla i nollningen 1999. Målet var att göra de ansvariga uppmärksamma på att det som upplevs som accepterat i den svenska akademiska kulturen inte alltid upplevs på samma sätt av studenter med annan bakgrund. Hon lade också upp ett speciellt fadderprogram, och enligt de rapporter vi fått in blev årets inspark väldigt lyckad också sett ur ett mångfaldsperspektiv.

Hur den intellektuella miljön blir vid en högskola beror i stor utsträckning på studenternas, lärarnas och tjänstemännens inställning till studenterna. Inte minst lärarnas attityd är viktig för hur man som student från studieovana miljöer upplever sin tid vid akademien. Som ett led i att söka skapa en positiv miljö för alla har vi ambitionen att samtliga lärare vid Södertörns högskola ska vara införstådda klassreseproblematiken och vad som är viktigt när man möter studenter med annan kulturell eller social bakgrund. Vi har därför satt som mål att minst en studiedag per läsår ska ägnas åt frågan hur vi främjar social och etnisk mångfald vid just vårt lärosäte. Inte minst viktigt är att sprida kunskap om de senaste forskningsrönen på området, och vi har därför bjudit in forskare som Margareta Hammarström och Mats Trondman. Men även den mer handfasta kunskap som studenthälsan och studievägledare besitter har varit viktigt att ta vara på. Så fick exempelvis studenthälsan oss att bli mer medvetna om de speciella studieproblem som fastemånaden Ramadan kan föra med sig för strängt muslimska studenter.

Se till att kunskaper och erfarenheter sprids vidare i samhället

Att sprida kunskap till våra egna lärare och tjänstemän om den forskning som gjorts, och görs, nationellt och internationellt på området social och etnisk mångfald är viktigt. Vi måste emellertid också se till att dess kunskaper sprids utanför vår egen krets. Därför kommer vi under år 2000 att i samarbete med Umeå universitet, Mälardalens högskola, Högskolan i Skövde och Malmö högskola anordna fem nationella endagarskonferenser på temat ”Social och etnisk mångfald i högskolan”.

Resultat

Sett i faktiska siffror måste man konstatera att Södertörns högskola lyckats mycket väl med ambitionen att åstadkomma en stor social och etnisk mångfald. Däremot är det svårare att hävda att detta skulle bero på att man

här organiserat arbetet med mångfaldsfrågorna på ett speciellt sätt. Viktigast är nog att tanken på att Södertörns högskola ska vara en mångkulturell högskola har kommit att genomsyra hela verksamheten. Men med den reservationen i minnet, vill vi ändå understryka betydelsen av att mångfaldsfrågorna sätts in i en lämplig organisatorisk ram. På samma sätt som när det gäller jämställdhetsarbetet, är det viktigt att det finns en ansvarig handläggare som har lämpliga resurser till sitt förfogande. Likaså att det finns en referensgrupp med lärare, forskare och studenter. Och, slutligen, att man tar vara på den entusiasm och uppfinningsrikedom som finns i det akademiska systemet.

Långsiktigt arbete för att öka mångfalden

Lärosäte: Göteborgs universitet

Kontaktperson: Maj-Lis Follér, Majlis.Foller@ctv.gu.se

Grundtviginstitutet är ett gränsöverskridande nätverk som vill främja och stärka samarbetet mellan olika kunskapsalstrande och folkbildande institutioner som universitet, folkhögskolor, arkiv och museer. Institutet finns vid Göteborgs universitet, men är ett samarbetsorgan mellan universitetet, folkhögskolorna i regionen och Nordens folkliga akademi. Målsättningen med denna samverkan är att stimulera till ny kunskapsbildning och förståelse av samspelet mellan mänskligt handlande och samhällliga processer. Genom att göra kunskapen som produceras vid universitetet tillgänglig för en bredare allmänhet vill vi uppfylla universitetets tredje uppgift. Några exempel från Grundtviginstitutets arbete med dessa frågor kommer att beskrivas nedan.

Göteborgs universitet, med centralt läge i staden, ger goda möjligheter till samarbete med Chalmers, Korsvägen Vetenskapscentrum och det framtida Världskulturmuseet. Universitetet bör vara en drivkraft för den ”lärande staden”, där kunskapen verkar som ett kitt för utvecklingen av det goda samhället med demokrati och social rättvisa. Grundtviginstitutet vill i detta sammanhang fungera som en mötesplats för olika aktörer i samhället genom att initiera olika aktiviteter. Seminarier, Öppet hus och konferenser anordnas i samarbete med folkbildningsorganisationer, museer, arkiv och förläggs gärna utanför universitetet. Indentitet, etnicitet, kulturarv, relevant kunskap och bildning kontra utbildning är några exempel på teman. En ambition är hela tiden att försöka nå ut till grupper som i vanliga fall inte nås av akademiska sammankomster.

I samarbete med informationsavdelningen vid universitetet försöker vi bryta ett invariant mönster, att aktiviteter enbart sker i innerstaden, genom att förlägga delar av Göteborgs internationella vetenskapsfestival till förorterna. Dessa populariserade föreläsningar och aktiviteter vänder sig till ungdomar och en bred allmänhet. Likaså har universitetet under hösten utåtriktade föreläsningar som går under benämningen Universitetsveckorna. En större del av dessa planeras i framtiden att förläggas i Biskopsgården, Angered och Västra Frölunda samt utanför själva staden i centralorter i den Västsvenska regionen.

”Det grundtvigska arvet” eller ”göteborgstanken” som det också kallas syftar på N F S Grundtvigs och S A Hedlunds tankar om en fri nordisk akademi i Göteborg med ansvar inte bara för en kvalitativt högstående högre utbildning och forskning utan även för kontakter med det icke-akademiska samhället. Vi vill visa på att det är tröga strukturer att förändra snedrekryteringen. Det handlar inte enbart om nya former för att nå ut med information och det räcker inte med välvilja. Människors värderingar och attityder samt frågor kring identitet är djupliggande och måste bearbetas på många olika plan för att förändringar ska kunna uppnås.

Göteborg är en uttalat segregerad stad vad gäller bosättning. Människor med kort skolutbildning, ungdomar med föräldrar i arbetarklassen och de som inte har svenska som första språk finner vi oftast i förorterna. För att uppfylla det demokratiska kravet att alla ska ha tillgång till information om högre utbildning har Grundtviginstitutet förlagt en del av sina aktiviteter till en av Göteborgs förorter, nämligen Biskopsgården. Där finns bl.a. ett annex till Göteborgs folkhögskola med ett femtital studenter. Vi har sedan ett och ett halvt år fördjupat och utökat vårt arbete där genom att en projektassistent, som Göteborgs universitets förlängda arm, befinner sig vid folkhögskolan en dag i veckan. Det första steget var helt enkelt att finnas närvarande för att informera om universitetet, försedd med broschyrer om kursutbud, högskoleprov, kurskataloger m.m. Därefter inleddes en föreläsningsserie med lärare från olika institutioner vid universitetet. Innehållet diskuterades fram i första hand med lärarna vid folkhögskolan. När eleverna vant sig vid upplägget och föreläsningarna – språkligt och innehållsmässigt – och funnit en bra nivå, blev det ofta livliga diskussioner. Nästa steg blev att välja klassrepresentanter som ingick i en förslagsgrupp. Teman inför nästkommande termin debatterades.

Som initiativ från eleverna kom att de ville besöka universitetet. Guidade studiebesök vid olika enheter planerades in. Sex grupper med ett tiotal elever har besökt universitetsbiblioteket med möjlighet att inför-

skaffa lånekort, besök har gjorts på någon institution, t.ex. Artisten, medan någon undervisning pågått. Andra delar av universitetet som besökts är den gemensamma förvaltningen i Vasaparken, där Grundtviginstitutet har sina lokaler, samt utbildningsavdelningen för att visa var studieinformationen finns. Detta har varit uppskattat och flera elever har varit med mer än en gång.

Vi tror att det är en långsam process att bryta barriärer – verkliga och symboliska. De verkliga kan vara svenska språket. Ungefär hälften av eleverna har utländsk bakgrund och svenska språket är ett hinder. De symboliska barriärerna kan finnas i elevens bakgrund där universitetsstudier är något helt främmande och som det framkommit skrämmande. Det finns ingen att identifiera sig med om ingen i familjen eller bekantskapskretsen har erfarenhet från högskolestudier. Det finns sociala och kulturella koder i den akademiska världen som måste förstås, kommuniceras och bearbetas.

Med arbetet i Biskopsgården lär vi oss långsamt att avståndet – mentalt och geografiskt – från Biskopsgården till Göteborgs universitet är långt. Det är många steg från att känna motivation att söka till en akademisk utbildning, till att klara av ansökningsförfarandet, registrering, studentkårsanslutning, etc. Därefter kommer universitetets roll. Orsakerna till dagens sociala och etniska snedrekrytering är politiska, sociala, kulturella och ekonomiska. I dessa aspekter döljer sig faktorer som är inomakademiska dvs. har med rekrytering, antagning, pedagogik och examinationsformer att göra samt utomvetenskapliga, dvs. de har med samhällsstrukturella faktorer på olika nivåer att göra.

Vad vi kan säga att Grundtviginstitutet gör i Biskopsgården är att vi samlar kunskap och erfarenheter kring människors uppfattningar om akademiska studier som kan bli en del i praktiken för att efterhand göra en systematisk analys av symboliska och verkliga hinder allteftersom vi träffar på dem. Vi planerar långsiktigt. Eventuellt är det dagens folkhögskoleelever som först måste bli positiva till högre utbildning, för att därefter kunna motivera sina barn att söka till högre utbildning. Detta som ett steg i rätt riktning för att påverka den grupp ungdomar som kommer från studieovana miljöer.

Hela universitetssystemet med administrativ personal vid antagnings- och studievägledningens enheter samt professorer, lärare och sekreterare vid institutionerna behöver bibringas förståelse och utbildning kring den nya grupp studenter som kommer till universitetet. Dessa studenter kan behöva speciellt stöd i början och det kan tänkas att de behöver speciella

resurser för att komma igenom systemet och komma ut med en högskoleexamen i handen. Vi kan lyckas med att få nya grupper att söka och bli antagna, men om resurserna att hjälpa dem genom systemet inte fungerar, är det ett stort misslyckande, som kommer att skada mer än befrämja arbetet för en större mångfald inom universitetet.

En central utgångspunkt är att ta tillvara den forskning som redan finns inom universitetet vid institutionerna för pedagogik, sociologi, psykologi, socialt arbete och andra enheter. Forskningen som belyser vilka strukturer det är som hindrar ett socialt och etniskt jämlikt universitet. Frågor kring vad språket har för betydelse.

Det är viktigt och bra att universiteten visar handlingskraft i dessa frågor, men handlingskraften ska vara grundad på kunskap om mekanismerna bakom social och etnisk snedrekrytering. Målsättningen ska vara att om vi vill nå nya grupper i samhället ska ekonomiska resurser tillsättas. De nya studentgrupperna behöver också humant stöd (t.ex. fadderverksamhet) för att ha samma möjligheter inom systemet som övriga studenter, samt att de efter examen får stöd med arbetsmarknadskontakter genom t.ex. någon form av mentorprogram utarbetas som överbrygger steget mellan universitetet och arbetslivet.

Högskola i en region med låg utbildningsnivå

Lärosäte: Högskolan i Borås

Kontaktperson: Hans Holmqvist, Hans.Holmqvist@hb.se

Borås och omgivande Sjuhäradsbygden har av tradition alltid haft en låg utbildningsnivå. Attityden har varit att ungdomar så snart som möjligt efter skolan ska komma ut i arbetslivet. Den industri som finns i bygden har tidigare inte efterfrågat personal med högre utbildning. Att kunna öka intresset för högre studier har därför varit ett angeläget arbete för högskolan.

Kännedom om högskolan

En förutsättning för att lyckas öka intresset för högre studier är att högskolan som sådan över huvud taget är känd, såväl bland presumtiva sökande som bland allmänhet, näringsliv, förvaltning, dvs. i den miljö där de blivande studenterna befinner sig.

Vid en studie som genomfördes av HB 1993/94 konstaterades att näringslivets och kommunernas kännedom om Högskolan i Borås var

mycket liten. Högskolan uppfattades av många som några studenter som kommit till Borås för att studera, men att detta knappast hade någon relevans för kommuninnevånarna.

Högskolans regionala betydelse

I samma utredning gjordes en genomgripande analys av högskolans betydelse ekonomiskt för i första hand Borås kommun. Resultatet visade att högskolan började bli ett viktigt inslag i den kommunala ekonomin, dels genom de arbetstillfällena som högskolan i sig själv innebar, dels genom de pengar som studenterna spenderade under sin studietid.

Totalt innebar högskolans närvaro upp emot 300 arbetstillfällen 1994. Till detta kom en statlig ersättning för skatteutjämning för inflyttade studenter på ca 17 Mkr. Högskolan hade vid detta tillfälle ca 1 700 som studerade på heltid. För år 1999 räknar högskolan med ca 4 000 heltidsstuderande, vilket med samma sätt att räkna ger bas för drygt 600 arbetstillfällen.

Ökad regional närvaro

Studien bekräftade högskolans egen uppfattning om omvärldens bristande kännedom om högskolan. Detta ledde till en ökad satsning på att informera i media, att arrangera speciella seminarier för allmänheten och ett större engagemang i allt fler frågor som rörde utvecklingen av regionen. Högskolan kom att spela en aktiv roll i utvecklingsprojektet ”Näring Sjuhärad” där ett stort antal företag och samtliga kommuner i regionen deltog. Vidare utökades samarbetet med de kommunala skolorna och med näringslivet.

De utökade kontakterna utåt med bland annat media ledde fram till att den i regionen dominerande tidningen, Borås Tidning, för två år sedan införde en helsida varje lördag kallad *Ambition*, med material huvudsakligen från högskolan och dess studenter. Detta har ytterligare ökat kunskapen om högskolan, som nu är ”var mans egendom”.

Navet

Parallellt med insatserna för att öka rekryteringen av studenter från icke-studievana miljöer har högskolan sökt vägar för att öka rekryteringen av underrepresenterat kön till olika utbildningar, exempelvis flickor till ingenjörsutbildningarna. Högskolan tog därför initiativ till en utredning om ett naturvetenskapligt centrum som riktade sig till alla från förskolan till högskolan. Projektet togs 1994 över av kommunen och ett centrum

byggdes upp som fick namnet NAVET, ”naturvetenskapligt och tekniskt deltageri”.

En grundtanke är att NAVET ska erbjuda dem som kommer dit en möjlighet att genom experiment lära känna naturvetenskapliga fenomen av olika slag. Framför allt ska NAVET fungera som ett stöd till skolan och får aldrig ges karaktären museum med permanenta utställningar. Varje år behandlas ett speciellt tema och det gör att varje besök blir en ny upplevelse, som sedan kan följas upp i den ordinarie undervisningen.

De effekter vi kan se är att andelen flickor på NV-programmet i Borås har varit stigande de senaste tre åren. Högskolan har efter starten fortsatt sitt engagemang och såväl högskolans ledning som lärare och studenter på lärarutbildningarna genomför olika projekt i samarbete med NAVET. Just nu pågår ett projekt där blivande lärare dramatiserar olika personligheter inom naturvetenskapen, Newton, Einstein m.fl., som ett led i att öka elevernas förståelse för matematik.

NAVET är ett viktigt led i att öka intresset för teknik och naturvetenskap – inte endast för flickor utan även för pojkar och då inte minst pojkar från en icke-studievan miljö.

Effekter på rekryteringen

Högskolan i Borås var till början av 90-talet en i hög grad riksrekryterande högskola med de nationellt unika utbildningarna inom biblioteks- och informationsvetenskap och textil. Vid den tiden rekryterades endast ca 20 procent av studenterna från Borås och Sjuhäradsbygden. Under 90-talet tillkom två utbildningsområden, ingenjörs- och förskollärare/lärarutbildningar, som båda i hög grad attraherar sökanden från regionen. Idag kommer 20 procent av studenterna från Borås kommun, ytterligare 20 procent från den omgivande regionen, Sjuhäradsbygden, samt 20 procent från Göteborgsregionen. Övriga rekryteras från hela landet. Efter examen finns fortfarande 20 procent kvar i Borås, medan andelen i Sjuhäradsbygden minskat till 10 procent.

Högskolan har fortsatt att följa de studenter som lämnat högskolan genom enkätundersökningar och bland annat tittat på en del bakgrundsfaktorer. Vi har då kunnat konstatera att Högskolan i Borås lyckats rekrytera en högre andel från icke-akademiska hem än riksgenomsnittet.

Jämfört med riket i stort har högskolan lyckats få en större andel studenter från studieovana miljöer, även inom de program som generellt sett rekryterar från icke-akademiska hem.

Studierna har också visat att de som examineras från Högskolan i Borås har haft lätt att inom en kort tid finna ett passande arbete.

Att utveckla en målsättning för mångfaldsarbetet

Lärosäte: Uppsala universitet

Kontaktperson: Dag Blanck, Dag.Blanck@multi.etn.uu.se

Den 29 juni 1999 tillsatte rektor vid Uppsala universitet en arbetsgrupp för främjande av social och etnisk mångfald. Gruppen fick ett drygt halvår på sig för att fullgöra sitt uppdrag och avlämna en rapport. Uppdraget bestod av flera delar. Gruppen skulle först utarbeta två förslag, nämligen ett till en målsättning för universitetets integrationsarbete och ett till en kartläggning av social och etnisk bakgrund hos universitetets studenter, forskare, lärare och övriga anställda.

Dessutom skulle gruppen diskutera och redovisa möjliga orsaker till obalanser vad gäller social och etnisk bakgrund, åtgärder för att komma till rätta med sådana obalanser, möjliga åtgärder för att ta till vara de resurser som högutbildade akademiker bland invandrare utgör och för dem skapa relevant kompetensutveckling, lämpad för forskarsamhället och för den svenska arbetsmarknaden

Arbetsgruppen tog som sin utgångspunkt att uppdraget var stort, och innefattade ett antal frågor som ytterst berör centrala aspekter av hela det svenska samhällslivet och att en diskussion av etnisk och social mångfald vid Uppsala universitet och eventuella åtgärder för att förändra situationen alltså av nödvändighet är beroende av förhållanden och utvecklingar som ligger utanför universitetets kontroll. Dock menade vi också att detta inte betyder att man ska avstå från att genomföra åtgärder av olika slag inom Uppsala universitet. Tvärtom menade gruppen att universitetet på ett seriöst och grundligt sätt bör initiera en långsiktig och mångfacetterad diskussion om frågan om etnisk och social mångfald. Dessutom bör det vara berett att genomföra åtgärder av olika slag för att öka den sociala och etniska mångfalden vid universitetet, vilket är en fråga av största vikt.

En andra utgångspunkt har varit att etnisk och social mångfald inte bara är en fråga om rättvisa – dvs. att Uppsala universitet på ett rättvist sätt ska vara öppet som studie- och arbetsplats för personer från olika sociala och etniska grupper i det svenska samhället. Det är lika mycket en kvalitetsfråga för universitetet självt. Om Uppsala universitet vill fortsätta att sträva efter att vara ett universitet av högsta internationella excellens blir det självklart

att sträva efter miljöer på alla nivåer inom universitetet som karakteriseras av såväl etnisk som social mångfald. Gruppen menade alltså att det föreligger ett samband mellan mångfald och kvalitet, något som också bekräftas av det nu över trettioåriga arbetet med mångfaldsfrågor som bedrivits vid universitet i USA.

En tredje utgångspunkt för arbetsgruppens arbete var, att vi valde att definiera uppdraget så att fokus sattes på universitetet som problemområdet. Det betyder att vi ansåg att ”problemet” inte låg bland medlemmarna av olika etniska och sociala grupper, utan inom universitetet självt. En viktig utgångspunkt för arbetet för att främja etnisk och social mångfald ligger i att ställa frågan: vilka hinder för etnisk och social mångfald finns vid Uppsala universitet, och vad kan göras för att avlägsna dessa hinder? Mycket av gruppens arbete har också ägnats åt diskussioner av denna fråga.

En fjärde utgångspunkt var att det föreligger en skillnad mellan etnisk mångfald som ett resultat av vad vi kan kalla universitetets internationalisering och etnisk mångfald som ett resultat av det svenska samhällets förändrade etniska sammansättning. Det står helt klart att det finns en betydande etnisk mångfald idag vid Uppsala universitet, om vi med det menar att det finns många personer vid universitetet som är födda i andra länder. Vi har många utländska studenter och forskare vid universitetet, som söker sig hit för kortare eller längre perioder, vilket alltså är en konsekvens av universitetets internationalisering.

Denna sorts etniska mångfald är dock av annorlunda art än den etniska mångfald som har vuxit fram i Sverige under de senaste halvseklerna som ett resultat av invandring. Detta brukar ofta beskrivas så, att Sverige har utvecklats i riktning mot ett ”mångkulturellt” samhälle, och där andelen utrikes födda personer i Sverige uppgår till drygt 10 procent. Mot bakgrund av detta menade gruppen att det blev viktigt att fundera över vilken sorts etnisk mångfald vi vill befrämja vid Uppsala universitet. Talar vi om den som blir resultatet av internationaliseringen eller om den som följer i kölvattnet på förändrade invandringsmönster till Sverige? Eller om båda?

Arbetsgruppens medlemmar kom från olika arbetsplatser inom universitetet – såväl akademiska som administrativa. Sammantaget fanns en bred erfarenhet av mångfaldsfrågor: vissa av deltagarna var själva av utländsk härkomst, andra hade bedrivit forskning kring dessa frågor eller arbetat med dem praktiskt på olika sätt. Gruppens arbete präglades av många och ofta intensiva diskussioner. Eftersom det inte råder någon egentlig enighet om hur begrepp som t.ex. invandrare och mångfald används och definieras i dagens Sverige, fann vi det viktigt att föra en diskussion om terminologi

och definitioner – något som också reflekteras i vår rapport. Redan tidigt strukturerade vi vårt arbete i en diskussion om mångfald och hinder för mångfald inom olika verksamhetsområden inom universitetet. Dessa var: 1) Studenterna, 2) De anställda (lärare, forskare, övriga anställda) och 3) Undervisningen.

Denna uppdelning visade sig vara mycket användbar, och resulterade i många stora och små förslag och idéer. Det bör noteras att gruppen inte alltid var enig vad gällde de olika hindren och vad som kunde göras för att avhjälpa dem, vilket knappast är förvånande. Däremot bör understrykas att det rädde samstämmighet om att faktiska hinder föreligger, och att en av grundorsakerna till frånvaron av etnisk mångfald vid universitetet utgörs av attityder och diskriminering som personer av utländsk bakgrund kan möta vid universitetet. Det ska också noteras att gruppen i sitt tänkande har dragit stor nytta av erfarenheterna från jämställdhetsarbetet vid universitetet.

I slutrapporten avlämnade gruppen tre förslag till universitetet, i stället för de begärda två. Förutom det begärda förslaget till en målsättning för universitetets integrationsarbete och kartläggningen av den sociala och etniska bakgrunden hos universitetets studenter, forskare, lärare och övriga anställda, föreslog gruppen att det vidare arbetet med mångfaldsfrågorna vid universitetet permanentas genom inrättandet av en handläggartjänst för etnisk och social mångfald. Dessutom redovisas i rapporten gruppens diskussioner om hindren för mångfald vid universitetet, med förhoppningen om att den kan tjäna som underlag för handläggarens vidare arbete. Gruppen underströk slutligen också vikten av att det initieras en bred debatt om mångfaldsfrågorna vid universitetet, för att frågan på så sätt ska förankras så väl som möjligt.

Långsiktig rekrytering

Kista och Rinkebyprojekten

Lärosäte: Kungliga Tekniska Högskolan

Kontaktperson: Eva-Lotta Thomas, evatho@admin.kth.se

KTH har under en tid deltagit i ett projekt tillsammans med ungdomsskolorna i Rinkeby och Kista. (I Kista i samverkan med Stadsdelsförvaltningens integrationsprojekt.) Båda projekten har som målsättning att försöka bryta den etniska och sociala snedrekryteringen inom högskolan genom att ge eleverna på låg-, mellan- och högstadiet möjligheter till att få undervisning av god kvalitet i naturvetenskapliga och tekniska ämnen. Målet är att fler elever ska ges möjlighet att utveckla ett intresse för naturvetenskapliga och tekniska ämnen på gymnasial- och högskolenivå. Särskild vikt har lagts på att utveckla och förstärka det svenska språket genom att konkret arbeta med NO/Teknik. Språk och begrepp har haft stor betydelse för uppläggningsen och utformningen för KTH-delarna i projektet¹⁾.

KTH:s del i projekten

KTH har i många år haft olika verksamheter som syftar till att höja intresset för teknik och naturvetenskap. Allt från en kurs för barn i åldrarna 7–12 år. Små barn kan också plugga på högskolan till särskilda sommarkurser i teknik för tjejer. Båda verksamheterna har eller kommer att anordnas i Rinkeby och Kista med skillnaden att de inte enbart riktas till flickor utan till alla intresserade elever. Teknikklubbarna anordnas på samtliga stadier.

¹⁾ Det finns olika studier som pekar på ett samband mellan språkliga handikapp och intresse/studieresultat i naturvetenskap och teknik. NOT-projektet visar t.ex. i en av sina studier att många elever med utländsk bakgrund har svårigheter med de tekniska/naturvetenskapliga ämnena på grund av språket. Man saknar (också i likhet med många elever med svenska som modersmål) inte bara ord för begrepp utan också en kunskap om vad begreppen betyder. Även OECD har gjort samma iakttagelse i sin undersökning från 1998 (Education at a Glance, Mathematics Achievement of Students in 4th and 8th grades). Här indikerar resultatet i matematik på samband bland annat med elevens språkliga kunskapsnivå. Elever som t.ex. inte talar test-språket hemma samt har föräldrar som båda är födda utomlands klarar sig sämre än de som ibland talar test-språket hemma och har en förälder som är född i landet. Vidare gäller att elever vars modersmål är detsamma som test-språket klarar sig bättre än båda de andra grupperna.

Det finns också planer på att anordna en Matematikklubb på de olika stadierna eftersom matematiken inte bara upplevs som särskilt tråkig och svår utan också är ett av kärnämnen i skolan.

Ett annat inslag är läxhjälp. Sedan vårterminen 1999 har ett tiotal KTH-studenter fungerat som läxhjälp två gånger i veckan i en högstadieskola ute i Rinkeby. Under våren kommer samma verksamhet att starta i alla högstadieskolor i Kista.

För Kistas del anordnar KTH i samarbete med Stadsdelsförvaltningen under våren en särskild seminarierie för matematik- och NO- lärarna på högstadiet. Seminarierna syftar till att höja lärarnas kompetens inom det naturvetenskapliga ämnesområdet samt till att ge en grund till ett nätverk mellan lärarna inom ungdomsskolan och KTH.

Det finns också långtgående planer på att ge högstadieeleverna möjligheter att komma till KTH och göra studiebesök och enklare halvdagslaborationer.

Teknikklubben för låg- och mellanstadiet

Höstterminen 1999 flyttade Teknikklubben med inriktning mot låg- och mellanstadieskolan, Små barn kan också plugga på högskolan, ut till Rinkeby. Under åtta lördagar kom fyra KTH-studenter, två kvinnliga och två manliga, ut till Rinkeby och undervisade de 32 barnen på åtta olika teman (Ljud, Ljus, Vatten, Luft, Kraft och maskiner, Balans och tyngdpunkt, Husbygge, El och magnetism).

Målet med teknikklubben var att barnen först och främst skulle ha roligt och lära sig nya saker. Undervisningen lades upp enligt principen Learning by doing. Barnen fick genom diskussioner och experiment själva komma fram till svaren på sina frågor om olika tekniska fenomen. Målet var att på så sätt konkretisera experimenten, att ge samband och en djupare kunskap. Det var också viktigt att tillsammans med barnen förankra de tekniska/naturvetenskapliga begreppen genom att upprepa och om möjligt visualisera varje ord och begrepp. Barnen fick också (om de ville) rita och skriva om sina försök i form av en liten ”rapport”, dels för att pränta in ord för föremål och begrepp, dels för att utveckla det skriftliga språket. Idén var att ge dem ord för de experiment de hade gjort under dagen.

Barnen gjorde stora framsteg under kursens gång både vad gäller kunskaps- och begreppsdelarna. De gjorde också stora framsteg vad gällde tankeprocessen dvs. att från de konkreta experimenten koppla till det abstrakta tänkandet. Visionen var att varje barn skulle lyckas med minst ett experiment per tillfälle vilket också uppfylldes.

Teknikklubben för högstadiet

Teknikklubben för högstadiet i Rinkeby kommer att starta i februari vårterminen 2000. Kursen är på nio veckor och eleverna kommer att handledas av KTH-studenter (två kvinnliga och två manliga).

De nio veckorna delas in i avsnitten kemi, fysik och teknik. Målet är att ge eleverna bättre färdighet, en grund till fortsatta studier på gymnasiet samt en inblick i hur studierna ser ut på en teknisk högskola.

Laborationerna/experimenten är inte beroende av den ordinarie undervisningen utan bygger på standardlaborationer på KTH i förenklad version. Laborationerna varvas med teori och handledningen och sker även här enligt principen learning by doing. Undervisningen bygger på gemensamma diskussioner som leder fram till samband och slutsatser. En viktig del är att stärka tankeprocessen genom att träna det abstrakta tänkandet samt utveckla språk och begrepp för att underlätta fortsatta studier på gymnasiet och så småningom högskolan.

Teknikklubbarna är utformade av Christer Johannesson, KTH.

Fadderverksamheten vid Fysikum

Lärosäte: Stockholms universitet

Kontaktperson: Per Olof Hulth, Per-Olof.Hulth@physto.se

Fysikum vid Stockholms universitet har sedan hösten 1995 bedrivit en fadderverksamhet för elever från högstadieskolor i Tensta-Rinkeby området. Målsättningen är att elever med mindre studiemotivering hemifrån kommer till universitetsmiljön och får kontakt med högre studier och forskning. Vi hoppas på detta sätt motivera dem för vidare studier. Idén kommer från Israel där man under många år framgångsrikt har bedrivit denna typ av verksamhet.

Elever i åttonde och nionde klass kommer till Fysikum en gång i veckan efter den normala skoldagens slut. På Fysikum har vi en fadder för 1–2 barn som tar hand om dem en till två timmar och hjälper till med läxor m.m. Vi gör även laborationer och demonstrationer tillsammans med eleverna och har besökt Observatoriet i Saltsjöbaden. Det är inte bara i de naturvetenskapliga ämnena som vi hjälper till utan i stort sett samtliga ämnen. Faddrarna är huvudsakligen forskarstuderande, lektorer och professorer vid institutionen. Samtliga lärare är forskare inom olika områden inom fysiken och detta är en viktig komponent i projektet.

Eleverna kommer från fyra skolor: Hjulsta, Husby, Rinkeby och Tensta.

Vi har under åren haft mellan 20 och 25 elever och mellan 12 och 25 faddrar på gång samtidigt. Eleverna väljs ut huvudsakligen från den grupp av elever som hemifrån inte har haft kontakt med universitetsmiljön. Intresset för att komma med är mycket stort bland eleverna och det är betydligt fler som vill börja än vad vi på grund av för få faddrar kan ta emot. De flesta eleverna kommer från invandrarhem och har mycket liten kontaktyta med det svenska samhället förutom den egna skolan och vår fadderverksamhet. Det är ungefär lika många flickor som pojkar. Entusiasmen från eleverna är så stor att de även kommer de dagar då har skollov.

Det har visat sig att eleverna har förbättrat sina betyg och studiemotiveringen har ökat kraftigt. Dessutom visar det sig att dessa elever bidrar till en generellt positivare attityd till studier i sina klasser. Studier har enligt deras lärare fått högre status än tidigare.

Det kan tyckas att det är för ”lyxigt” att det är en fadder per en till två elever men genom denna metod kan även mycket tysta och blyga elever komma till tals och våga ställa frågor. Kontakten med det svenska samhället blir också mer direkt med en personlig fadder. Vi har en mycket positiv erfarenhet av verksamheten. Eleverna är normalt väldigt blyga och tystlåtna i början men det går över efter en tid. Flera av barnen är klart duktiga och bör ha en mycket stor möjlighet att fortsätta med högre studier. Av de 19 elever som gick ut nionde klass våren 1999 valde 15 att fortsätta på naturvetenskaplig linje på gymnasiet. De elever som var med från starten hösten 1995 har nu börjat i tredje klass på gymnasiet.

Verksamheten på Fysikum är baserad på frivilligheten från våra forskare och lärare. Vi har fått ekonomiskt stöd från Knut & Alice Wallenbergs stiftelse och FRN för en 1/3 sekreterartjänst för att sköta administrationen runt verksamheten. Kontakten med skolorna och faddrarna måste klaras av med minsta möjliga belastning på våra lärare och denna tjänst är en absolut nödvändighet för att kunna fortsätta vår verksamhet. Pengarna för denna tjänst börjar nu ta slut och vi måste söka medel från flera håll.

Det är svårt att få nya medel för att kunna fortsätta verksamheten. Det är lättare att få medel till att starta nya projekt av liknande art än att garantera en fortsättning.

Vi har tagit kontakt med näringslivet för eventuell sponsring av verksamheten och räknar med att medel därifrån kommer att kunna hålla verksamheten igång. Ett önskemål från vår sida är att kunna arvoda våra forskarstuderande för fadderverksamheten, vilket troligen skulle kunna öka antalet faddrar.

Mentorsprojektet Näktergalen

Lärosäte: Malmö högskola

Kontaktpersoner: Lena Rubinstein Reich, [Lena Rubinstein-Reich@lut.mah.se](mailto:Lena.Rubinstein-Reich@lut.mah.se),

Carina Sild Lönroth, CarinaSild_Lonroth@lut.mah.se

www.lut.mah.se/ruchem/hemsida/mentor.htm

”Det är roligt att få göra nya saker som man aldrig har gjort och så.”

(pojke som är med i projektet)

”Ja, jag har lärt mig vänskap, lärt mig svenska och lärt mig träffa nya människor.”

(flicka om vad hon tycker att hon lärt sig av sin mentor)

”Jag har lärt mig mycket av att ha en så nära kontakt med ett barn. Jag har lärt mig hur världen ser ut från ett barns synvinkel; hur hon tänker och vad som är viktigt för henne. Denna möjlighet tycker jag egentligen att alla blivande lärare borde få. De kommer att förstå sina elever bättre.”

(kvinnlig mentor, gymnasieläroterutbildningen)

”Jag vet även att mitt mentorsbarn tyckt om att träffa mig – han säger att jag är hans fjärde bästis!”

(kvinnlig mentor, grundskolläroterutbildningen, 1–7 år)

Detta är några röster från barn och studenter som deltagit i det svenska mentorsprojektet Näktergalen.

Bakgrund

Förebilden till mentorsprojektet Näktergalen är ett projekt i Israel kallat Perach, som startade 1972. Projektets övergripande syfte är att bidra till utjämning av sociala och utbildningsmässiga skillnader och även ge framtidens ”styresmän och -kvinnor” insikt och förståelse i andra människors levnadsvillkor.

Näktergalen i Malmö

Mentorsprojektet Näktergalen startade 1997 som ett treårigt pilotprojekt i samarbete mellan Malmö högskola och tre grundskolor i Malmö. Projektet finansieras av Wallenbergstiftelsen.

I projektet Näktergalen är mentorerna huvudsakligen studenter från läroterutbildningen i Malmö. De läser till förskollärare, fritidspedagoger,

grundskollärare, gymnasielärare, specialpedagoger eller studie- och yrkesvägledare.

Cirka 70 studenter per år är mentorer för var sitt skolbarn. Mentorsparen träffas en gång i veckan, 2–3 timmar per gång under perioden oktober till maj. Mötenas innehåll planeras utifrån barnets intressen och önskemål, förslag från föräldrar, studentens intressen och färdigheter och tillgång till gemensamma aktiviteter som projektet anordnar. Mentor och barn har sina möten på olika platser. De kan träffas på barnets skola, i högskolans lokaler, hemma hos barnet eller hemma hos mentorn. De kan även göra rundvandringar och utflykter till skog eller strand, innerstaden, besök på museum, bibliotek, konsthall, idrottshall m.m. Inte sällan blir mötena enbart en samtalsstund mellan barnet och mentorn.

Mentorerna redovisar sitt arbete kontinuerligt och får personlig handledning av projektets koordinatörer. Studenterna får ett arvode på 6 000 kronor för sitt arbete som mentor.

Tanken med projektet är att mentorerna genom en personlig relation ska kunna ge barnen positiva förebilder och bidra till en förbättrad självkänsla. I vid bemärkelse är målet att barnen ska klara sig bättre i skolan och i ökad utsträckning söka sig till högskolestudier. För mentorerna är målet att de ska få inblick i ett barns liv, i barnets familj, hur barnet tänker, lär sig, ser på skolan, vilket ger ökad empati och förståelse för de barn de senare kommer att möta i sitt yrke. Projektets grundidé är ömsesidig nytta, dvs. att samtliga parter i projektet – barnen, mentorerna, föräldrarna och skolan – ska ha nytta av projektet.

Deltagandet i projektet är frivilligt och på skolorna anmäler föräldrarna sitt barn till projektet. Skolorna väljer sedan ut de barn, som de anser kan få en positiv utveckling av att delta.

Inklusive denna tredje pågående omgång har 205 mentorspar hittills deltagit i projektet. Det är en jämn könsfördelning vad gäller deltagande barn. Barnen är i åldrarna 8–12 år. Av mentorerna är 81 procent kvinnor och 19 procent män, vilket ungefär motsvarar fördelningen av kvinnliga och manliga studenter på lärarutbildningen i Malmö. De flesta mentorerna är i åldrarna 21–27 år (med en åldersspridning från 19–51 år).

Organisation

Målet för projektets organisation är att få så lite byråkrati och så låga kostnader som möjligt. Projektet är organiserat i projektledning, projektgrupp och referensgrupp. Projektledningen består av en projektledare, som arbetar 30 procent och tre koordinatörer, som alla tre arbetar 50 procent i

projektet. Koordinatorerna är antingen i slutet av sin egen högskoleutbildning eller relativt nyexaminerade.

Projektledaren fungerar som en sammanhållande länk. De tre koordinatorerna ansvarar för var sin grupp på 20–25 mentorer och för projektets kontinuerliga arbete. Till sin hjälp har projektledningen en projektgrupp bestående av kontaktpersoner från de medverkande skolorna. Projektgruppens huvudsakliga uppgift är att upprätthålla en fortlöpande kontakt mellan projektledning och de deltagande skolorna. I projektets organisation ingår även en referensgrupp vars uppgift är att vara diskussionspartner till projektledningen samt ansvara för utvärderingen av projektet.

Resultat

Under projektets gång har en omfattande dokumentation och kontinuerlig utvärdering skett. Den pågående utvärderingen pekar mot att projektet fungerar bra och når sitt syfte. Av alla deltagande mentorspar i de två första omgångarna, dvs. 143 par, har samtliga utom två fullföljt perioden.

När det gäller vad deltagandet i projektet gett barnen är det ännu inte möjligt att säga något om långtidseffekter, men när barnen ska beskriva hur det har varit att ha en mentor så är ”jätteroligt” och att ”mentorn har varit som en kompis/vuxenkompis” återkommande teman. Mentorerna ger också många exempel på hur deras mentorsbarn utvecklats, t.ex. blyga barn som fått bättre självförtroende och barn som förbättrat sitt språk.

Mentorerna är mycket nöjda med mentorsskapet. Flera av studenterna tar upp att den största lärdomen som mentor varit att man har fått inblick i en ”annan värld” än den man själv tillhör och är uppvuxen i. Den nära relationen med ett barn och utsträckt över en längre tid tycks ge erfarenheter utöver vad den vanliga lärarutbildningen kan erbjuda. Flera tar upp att mentorserfarenheten ger en insikt som man inte kan läsa sig till. Det tycks också vara så att mötet med ett barn och en familj blir ett exempel som motverkar mentorernas fördomar om hur ”dom andra” är.

Det går att identifiera några faktorer som sannolikt har stor betydelse för projektets hittills positiva resultat:

- Det finns en ömsesidig nytta, det är givande inte bara för en part utan för alla inblandade.
- Ett omfattande arbete läggs ner på en noggrann matchning av barn och mentorer.
- Det finns en struktur och tydliga ramar för mentorsuppdraget.
- Det har betydelse att studenterna får betalt. Pengarna har i sig inte så

stor betydelse men gör att man ser det som ett åtagande, ett arbete som man inte bara hoppar av.

- Projektet har en lagom omfattning i tid, både vad gäller träfftidernas antal och längd och den åtta månader långa mentorsperioden. Denna period tycks vara tillräckligt lång för att man ska kunna bygga upp en relation och se en utveckling.

Tredje omgången mentorspar startade i oktober och slutar i maj 2000. Därefter är projektets pilotuppdrag slutfört och det som då återstår är utvärdering och avrapportering. Förhoppningen är att mentorsprojektet Näktergalen från och med nästa år kommer att övergå från pilotprojekt till att i samarbete med Malmö kommun vara en permanent del i Malmö högskolas verksamhet. Förhoppningen är också att projektet vidgas så att samtliga områden inom högskolan kommer att ha studenter som mentorer och att barn från de flesta grundskolor i Malmö ges möjlighet att delta. Detta kommer att på sikt öka den sociala och etniska mångfalden i högskolan och motverka en social snedrekrytering.

Rekrytering på kortare sikt

Lindesbergsprojektet

Lärosäte: Örebro universitet

Kontaktperson: Thord Strömberg, thord.stromberg@hum.oru.se

Syftet med detta projekt är att utveckla en metod som kan hjälpa till att undanröja kulturella och sociala hinder för högre studier. Den grundläggande idén är att skapa naturliga mötesplatser för intresserade och begåvade gymnasieelever och unga akademiska förebilder.

I Örebro län är den akademiska kulturen mycket ojämnt spridd. En satsning på att rekrytera studenter från den norra länsdelen utgör indirekt en insats för att motverka social snedrekrytering. Det är mot denna bakgrund Lindesbergsprojektet ska ses.

Projektet startade höstterminen 1999 med ekonomiskt stöd av länsstyrelsen i Örebro län. Prefekter och intresserade lärare från den humanistiska och den samhällsvetenskapliga institutionen vid universitetet sammanträffade med skolledningen och lärare vid gymnasieskolan i Lindesberg. Från universitetets sida ansåg vi det vara av avgörande betydelse att de lärare vi skulle samarbeta med verkligen uppfattade våra insatser som önskvärda. I den pressade arbetssituation som råder i skolan kan vi inte med framgång begära extra insatser från deras sida. Vi måste tvärtom ha något att erbjuda dem. Vår fråga var alltså: Hur tror ni att vi kan hjälpa er att inspirera begåvade elever till fortsatta studier på universitet? I många av svaren återkom synpunkten att gymnasieeleverna saknade förebilder, ungdomar i bekantskapskretsen som kunde berätta om vad det där märkvärdiga universitetet egentligen var för slags inrättning. Mystiken kring forskningen framstod som särskilt spännande, men samtidigt främmande och ogenomtränglig. Slutsatsen låg snubblande nära: vi borde sammanföra våra doktorander med eleverna på gymnasiet. Vi skisserade en metodik i fyra steg.

I ett första steg skulle doktorander från de samhällsvetenskapliga och humanistiska institutionerna vid Örebro universitet ges möjlighet att berätta om utbildningen och den egna forskningen vid besök på Lindesbergs gymnasium. Målgruppen var lärarna i samhällskunskap och historia samt eleverna i årskurs 3.

I ett andra steg valde lärare på gymnasieskolan ut moment i den egna undervisningen som passar bra för medverkan från enskilda doktorander. Det handlar då främst om metoddiskussioner och analys av elevernas

självständiga arbeten. I de förberedande diskussionerna hade gymnasielärarna visat ett stort intresse för ett sådant samarbete samtidigt som ett femtontal doktorander hade sagt sig vara villiga att delta. Dessa besöker alltså Lindesbergs gymnasium ett antal gånger under läsåret, etablerar kontakt med intresserade gymnasister och medverkar i undervisningen. Vid två tillfällen under läsåret erbjuds dessutom gymnasister och lärare förberedda besök på universitetet.

Så långt har vi i skrivande stund hunnit. I Lindesberg har mottagandet varit mycket positivt samtidigt som representanter för länets övriga gymnasieskolor hört av sig och undrat varför inte också de fått erbjudandet. Vi har alltså skäl att vara optimistiska inför fortsättningen, projektets tyngdpunkt, dit merparten av resurserna slussas.

Det tredje steget utgörs av en "forskarskola", som omfattar två veckor i direkt anslutning till vårterminens slut. Forskarskolan vänder sig till gymnasister som avslutat årskurs 2. Inbjudan att delta riktas till samtliga gymnasier i länet, men eftersom den kommer att lokaliseras till Lindesberg torde eleverna främst komma att rekryteras från den norra länsdelen. För att säkerställa detta har den antagningsgrupp som bildats på gymnasieskolan infört kvotregler. Det står också antagningsgruppen fritt att väga in sociala och könsmissiga faktorer i sin bedömning.

Målsättningen är att låta eleverna pröva på källforskning i Lindesbergs arkiv och bibliotek, i den kommunala förvaltningen och (eventuellt också) i företaget. På så sätt får eleverna en ovanligt god grund att stå på inför det kraftigt utökade specialarbete som de har att färdigställa under sitt sista gymnasieår. Viktigare ändå är den personliga kontakt som uppstår mellan eleverna, lärarna och doktoranderna.

Kommunstyrelsen i Lindesberg har entusiastiskt ställt sig bakom planerna:

1. kommunen ställer upp med resor och logi till de tillresta eleverna,
2. avlönar deltagarna i forskarskolan på samma sätt som andra feriearbetare,
3. garanterar att biblioteket inte ska debitera någon hyra för undervisningslokalerna och
4. lovar att tjänstemän och politiker i Lindesbergs, Nora och Ljusnarsbergs kommuner ska vara tillgängliga för intervjuer och handledning under kursveckorna.

Avsikten är att fördjupa kontakten mellan doktoranderna och intresserade gymnasister i ett fjärde steg som innebär att doktoranderna ges möjlighet

att följa sina elevers specialarbete i årskurs tre genom återkommande besök och genom IT-teknik.

Vår förhoppning är att vi på detta uppsökande sätt kan öppna vägen till akademiska studier för osäkra och tvekande gymnasister. De fördjupade studierna av den egna regionens historia och samhällsliv, liksom kontakten med företrädare för regionens universitet, torde också komma att påverka valet av framtida bostadsort.

Lindesbergsprojektet är ett pilotprojekt, som om det slår väl ut bör byggas ut till ett permanent inslag i universitetets rekryteringsarbete. Viktiga förutsättningar är emellertid dels en långsiktig finansiering, dels en kompetent och engagerad ledning. Huvudansvaret för en långsiktig finansiering borde vila på universitetet, men också kommunerna och landstinget kan förväntas ta ett ansvar för rekryteringsproblemen i vid mening. När det gäller samordning och ledning av en länsomfattande verksamhet bör man fundera i två steg.

1. Gymnasieskolorna borde fördela ansvaret mellan sig. I ett inledande skede bör Lindesbergs gymnasium få möjlighet att bygga vidare på de erfarenheter som pilotprojektet ger. En utvidgad forskarskola för humanister och samhällsvetare i Lindesberg, där också institutionen för ekonomi, systemvetenskap och ADB borde kopplas in, är ett realistiskt mål för den närmaste treårsperioden. Tullängens gymnasium i Örebro är sedan ett naturligt kraftcentrum för en forskarskola i teknik – här har institutionen för Teknik och naturvetenskap redan påbörjat ett samarbete. Efterhand kunde sedan länets övriga gymnasieskolor knytas till verksamheten som värdsolor för specifika ämnesgrupper.
2. En ”studierektor” borde med det snaraste knytas till verksamheten. Redan under år 2000 finns behov av en samordnande kraft med uppgift att också involvera länets övriga gymnasieskolor. Personen i fråga måste vara väl förankrad vid universitetet och besitta erfarenhet av didaktiskt arbete.

Torsbyprojektet

Lärosäte: Karlstads universitet

Kontaktperson: Lena Fries, Lena.Fries@kau.se

Karlstads universitet bedriver sedan tre år tillbaka ett projekt med gymnasieskolan i Torsby, Stjerneskolans. Syftet med projektet är att vi bland gymnasister på samhällsvetenskapligt program ska öka intresset för och kunskaperna om högre studier, om utbildningsvägar och om den arbetsmarknad som väntar efter kvalificerad utbildning. Detta når vi genom att arrangera ett tvådagars studiebesök på universitetet under årskurs 2 med ett program som rymmer allt från samtal med doktorander till sittning på Klaraborgs herrgård med studentkåren som värd.

Bakgrund

Benägenheten att läsa vidare är låg i Värmland. Stjerneskolans i Torsby har genom åren med stort allvar gått in för att i norra Värmland nå fram med budskapet om högre utbildning. De arrangerar särskilda högskoledagar för sina ungdomar och deras föräldrar, på både dag- och kvällstid, där Karlstads universitet deltar. När skolledningen i Torsby framförde önskemål om att vi skulle ägna särskilt intresse åt deras ”samhällsvetare”, var vi därför inte sena att acceptera och ”Torsbyprojektet” startade.

Genomförande

Torsbyprojektet genomförs av avdelningen för studentservice, som ansvarar för rekrytering och studieinformation vid Karlstads universitet.

Gymnasisterna befinner sig i årskurs 2 och är alltså arton år gamla. Valet av utbildning ligger oftast minst ett helt år framåt i tiden. Diskussionerna dem emellan är fortfarande inte akuta om vad som ska sökas eller inte. Det bör alltså vara fullt möjligt att påverka dessa ungdomar till nya ej tidigare formulerade framtida planer. Alla val inom gymnasieskolan är inte gjorda ännu, varför ett nytt behörighetskrav, åtminstone teoretiskt sett, skulle kunna läsas in under årskurs 3.

Detta gör programplaneringen ansvarsfylld. Dagarna måste bli informativa, visa på bredden av utbildningar för samhällsvetare men samtidigt vara så lustfyllda att högre studier framstår som attraktiva. Vi valde tidigt modellen att gymnasisterna skulle få praktisera som studenter. De skulle delta i ordinarie undervisning på olika kurser, diskutera med studenter om studentvardagen och få festa på studentkåren. Dessa aktiviteter skulle

blandas med pass av ren informativ karaktär om utbildningsvägar och arbetsmarknad.

Universitetets studentambassadörer, som efter utbildning av oss har till uppgift att resa hem till sin gamla gymnasieskola för att berätta om sina högskolestudier i Karlstad, engageras som studentkompisar. De visar gymnasisterna universitetets olika byggnader och faciliteter och äter lunch tillsammans med dem. När så är möjligt tar även ambassadörerna med sig gymnasisterna på sina egna lektioner.

Tillsammans med institutionernas studievägledare har ett stort antal lektioner ”schemalagts” för gymnasisterna; lektioner som ansetts lämpliga att ”prya” på. Det har varit svårt att hitta rätt balans i svårighetsgraden på undervisningen. Undervisningen får ju inte avskräcka från fortsatta studier. Samtidigt har det ur Stjerneskolans perspektiv varit mest lämpligt att förlägga tvådagarsbesöket på universitetet under vårterminens senare hälft, något som begränsat våra möjligheter att erbjuda lättillgänglig undervisning. Många studenter har varit engagerade i sina examensarbeten eller uppsatser.

Trots detta har ett antal lektionstillfällen kunnat erbjudas, ett eftermiddagspass kl. 13–15 och ett morgonpass kl. 8–10. Alternativ har bestått av samtal med studievägledare inom samhällsvetenskap, ekonomi, lärarutbildning och naturvetenskapligt basår, studiebesök på universitetsbiblioteket, vars personal lagt ner stort arbete på att visa hur vitalt biblioteket är för framgångsrika studier, och samtal med unga doktorander inom samhällsvetenskap.

Studentkårens insats har bestått i att arrangera en sittning på studenternas eget kårhus, Klaraborgs herrgård, för att få gymnasisterna att förstå att studentlivet inte endast utgör studier. Stjerneskolan har själva arrangerat övernattnings i Karlstad för sina elever.

Ekonomi

Antalet gymnasister inklusive medföljande lärare uppgår till cirka femtio. Karlstads universitet svarar för att tvådagarsbesöket får ett genomtänkt program, engagerar lärare, studievägledare och studenter, bjuder gymnasisterna på lunch och välkomstfika. Stjerneskolan svarar för resa till och från Karlstad, logi och övrig mat.

Resultat

Stjerneskolans gymnasister, som ingår i Torsbyprojektet, kommer i årskurs 3 ånyo att stifta bekantskap med Karlstads universitet och kan ytterligare

fördjupa eller bredda sina kunskaper om högre studier. Värmlands samtliga gymnasister bjuds nämligen, när de går i vårterminen årskurs 3, in till Karlstads universitet för studieinformation. Dessa informationsdagar är uppskattade. De ger gymnasisterna tillfälle att orientera sig om inte bara utbudet vid Karlstads universitet utan om högskolor och universitet från hela landet.

Det vore kul att kunna presentera några konkreta resultat av Torsbyprojektet, dvs. kunna berätta att några gymnasister som annars inte skulle ha valt högskoleutbildning nu fått en kick i rätt riktning. Vi kan inte det, åtminstone inte ännu, men möjligen om några år sedan vi följt fler kullar.

Det vi vet och är mycket glada över är att Stjerneskolans elever i de utvärderingar vi gjort direkt efter deras besök på universitetet varit mycket nöjda med programmet. Visst har de också ansett att vissa programpunkter varit mindre givande och att lektioner varit alltför svåra att ta till sig. Men de har också givit oss många goda tips att arbeta vidare med för att utveckla projektet. De har rekommenderat oss att bjuda in nya kullar av gymnastister.

Stjerneskolans lärare tror helhjärtat på idén och arbetar på hemmaplan för att få allt att fungera. Just nu pågår till och med diskussioner om hur tvådagarsbesöket ska förlängas med ytterligare en dag. Vårens studiebesök kommer att bestå av tre dagar i Karlstad, två på universitetet och en dag fylld med studiebesök på arbetsplatser i Karlstad.

Nya utbildningsformer

Öppet program

Lärosäte: Högskolan i Trollhättan/Uddevalla

Kontaktperson: Cecilia Åqvist Sörg, Cecilia.Sarg@htu.se

Inledning och bakgrund

Allt fler studenter väljer idag att studera fristående kurser för att själva sätta ihop sitt utbildningsprogram och nå en akademisk examen. Ett stort problem för dessa studenter är att de inte vet om de kommer vidare i sina studier eftersom de måste söka kurs efter kurs varje termin. Detta skapar otrygghet.

I takt med att Kunskapslyftet genomförs blir också allt fler ”klara” för högskolestudier vilket i praktiken innebär att allt fler som söker sig till högskolan kommer från studieovana bakgrunder.

Vid Högskolan i Trollhättan/Uddevalla är det främst Institutionen för undervisning och humaniora som ger fristående kurser på A-, B- och C-nivå. Det var därför naturligt att det var här man först stötte på studenter som var osäkra över sina studieval. För att underlätta för studenterna och ge dem en trygghet i sina studier skapades därför de öppna programmen med inriktning mot en kandidatexamen i beteendevetenskap respektive språk. Med tiden har det uppenbarats sig fler fördelar med dessa program både för studenten och för högskolan.

De öppna programmen startades på försök 1997 med endast ett fåtal platser inom beteendevetenskap (psykologi, arbets- och organisationspsykologi och pedagogik) och språk (engelska och tyska). Att just dessa ämnen valdes som inriktningar förklaras av att det då var dessa ämnen på institutionen som kunde ingå som ett huvudämne i en kandidatexamen. Till höstterminen 2000 kommer även ämnet medie- och kommunikationsvetenskap att erbjudas inom ramen för öppet program.

Programmet innebär i korthet att studenten söker in till högskolan på sitt huvudämne vilket kan vara något av ovanstående ämnen. Detta ämne läser man 40 poäng. Därefter söker studenten terminsvis vidare till ny kurs. Studenten har platsgaranti till samtliga kurser på Högskolan i Trollhättan/Uddevalla, dock med förbehållet att det på vissa kurser finns ett begränsat antal platser, vilket i praktiken innebär att studenten kan komma in på ett andrahandsval. Behörighetskrav för respektive kurs måste uppfyllas. Studenten har platsgaranti till 20 poäng per termin och upp till 120 poäng. Studenten måste söka C-nivå i sitt huvudämne termin 3 eller 5.

Fördelar på flera plan

Fördelarna med detta system är flera. För studentens del innebär systemet – förutom att man med trygghet kan fullfölja sina studier – att man har frihet under utbildningen att se och följa nya vägar. Många studenter vet när de börjar på högskolan egentligen inte riktigt vad de har för mål med sina studier. De är ofta intresserade av något ämnesområde men vet sedan inte så mycket mer. Tiden på högskolan är omtumlande med många nya intryck och nya perspektiv som gör att man ser nya utbildningsvägar. Studerar man inom ett öppet program har man möjlighet att låta utbildningsprocessen och de nya perspektiven ”styra” utbildningen så att den blir personligt anpassad. För studenten innebär det att man stärks som individ eftersom man hela tiden ställs inför nya val och måste fatta sina egna beslut. Eftersom målet för studenterna är att så småningom skaffa sig ett arbete måste de också under utbildningens gång hålla sig à jour med det omgivande samhället och de arbetsmarknadsförhållanden som råder.

Den region där Högskolan Trollhättan/Uddevalla är belägen är en region som kännetecknas av låg utbildningsnivå och hög arbetslöshet. Många studenter har fått komplettera sin grundskole- och gymnasieutbildning på komvux och via Kunskapslyftet. Många av dessa studenter är osäkra på om de överhuvudtaget klarar av att studera på högskolan eller om de är villiga att satsa tre år på högskolestudier. För dessa studenter innebär det öppna programmet en fördel. Är man osäker inför högskolestudier kan man på detta sätt pröva sig fram. Kommer man fram till att man inte vill fortsätta har man ju sina poäng och vill man fortsätta har man en garanterad studieplats.

Även för studenter som har helt klart för sig vilket utbildningsprogram de vill studera, men som inte kommer in på grund av för låga betyg, kan det öppna programmet utgöra en möjlig väg. Kommer man inte in på ett ”färdigt” utbildningsprogram kan man själv skapa sig ett liknade program genom att sätta samman studierna på ett speciellt sätt. Man kan också skaffa sig konkurrensmöjligheter genom att läsa kurser och skaffa sig högskolepoäng.

Uppföljning och utvärdering

De första studenterna som studerat på det öppna programmet kommer att vara färdiga med sina studier vårterminen 2000, men redan nu kan sägas att en del har försvunnit till andra utbildningsprogram efter ett halvt eller ett helt år, någon har ”hoppat av” och åter andra är redan färdiga med sina 120 poäng eftersom de studerat i en snabbare studietakt.

En utvärdering av hur dessa studenter har upplevt sina studier och vart de har tagit vägen på arbetsmarknaden planeras. Den kommer dels att omfatta öppet programstudenter, men också studenter som studerat minst 60 poäng inom ett ämne inom språk eller beteendevetenskap.

Flexibelt grundskolläraryrke vid Campus Norrköping

Lärosäte: Linköpings universitet

Kontaktperson: Maria Sundkvist, marsu@ituf.liu.se

Syfte

Hösten 1997 startade ett nytt grundskolläraryrke, en av flera nya utbildningar som ingick universitetets satsning vid Campus Norrköping. Gemensamma honnörsord för utbildningarna är studentaktiva arbetsformer, försök att rekrytera studenter från nya grupper, problemorienterade arbetsformer och goda och täta kontakter med samhället utanför universitetet.

I planeringen betonades att utbildningen skulle vara inriktad mot naturvetenskap, ha ett så kallat 1–9 perspektiv och att andelen manliga studenter borde bli större än på andra grundskolläraryrkesutbildningar. Det fanns likaså förväntningar på att de flesta av studenterna skulle ha en kompetens att verka i grundskolans senare år.

Så som examensordningen för 1–7 och 4–9-utbildningarna är utformad, var det svårt att uppfylla kravet på en 1–9-utbildning, samtidigt som studenterna skulle uppfylla examensordningens krav. Likaså tycktes det svårt att locka studenter till en naturvetenskaplig utbildning, då så gott som samtliga utbildningsorter runt om i landet hade och har problem med att fylla platserna på just 4–9-utbildningen med inriktning mot naturvetenskap och matematik.

Hur skulle då Norrköping lyckas med att utbilda naturvetenskapligt skolade lärare och då helst män med inriktning mot de senare åren i grundskolan?

Genomförande

Utbildningsplanen (se <http://liu.ituf.se>) präglas av flexibilitet och valfrihet. Studenter antagna hösten 1997 har möjlighet att välja om de vill ha en 1–7 eller en 4–9-examen. Samtliga kurser läses tillsammans för att ge ett tydligt 1–9-perspektiv. Även studenter som valt en utbildningsväg som leder till 4–9 läser exempelvis kurser i skriv- och läsinläring. De som valt

matematik som ett av undervisningsämnena, kan likaså läsa en kurs i matematikinläring.

För att bredda rekryteringen har programmet andra förkunskapskrav. Oavsett vilken utbildningsväg studenten kommer att välja, är behörigheten SvB/Sv2B, Eng B, Ma C, Nk B alt. Fy A + Ke A + Bi A, Hi A alt. Re A, Sh A. Det gör det möjligt för såväl samhällsvetare som naturvetare att söka till programmet. Vid den första antagningen gav Högskoleverket universitetet möjlighet att prioritera sökande med naturvetenskaplig bakgrund, en möjlighet som inte ges längre. Likaså hade programmet rätt att anta samtliga studenter med hjälp av intervjuer. Idag tillsätts 1/3 av platserna på traditionellt sätt och 2/3 med hjälp av intervjuer som urvalsinstrument.

Programmets samtliga kurser innehåller så kallad skolförlagd- och universitetsförlagd utbildning. Det innebär att studenterna hela tiden relaterar utbildningen till såväl läraryrket som till vetenskapliga frågeställningar. Kombinationen av verksamma grundskollärare och disputerade universitetslärare som lärare i programmet har visat sig vara mycket lyckad. Samtliga kurser utgår från såväl ett vetenskapligt förhållningssätt som från de krav som dagens grundskola ställer på lärarna.

Resultat

Det finns anledning att beskriva satsningen som lyckad i flera avseenden. Vid samtliga tre antagningar har det varit konkurrens om platserna, vilket kan jämföras med andra naturvetenskapliga 4–9-utbildningar som inte har sökande till samtliga platser. Endast en handfull av de drygt 240 studenter som antagits har avbrutit studierna. Inte i något av dessa fall har skälet till avhoppet berott på utbildningens uppläggning eller genomförande.

Andelen män ökar år från år. Vid den första antagningen var 11 procent män, hösten 1999 var andelen 28 procent. Tyvärr har dock andelen som väljer naturvetenskapliga ämnen minskat från 38 procent första året till 31 procent det andra året (studenter antagna 1999 är i skrivande stund inte färdiga med sina val).

Studenterna tycks vara mycket nöjda med utbildningen. Hösten 1998 beskrev de den som ”världens bästa lärarutbildning” i en av lärarförbundens studenttidningar.

Avslutningsvis finns det anledning att peka på en del problem som utbildningen har och som Högskoleverket skulle kunna hjälpa till med att lösa. Andelen som söker sig till de naturvetenskapliga utbildningsvägarna är för låg. Ett skäl kan vara att sökande med naturvetenskaplig bakgrund slås ut av sökande med samhällsvetenskaplig bakgrund, eftersom den

senare gruppen har högre gymnasiebetyg. Programmet skulle vilja få tillbaka möjligheten att prioritera sökande med naturvetenskaplig bakgrund.

En annan förändring som vore till det bättre, är att samtliga platser tillsätts med hjälp av intervju. Det har visat sig att det är få sökande som ansöker om att få komma på intervju. Skälen till detta är flera, tyvärr är ett stort problem av administrativ art. De sökande vet helt enkelt hur de ska gå till väga. (Vid den första antagningen skötte universitet hela antagningsproceduren, men efter det att en del av platserna tillsätts på traditionellt sätt är Verket för högskoleservice med, vilket ställer till bekymmer för de sökande.) Även om vi lyckas bättre med informationen, tror vi att det kommer att finnas kvar ett motstånd till intervjuer hos de sökande eftersom det kräver en extra insats från deras sida. Ett annat skäl som de antagna studenterna uppgivit är att de inte ansöker om att få komma till intervju, eftersom de bedömt sina meriter (betyg och/eller högskoleprov) som så starka att de inte trott sig behöva konkurrera om de platser som tillsätts med hjälp av intervju.

Då Campus Norrköping strävar efter att rekrytera nya grupper till utbildningarna, finner vi intervjumetoden överlägsen de traditionella metoderna. Ett annat skäl till att låta alla platser tillsättas med hjälp av intervjuer är att många av våra studenter är äldre. Vi tror inte att ett högt gymnasiebetyg alltid är den bästa mätaren av en persons förutsättningar att bli en väl fungerande lärare. Särskilt inte om betyget kanske är mer än tio år gammalt.

Överbryggande utbildning

Lärosäte: Högskolan i Karlskrona/Ronneby

Kontaktperson: Jan-Anders Månsson, jan-anders.mansson@ima.hk-r.se

Syfte

Vår målsättning med teknikerutbildningarna YTH Konstruktion/Produktion samt Konstruktions- och Produktionsteknik är först och främst att studenten ska få de kunskaper som behövs för att klara de arbetsuppgifter som finns i en modern industri idag. Ett övergripande mål med yrkesteknisk högskoleutbildning är att ge studenten teoretisk och teknisk utbildning som bygger på dennes praktiska yrkeskunskap, men även att lära dem självständigt tänkande och problemlösning. Många studenter har varit ute och arbetat inom sin yrkesinriktning, vissa över tio år. Beslutet att börja

studera igen är väl underbyggt och hela den sociala situationen har anpassats för detta. Vi har då sett det som en möjlighet att när den studerande ändå finns hos oss och han/hon är studiemotiverad ska vi också ge dem en möjlighet att gå vidare inom högskolans övriga program. Detta gör vi genom att låta dem komplettera med extra matematik och fysik under den senare delen av sin teknikerutbildning. För de studerande som går YTH Konstruktion/Produktion innebär detta att de får gå en extra termin utan att erhålla SVUX, men intresset har varit större än väntat och de flesta ”passar på” när de ändå är inne i systemet och är studievana. För att ta hand om studenternas varierande bakgrund och nivå krävs ett utbud av kurser och studievägar som ger stor flexibilitet med studenten i fokus.

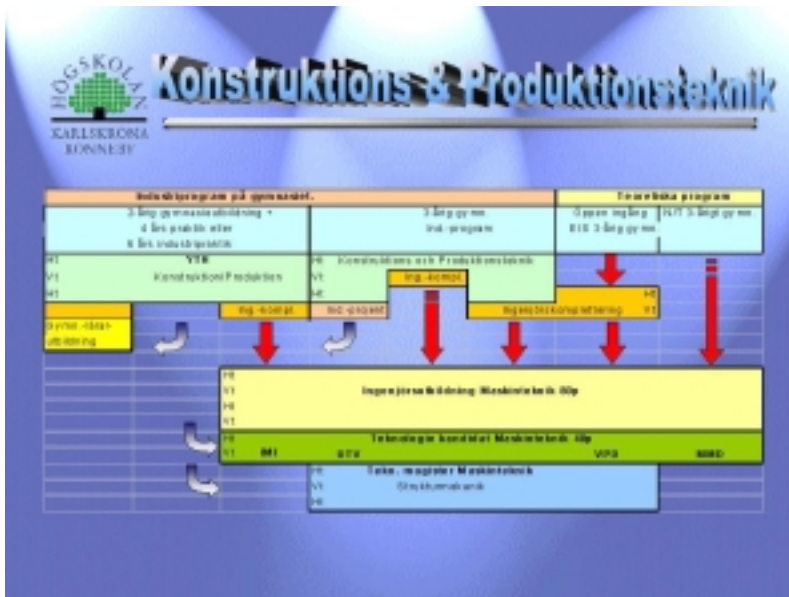
Uppläggnig

Eftersom antalet studerande på våra teknikerprogram har varit tämligen varierande, beroende på arbetsmarknaden, har vi sett det som en möjlighet att kunna bibehålla kvaliteten och volymen på kurserna genom att låta dessa två program samläsa de flesta kurser. De studenter som går Konstruktions- och Produktionsteknik kommer i flera fall direkt från gymnasiet och har ingen längre praktisk erfarenhet, men uppfyller kravet på matematik på A-nivån, medan YTH-studenterna har en eventuell gymnasieexamen långt bakom sig utan förkunskapskrav avseende matematiken. Alltså måste vi börja med matematik motsvarande A-nivån för YTH-studenterna så att dessa kommer i fas med de övriga.

YTH-utbildningen är normalt på 60 poäng inklusive ett examensarbete om 5 poäng. Det är viktigt att hålla på det kravet för att studenterna ska kunna få en examen även om de inte klarar kompletteringskurserna i matematik och fysik.

Skulle YTH-studenterna vilja läsa till gymnasielärare inom sitt yrkesområde, kan han/hon komplettera med engelska och därefter gå den Praktisk-pedagogiska utbildningen under ett år.

Studenterna på Konstruktions- och Produktionsteknikprogrammet kan istället komplettera för ingenjörsutbildningen redan första året men gör då avsteg från detta program och måste gå om vissa kurser. Görs valet att komplettera år 2 kan man vid missad komplettering göra industripraktik och examensarbete individuellt och examineras från Konstruktions och Produktionsteknikprogrammet.



Stapeln längst till vänster visar YTH-studentens väg till en gymnasieläro-
 utbildning, fältet mellan YTH och gymnasieläro-utbildningen ger möjligheten
 att komplettera med engelska. Stapel 2 visar hur YTH-studenten går ut i
 yrkesverksamhet efter 60 poäng, stapel 3 hur man kompletterar med matematik
 och fysik för att fortsätta med en eventuell ingenjörsutbildning. Stapel 4 visar
 hur studenten på Konstruktions- och Produktionsteknik går ut i yrkeslivet efter
 80 poäng, stapel 5 hur han/hon kompletterar redan första året för ingenjör-
 utbildningen och stapel 6 hur kompletteringen sker andra året. Med stapel 7 vill
 vi visa hur det nystartade programmet "Öppen ingång", är tänkt för de
 gymnasieelever som kanske upptäckt att de valt fel och vill ha en teknisk
 inriktning mot våra program. De kan komplettera individuellt med kurserna
 bl.a. på våra teknikerutbildningar. Stapel 8 är den från begynnelsen ordinarie
 vägen in i vår ingenjör-/teknologie kandidatutbildning.

Fördelar

Studenterna får en hel del nya möjligheter att studera vidare trots sitt val av
 en mer praktisk utbildning på gymnasiet.

En icke föraktlig fördel är också att de förut vattentäta skotten mellan
 studenterna på våra olika program luckrats upp beroende på att det numera
 går ett flertal studerande från våra program, YTH Konstruktion/Produktion
 och Konstruktions- och Produktionsteknik på ingenjörutbildningarna,
 t.ex. Utvecklingsteknikprogrammet. Dessa diskuterar och samarbetar
 över programgränserna, något som förekom ytterst sparsamt tidigare. De

studenter som har mer praktisk kunskap hjälper de mer teoretiskt inriktade och tvärtom, vilket också ger ökade kunskaper. Det går dessutom mycket bra för de studenter som läser vidare. Detta kan ju till stor del bero på deras motivation men förmodligen även beroende på deras praktiska kunskaper.

Vinsten för högskolan är samordningen av kurserna och fler studenter på respektive kurs, vilket minskar känsligheten vid små kullar.

Allteftersom tiden går verkar det som om dessa möjligheter uppmärksammas och vi kan se en klar tendens att antalet studenter som väljer att gå vidare ökar varje år.

Möjligheten att studera vidare har funnits sedan hösten 1995 och till dags dato har cirka 20 gått vidare.

Problem

Det största problemet är just nu samläsningen i kurserna. I ett antal kurser har viss stödundervisning fått ske för YTH-studenterna, främst beroende på deras studieovana.

Ett önskemål är att kompletteringskurserna i matematik och fysik ska ge gymnasiebetyg, detta skulle öka möjligheten för studenten att söka till ingenjörsutbildningarna även på andra högskolor.

Basår Y ger en andra chans

Lärosäte: Mitthögskolan

Kontaktperson: Stefan Olofsson, Stefan.Olofsson@tnv.mh.se

I princip är alla gymnasiets program behörighetsgrundande till högskolestudier. I praktiken är det dock så, att de flesta högskoleprogrammen är stängda för dem som gått ett yrkesförberedande program på gymnasieskolan. Den som vill läsa naturvetenskap eller teknik på högskolan måste ha läst det naturvetenskapliga programmet på gymnasieskolan. Det finns dock möjlighet för den som läst samhällsvetenskapligt program att komplettera detta med ett s.k. naturvetenskapligt basår och bli behörig till naturvetenskapliga eller tekniska studier. Detta basår, som Mitthögskolan kallar "Basår S", har funnits över hela landet sedan 1992 då 26 högskolor och universitet fick i uppdrag att ge basårutbildning.

Start 1994

Vid Mitthögskolan i Härnösand inrättades 1994 ett naturvetenskapligt basår för studenter från gymnasiets yrkesförberedande program för att ge

dessa en möjlighet att bli behöriga för vidare studier. Detta basår går under beteckningen ”Basår Y”. Till en början gav Basår Y enbart behörighet till studier till högskoleingenjör. Eftersom de yrkesförberedande linjerna tidigare inte innehöll svenska i samma utsträckning som nu, ingick till en början en kurs i kommunikation. När sedan gymnasieskolan reformerades och alla läste samma kärnämnen med bl.a. Svenska B, kunde ämnet kommunikation tas bort och Basår Y kunde ges samma ämnesinnehåll som Basår S och också ge precis samma behörighet.

Lång erfarenhet av studenter från yrkesförberedande program

Att det inrättades ett Basår Y just i Härnösand är ingen slump, utan bygger på lång erfarenhet av studenter från yrkesförberedande program. I Härnösand har nämligen sedan i början på 80-talet utbildats drifttekniker på högskolan. Den här utbildningen har ett unikt och till en början mycket framgångsrikt koncept. På gymnasieskolan fanns då en tvåårig Drift- och Underhållsteknisk linje som valdes av många ungdomar. Denna gymnasie-linje gav behörighet till högskolans Driftteknikerutbildning på 80 poäng. Studenterna fick Driftteknikerexamen och kunde med lätthet få jobb inom energibranschen. För de studieintresserade fanns sedan en möjlighet att gå ytterligare två år till driftingenjör. Erfarenheterna från den här utbildningen visade att det fanns många från gymnasiet yrkesförberedande program som klarade högskolestudier, och vissa var väldigt begåvade och blev mycket bra ingenjörer med sin kombinerade praktiska och teoretiska utbildning. Drifttekniker- och Driftingenjörsutbildningen finns fortfarande kvar vid Mitthögskolan, men rekryteringen har kraftigt försämrats i och med att DU-linjen försvunnit och dess efterföljare Energiprogrammet rekryterar dåligt.

En andra chans

Basår Y inrättades alltså för att fånga upp de studiebegåvade personer, som av någon anledning valt ett yrkesförberedande program eller annat program på gymnasieskolan som normalt inte ger behörighet till naturvetenskapliga och tekniska studier på högskolan.

Innehåll

Både Basår S och Basår Y innehåller på Mitthögskolan matematik, fysik, kemi och biologi och ska ge samma nivå som gymnasieskolans naturvetenskapliga program i dessa ämnen. Vad är det då som skiljer de båda basåren åt? Jo, det är framförallt innehållet i matematikkursen som måste göras

mera grundläggande, och starten måste ske på en lägre nivå på Basår Y. Det är också mycket viktigare att hjälpa studenterna igång med studierna på detta basår. Studenterna från yrkesförberedande programmen är helt enkelt inte lika studievana. Träning i studieteknik, införande av obligatoriska moment och närvarokontroll är viktiga medel för att få igång studierna. Det är också viktigt att studiegrupperna inte blir för stora.

Genomströmning

Genomströmningen på Basår Y är generellt något lägre än på Basår S. Vid en studie av studenterna som gick basår 1993–1995 konstaterades, att vid campus Sundsvall, där alla studenter följt Basår S, hade 81 procent av studenterna slutfört basåret. Vid campus Härnösand, där ca 2/3 av studenterna läst Basår Y och 1/3 Basår S, slutförde 73 procent basåret.

De här skillnaderna varierar dock något från år till år eller från grupp till grupp. När gruppen innehåller flera äldre studenter är studieresultaten bättre. För något år sedan, när arbetslösheten var högre och det fanns möjlighet till vuxenstudiestöd, var medelåldern inom Basår Y 28 år. Läsåret 1999/2000 är den 21 år. De yngre studenterna, som kommer direkt från gymnasieskolan, har inte samma höga motivation som de äldre som prövat på arbetslivet ett antal år. Motivationen har en mycket stor betydelse för studieresultatet.

Vidare studier

Det finns ingen studie som visar om det finns skillnader i framgång i vidare studier för studenter från Basår S och Basår Y. De lärare som lärt känna studenterna under basåren och sedan i periferin följt deras vidare studier på högskolan, säger sig dock inte se någon sådan skillnad. Stöttestenen är nog själva basåret, har man väl kommit igenom detta så är förutsättningarna ganska lika för de olika studentkategorierna.

Cooperative Education (COOP)

Lärosäte: Högskolan i Trollhättan/Uddevalla

Kontaktperson: Lars Hillefors, Lars.Hillefors@adm.htu.se

Historik

Idén om Cooperative Education (COOP) väcktes i bl.a. USA under början av 1900-talet. Alltför många människor stod utanför det högre skolväsendet, dels av samma anledning som i Europa, dels på grund av avgifts-

beläggningen. Att varva studier och arbete skulle kunna bidra till att klara kostnaderna för studier. Riktig fart tog COOP dock först efter andra världskriget

COOP-formen uppmärksammades av Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) på 1970-talet och idén presenterades senare i ett utbildningspolitiskt program. Goda erfarenheter av samarbete skola–företag i Trollhättan gjorde att SAF föreslog försök med varvad ingenjörsutbildning i bl.a. Trollhättan. Om COOP-formen skulle komma att tillämpas i Trollhättan, erbjöd sig SAF att inledningsvis ge ekonomiskt stöd.

Nuläge

COOP finns vid Högskolan i Trollhättan/Uddevalla idag (läsåret 1999/2000) på två högskoleingenjörsprogram, Maskinteknik respektive Elektroteknik, på Företagsekonomiska och Systemvetenskapliga programmen samt på programmet Arbets- och organisationspsykologi. Totalt omfattas 1999 cirka 400 studenter av COOP-formen, övervägande delen av dem studerar inom högskoleingenjörsprogrammen. Fler än 100 företag är engagerade varje år.

Ett COOP-program på 120 poäng omfattar normalt 2–4 arbetsperioder, vilkas längd kan variera mellan 2,5 och 5,5 månader och totalt befinner sig en COOP-student 9–12 månader i arbete på något företag, statlig eller kommunal myndighet under studietiden, som därmed förlängs till 3,5 à 4 år.

Att söka COOP-arbetsplats

Att söka till en COOP-arbetsplats går vanligtvis till på följande sätt: Studenten lämnar in en vanlig platsansökan till ett företag som, efter kontakter med någon av högskolans COOP-samordnare (koordinatorer), lämnat en eller flera platsannonser. Platsannonserna utformas oftast med utgångspunkterna ”ett trångt perspektiv”, där arbetet går från enklare arbetsuppgifter till mer avancerade och med eget ökat ansvar under studietidens gång. Vanligtvis avslutas serien av arbetsperioder med ett väldefinierat examensarbete, vars fokus/inriktning växer fram under arbetsperiodernas gång. Företagen behandlar ansökningarna som vilken platsansökan som helst och intervjuer med de sökande genomförs. Eftersom vissa företag är populärare än andra är konkurrensen stor till dessa och studenterna uppmanas alltid att söka till flera företag. Det är inte ovanligt att studenten kan genomföra någon arbetsperiod utomlands och företag som erbjuder detta är inte oväntat de populäraste. Under senaste året har

också utländska företag annonserat efter COOP-studenter (ingenjörstudenter) och till högskoleingenjörprogrammen brukar antalet platsannonser vara lika stort som antalet studenter. För övriga program brukar antalet platser vara begränsat och konkurrensen om dem hård.

Studentfördelar som framkommit vid utvärderingar

- Lätt att få arbete efter utbildningen. Många fortsätter att arbeta på ”sitt” COOP-företag.
- Ökad kunskap om innehållet i arbetet ger ökat inflytande på utbildningens innehåll.
- Studietakten upplevs som lägre och prestationsgraden ökar.
- Lönen under arbetsperioden (betydligt högre än studiemedlen) sänker ofta den totala studiekostnaden.
- Kombinationer studier–praktik upplevs som allmänt stimulerande.

Övriga fördelar och erfarenheter

- Många studenter uppger att de nog inte skulle studera vidare om inte COOP erbjudits. Detta gäller inte minst studenter från hem med svag studietradition.
- Flera kvinnor har uppgivit, att utan COOP hade det inte blivit ingenjörstudier. Kvinnorna har också sett sig mycket väl mottagna på även mycket mansdominerade arbetsplatser.
- Högskolans kontakter med arbetslivet stärks och vidmakthålls. Detta har också inneburit att högskolan har stora möjligheter att tillsammans med företagen forma arbetsperiodernas innehåll till förmån för såväl studenten som företaget och högskolan.
- Det har kunnat göras mycket tydligt att högskolan önskar rekrytera studenter med invandrarbakgrund och att genom COOP kunna ”slussa” ut dessa på arbetsmarknaden. Som helhet har företag och myndigheter visat sig mycket positiva härtill.

Collegeverksamheten – ett lyckat försök att öka mångfalden

Lärosäte: Umeå universitet

Kontaktperson: Michel Wlodarczyk, Michel.Wlodarczyk@umu.se

Försöksverksamheten med rekrytering av studenter från studieovana miljöer – eller Collegeverksamheten som den kommit att benämnas – har sin upprinnelse i ett utvecklingsprojekt inom Folkuniversitetet som pågick

1994 med syfte att stärka invandrarstudenters möjligheter att både komma in på högskoleutbildning och framgångsrikt slutföra sådana studier. Utvecklingsarbetet vidgades till att omfatta alla studenter från studieovana miljöer, svenska och invandrarstudenter, och verksamheten påbörjades höstterminen 1998.

Ett råd med ansvar för utbildningens innehåll och uppläggning inrättades med representanter för Umeå universitet, Umeå kommun och för Folkuniversitetet, som fick genomförandeansvaret.

Rekryteringen av deltagarna ägnades mycket uppmärksamhet. Hur skulle vi gå till väga för att nå den aktuella målgruppen och hur skulle pedagogiken utformas så att de studerande både motiverades till fortsatta studier och gavs en realistisk bild av innebörden av akademisk utbildning?

Rekryteringsarbetet skedde i nära samverkan med Kunskapslyftet och med utgångspunkt i de erfarenheter som finns inom Folkuniversitetets folkbildningsverksamhet vad gäller aktiviteter för människor som är lågt motiverade för studier. Frågeställningarna må verka triviala, emellertid är de av stor betydelse när man riktar sig till denna grupp av potentiella studenter. Det gäller t.ex. hur studerandeinformation utformas, hur vägledningssamtalen med de sökande läggs upp och hur utbildningens särart och lämplighet beskrivs. Allt för att ungdomar som inte tror sig klara av en högskoleutbildning kan stimuleras till att ge sig själva en ny chans.

Den två terminer långa utbildningen placerades på Folkuniversitetet, en miljö som varken är skol- eller högskolemässig. Den första terminen ger kompletterande behörighet och den senare ger 20 högskolepoäng. Undervisningsformerna utformades som en avvägning mellan skolklassen, föreläsningen och studiecirkeln. Undervisningen var i hög grad individanpassad. En dialog mellan de lärare som undervisade på gymnasiterminen och de som undervisade på högskoledelen etablerades, i synnerhet genom att lärare med erfarenhet från undervisning i båda miljöerna anlätades. Detta möjliggjorde en samsyn på innehåll och form i de två olika terminerna. Även om alla deltagare inte gick igenom båda kursdelarna – en del antogs direkt till högskoledelen och en del valde att efter gymnasiedelen ytterligare komplettera sin formella behörighet – hölls utbildningen samman. Detta skedde dels genom gemensamma fredagsföreläsningar av allmän orienterande karaktär, dels genom andra extra curriculum-aktiviteter – studiebesök och dylikt – som gav utbildningen en tydlig identitet och deltagarna en upplevelse av samhörighet.

Resultat

Försöksverksamheten har utvärderats dels av Collegerådet med stöd av Centrum för utvärderingsforskning, dels genom Kunskapslyftet. En fullständig utvärderingsrapport kan beställas från Folkuniversitetet i Umeå. Totalt har 252 individer sökt, 223 har antagits, 161 har registrerats och 148 har slutfört utbildningen.

Följande slutsatser är huvuddragen i rapporten:

1. Utbildningen har bidragit till en ökad social mångfald i högre utbildning (80 procent av deltagarna kommer från studieovana miljöer).
2. Utbildningen har ökat rekryteringsunderlaget till högre utbildning (67 procent läser vidare, 17 procent har inte kommit in och 16 procent uppger att de inte kommer att läsa vidare).
3. Deltagarna har gått vidare till högskolestudier inte enbart inom det humanistiska ämnesområdet utan inom samtliga fakultetsområden.
4. Utbildningen i dess gymnasiedel uppvisar avsevärt bättre studieresultat än annan vuxengymnasial utbildning i Umeå.

Försöksverksamhetens relativa framgångar – underlaget avser endast 148 individer – kan härledas dels till organisationsformen, dels till den valda pedagogiken. För många ungdomar som kommer från familjer utan erfarenheter av den akademiska miljön är högskolestudier ett svårt och möjligen dramatiskt steg. Detta framgick klart av de många intervjuer som genomförts av utvärderingsgruppen. Det är också lärarnas samlade bedömning. Uttalanden som ”jag hade aldrig läst en roman förut” till ”jag har aldrig förstått vad en ekvation var men nu tycker jag att det är roligt att räkna” har återkommit som exempel på att utbildningen har kunnat stimulera deltagarna till en förändrad syn på teoretiska studier. Här har förläggningen av studierna till en miljö som uppfattas som mitt emellan skolan och universitetet haft stor betydelse. Vidare har användningen av traditionella akademiska studieformer – föreläsningen, seminariet och uppsatsen – kombinerats på ett fruktbart sätt med studiecirkelns dialogpedagogik och skolans läromedel med övningar, läxa och ett visst mått av problembaserad inläring.

Fortsättning

Umeå universitet och Umeå kommun har ställt nödvändiga resurser till förfogande för att Collegeutbildningen ska kunna fortsätta under 2000.

Vidare kommer en försöksverksamhet grundad på gjorda erfarenheter att påbörjas höstterminen 2000 för fjorton kommuner i Norrlands inland. Syftet är att främst stimulera ungdomar i inlandet att gå vidare till högskolestudier efter avslutade gymnasiestudier. I dessa kommuner är det endast 12 procent av en årskull som gör det att jämföra med drygt 30 procent i Umeå.

Distansutbildning i samarbete med studiecentra

Lärosäte: Högskolan i Gävle

Kontaktperson: Johanna Ridal, jrl@hig.se

Att läsa på distans är för många ett första steg in i högskolevärlden. Att erbjuda distansutbildning är därmed ett viktigt medel för att motverka social snedrekrytering, särskilt i regioner där stor andel av befolkningen saknar studievana på högskolenivå. Högskolan i Gävle verkar i en region som utmärks av att en förhållandevis liten andel av befolkningen har högskoleutbildning. Klyftan ökar dessutom kontinuerligt eftersom andelen gymnasister som efter examen övergår till högskolestudier också understiger genomsnittet för riket. Mest accentuerad är skillnaden i Hälsingekommunerna.

Högskolan i Gävle har en lång erfarenhet av att arbeta med distansutbildning. Tidigt började man bygga upp ett samarbete med kommunerna i regionen för att nå dem som av olika skäl inte har möjlighet att studera i Gävle och öka kunskapsnivån i regionen. Redan i slutet av 1980-talet finansierade länsstyrelsen videokonferensutrustning för tvåvägs ljud- och bildkommunikation i varje kommun. Kommunerna, särskilt i Hälsingland, har också satsat resurser på lokalombyggnader, personal, datakommunikation m.m i syfte att bygga upp ändamålsenliga studiecentra.

Den tidiga tillgången på teknik gör att många av högskolans lärare har mycket långvarig erfarenhet av distansundervisning. Inställningen har varit att använda sig av den faktiskt tillgängliga tekniken snarare än att koncentrera sig på den tekniska utvecklingen, något som varit till godo för den omgivande regionen.

Idag har många kommuner i hela landet satsat på egna studiecentra och dessa har slutit sig samman i en ideell förening, NITUS (Nätverksgruppen för IT-baserad Utbildning vid lokala Studiecentra). Högskolan i Gävle är den största leverantören av kurser till NITUS.

Distansutbildningen på Högskolan i Gävle

Högskolan i Gävle använder många olika former av distansutbildning. Den klassiska formen av distansutbildning innebär att lärare och studenter är skilda från varandra i tid och rum. Som distansutbildning betecknar vi också sådan utbildning som sker t.ex. med hjälp av telebild där lärare och studenter endast är skilda i rummet. Därtill betraktar vi även s.k. utlokaliserad utbildning ibland som distansutbildning.

Oftast används blandade former av distansöverbyggande teknik. Kombinationen telebild och Internet blir allt vanligare. Olika former av kommunikation mellan studenter och lärare används. Flexibilitet är utmärkande för distansutbildningen. Det flexibla lärandet står för nya former av utbildning både beträffande distributionssätt, tidpunkter, omfattning och kombinationer av olika ämnesområden.

Högskolan har idag sex program som ges helt eller delvis på distans och ett 80-tal kurser. Av högskolans totala antal studenter läser ca 18 procent på distans.

Utöver den egna distansutbildningen och samverkan med NITUS samarbetar Högskolan i Gävle med andra högskolor och universitet i konsortier och projekt. Svenska Distanshögskolan (SDH) är ett rikstäckande konsortium som har som målsättning att erbjuda nya grupper möjlighet till högskolestudier och öka intresset för högskolestudier. Bergslagens utbildningskonsortium (BUK) är ett projekt som är koncentrerat till Bergslagsområdet. Projektet vill höja kunskapsnivån i Bergslagen genom att öka åtkomstmöjligheten till högre utbildning samt främja nytänkande. Högskolan deltar också i ett samarbete med övriga universitet i Norrland och i ett projekt för utveckling av flexibel utbildning som är kopplat till distansutbildningsmyndigheten, DISTUM.

Samarbetet med studiecentra

Högskolans erfarenheter av distansutbildning visar bl.a. betydelsen av att ha ett gott samarbete med väl fungerande lokala studiecentra och att vi genom detta når målgrupper som annars inte skulle studera på akademisk nivå. Genom studiecentrat får distansstudenterna tillgång till en mötesplats. Där finns ändamålsenliga lokaler, referensbibliotek, distansöverbyggande teknik och andra medier (fax, telefon, datorkommunikation, TV, video och dubbelriktad överföring av ljud och bild s.k. videokonferens/telebild) samt ansvarig personal som kan ge administrativ och teknisk service till lärare och studenter. Studiecentras främsta målgrupper är

ortsbundna och yrkesverksamma personer, samt ungdomar som saknar erfarenhet av högskolestudier.

Att det är just dessa grupper vi här visar en undersökning av Roos, Engström och Bäcklin, "Högskoleutbildning på hemmaplan. Studerande och deras erfarenheter av distansstudier vid studiecentra i Hälsingland". Enkätundersökningen genomfördes bland de studerande vid samtliga sex studiecentra i Hälsingland läsåret 1994/95. Den visade att majoriteten var ortsbundna av familjeskäl. Endast en femtedel skulle med säkerhet ha påbörjat sina studier om de varit helt campusförlagda. Drygt 55 procent levde i familjer med barn och ytterligare 25 procent var familjebundna utan barn. Utöver familjen är även arbetssituationen en orsak till ortsbundenhet. Mer än hälften, 56 procent, arbetade parallellt med studierna.

Vidare hade närmare hälften av de studerande, 49 procent, ingen tidigare egen erfarenhet av högskolestudier, en väsentligt högre andel än i andra jämförbara undersökningar i landet. Ytterligare en påtaglig del hade tidigare erfarenhet i form av distansstudier vid studiecentra, vilket innebär att denna studieform varit inkörsporten till högskolestudier. Drygt hälften, 52 procent, av de studerande kom från hem som saknade erfarenhet av högskolestudier. Också detta är en mycket hög andel jämfört med studier i andra regioner.

Undersökningen visade även att tre fjärdedelar trivdes bra med utbildningen. Många betonade vikten av studiecentrat som mötesplats.

I undersökningen tittade man även på vad som hände efter studierna. En dryg tredjedel uppgav att de växt som människa, fått ökad självkänsla och ökat självförtroende genom studierna. De har även fått större förståelse för hur samhället fungerar och kan delta i samhällsdebatten på ett helt annat sätt. Drygt 40 procent anger vidare att de fått nytt arbete eller en förändrad arbetssituation. Andelen heltidsarbetande har ökat med 12 procent och de arbetslösa har minskat från 30 procent till 13 procent från hösten 1994 till våren 1997.

Framtid

Högskolan samlar nu krafterna och vill satsa ännu mer än tidigare på distansutbildning. Ett distansråd har bildats med representanter som arbetar praktiskt och aktivt med distansutbildning. Rådet ska arbeta med gemensamma frågor kring distansutbildning och tydliggöra distansutbildningen genom vision, strategi och policy. Det kommer att underlätta en vidareutveckling av samarbetet med studiecentra och andra samarbetsparter. Prioriterat är också att söka fler samarbetsparter för att kunna

erbjuda en mer flexibel utbildning. Högskolan har också långt framskridna planer på att utöka resurserna på personalsidan kring distansutbildningen. Ett prioriterat område är fortsatt utveckling av den speciella pedagogik som krävs för distansundervisning. Även utveckling av nya former av läromedel samt teknikstöd är något högskolan vill satsa mer på.

Introduktion och stöd

se även Mottagande sid. 111

Telemarketing på Kalmarvis

Lärosäte: Högskolan i Kalmar

Kontaktperson: Eva Örtengren, eva.ortengren@cf.hik.se

Högskolan i Kalmar har sedan flera år tillbaka en uttalad strategi i sitt förhållande till studenter i allmänhet och högskolans studenter i synnerhet. Strategin bygger på tre viktiga ställningstaganden.

Det personliga mötet

I rekryteringsarbete, introduktion av nya studenter och i förhållandet till de studenter som läser kurser och program i Kalmar värdesätts det personliga mötet, att träffas, prata och direkt kunna ge information och få svar.

Tillgänglighet

Öppettider och bemanning av till exempel avdelningen för studentservice är av yttersta vikt för att kunna hålla en hög tillgänglighet för presumtiva och aktiva studenter. Det ska alltid finnas någon som kan svara på frågor och ge information.

Kompetens

God kunskap om högskoleutbildning, regler och förordningar samt om studiesociala frågor är en nödvändighet, både på institutioner och centralt.

Studenter ringer upp

Ett uppskattat inslag i Högskolans arbete med det personliga bemötandet är "sommarringningen". Bakgrunden är följande: När universitet och högskolor 1993 erhöll frihet att själva bestämma över utbildningsprogram och kurser blev det mycket svårare för studenterna att veta vad de olika utbildningarna innebar. Det behövdes således en betydligt större informationsservice än tidigare. Den osäkerhet som studenterna känner inför sina val kräver att informationen från högskolan är lättare tillgänglig än tidigare. Det har bland annat resulterat i att avdelningen för studentservice vid Högskolan i Kalmar har utökat sina telefontider och öppettider, både terminstid och under sommaren.

I veckan efter det att det första antagningsbeskedet går ut invaderas avdelningen för studentservice av andraårsstudenter. En student från varje

program, eller möjligen två liknande program, har fått i uppgift att ringa till var och en av de nyantagna och presentera utbildningen, högskolan och Kalmar. Totalt brukar ett femtontal studenter anlitas för insatsen. Det kan vara svårt att få tag i de antagna, som ofta sommararbetar eller har semester. Därför måste ringandet i stor utsträckning ske på kvällar och helger.

Det kan låta ungefär så här – Hej, jag heter Anna Andersson och är student på Högskolan i Kalmar. Du har blivit antagen till Turismprogrammet hos oss. Jag går andra året på den utbildningen och jag undrar om du har några frågor om utbildningen och om hur det är att studera i Kalmar.

Samtalen handlar om allt från kursplaner, bostäder, utrustning, studiemiljön och Kalmar med omgivningar. De uppringande studenterna tar också emot samtal om reservplatser på "sina" utbildningar och frågor om vilka alternativ man ska kvarstå på i den fortsatta antagningen. Ofta ringer de uppringda tillbaka och vill tala med studenten igen, då de har kommit på nya frågor.

Studenterna är och känner sig välkomna

Arrangemanget har pågått i fem år och är mycket uppskattat av både studenter och personal. I enkäter och samtal om studiemiljön vid Högskolan i Kalmar omnämns ofta sommarringningen som en första positiv kontakt, studenterna känner sig välkomna.

Early Warning System

Lärosäte: Lunds universitet, Lunds Tekniska Högskola

Kontaktperson: Leif Bryngfors, Leif.Bryngfors@kansli.lth.se

LTH har identifierat studiestarten som mycket viktig för att skapa goda förutsättningar för de nya studenterna och därmed öka examinationen. De nya studenterna är en heterogent sammansatt grupp med olika bakgrund, förutsättningar och behov och en aktuell kunskap om vilka dessa faktorer är och hur de fördelar sig i den aktuella studentpopulationen utgör ett underlag för hur vi ska kunna möta detta.

Early Warning System, EWS, syftar till att få fram en demografisk profil över den aktuella antagningsomgången. Profilen utgör ett underlag för en analys av nybörjarstudenternas behov och syn på sin egen studiekapacitet och ger en grund för att bedöma vilka åtgärder som behöver sättas in och som kan vara effektiva för att öka examinationen med bibehållen hög kvalitet i utbildningen. Underlaget ger också möjlighet att identifiera vilka

studenter som löper risk att avbryta sina studier samt vilka faktorer som har betydelse för detta.

Underlaget för analys erhålles genom en systematisk kartläggning av varje nybörjarårskurs behov och förväntningar via en enkät som delas ut under terminens första dagar. Enkäterna datorbearbetas i Kanada. Informationen returneras tillbaka inom tio dagar, tidsfaktorn är viktig, och presenteras i form av tre olika rapporter: 1. Generell rapport som beskriver alla inbegripna studenter, 2. En rapport som beskriver visst program, 3. En studentrapport för varje student, som returneras tillbaka till studenten, vilken innehåller en sammanställning av hans/hennes svar på enkäten. Informationen från enkäten samkörs sedan med tentamensresultaten vilket möjliggör en värdering av insatta åtgärder.

Enkätfrågorna kan grovt uppdelas i fem kategorier:

- Rekrytering, information
- Kartläggning av studerandegruppen
- Kartläggning av studerandegruppens profil
- Påverkansfaktorer
- Behovsinventering

Erfarenheterna har varit att studenternas självuppfattning är god, vad man uttryckt i enkäten har också korrelerat i tentamensresultaten. Så till exempel har den grupp som angivit att de haft låga matematikkunskaper också presterat lågt vid tentamen och vice versa. Då vi nu är inne på det tredje året har vi också börjat kunna urskilja vissa trender över hur studerandegruppen förändras.

Specifika åtgärder för etnisk mångfald

Interkulturell kommunikation i den akademiska miljön

Lärosäte: Stockholms universitet

Kontaktperson: Marisol Perez, marisol.perez@sb.su.se

Bakgrund

Inom ramen för kursen Universitetspedagogik i teori och praktik, som Enheten för pedagogisk utveckling arrangerar varje termin, erbjuder jag sedan många år tillbaka ett halvdagsseminarium om interkulturell kommunikation.

Interkulturell kompetens är idag en förutsättning för att universitetslärarna ska kunna fullgöra sin pedagogiska uppgift. Studentgrupperna är mer och mer multikulturella, inte bara på grund av det ökade antalet utbytesstudenter som kommer till Sverige utan också beroende på att samhällets etniska mångfald avspeglas i undervisningslokalerna.

Syfte

Seminariet syftar till att väcka nyfikenhet för ämnet interkulturell kommunikation, att ge insikt i kulturella skillnader, särskilt beträffande akademiska miljöer och akademiska traditioner, att ge en teoretisk ram och konkreta verktyg som bidrar till att öka den interkulturella kompetensen, att ge praktiska tips för att hantera konkreta situationer i den akademiska världen samt att skapa ett forum för en öppen diskussion kring tabublagda, "laddade" frågor.

Metod

För att få fram mitt budskap använder jag mig av erfarenhetsinläring, en pedagogik som involverar både intellekt och känslor, och av dialogpedagogik, som stimulerar aktivt deltagande och ger utrymme för deltagarnas reaktioner och funderingar.

Valet av en annorlunda pedagogik grundas dels på ämnets beskaffenhet (en "föreläsning" om kulturella skillnader lämnar inte lika djupa spår som en "upplevelse" av dem), dels på det faktum att seminariet ingår i en pedagogisk kurs där annorlunda pedagogiska grepp är särskilt relevanta.

Upplägning

Inledningsövning

Det talade och det skrivna ordet har en central plats i den akademiska världen. Undervisningen bedrivs med texter, det logiska tänkandet uppmuntras och abstraktion är väsentligt för teoribildningen. Det är då lätt att tro att verbal kommunikation är huvudsaken och man lätt glömmer att icke-verbal kommunikation är minst lika viktig (om det verbala budskapet vi får inte stämmer överens med det icke-verbala tar vi till oss det icke-verbala och bryr oss inte om orden).

Med tanke på detta inleds seminariet med ett enkelt spel som berör icke-verbal kommunikation. Deltagarna får uppleva en situation som är totalt annorlunda än den undervisningsituation som de är vana vid. De får varken tala eller skriva under hela övningen utan får förlita sig helt på den icke-verbala kommunikationen.

Övningen i sig kommer inte att beskrivas här eftersom hela poängen med den är att erbjuda deltagarna möjligheten att ”uppleva”, att observera de egna och kollegernas reaktioner och handlingsmönster.

Efter övningen avsätter jag tid för diskussion och analys av det som händer under den. Deltagarna delar med sig av sina erfarenheter och drar paralleller till vardagen.

Teoretiska definitioner

I detta avsnitt förklarar jag vad jag menar med kultur och hur jag använder begreppet i analysen av konkreta situationer.

Avsikten med teoriavsnittet är inte att presentera avancerade teoretiska diskussioner (kultur definieras på många olika sätt av forskare inom flera discipliner) utan att ge en gemensam grund för att analysera och förstå situationer som förekommer i den akademiska världen. Slutmålet är inte att lära in fler begrepp utan att kunna agera på ett kulturellt kompetent sätt.

Jag ger konkreta exempel för att illustrera kulturbegreppet och kulturdimensionerna. Det anekdotiska fyller en funktion här och deltagarna bidrar med egna erfarenheter. Olika kulturellt betingade mönster för verbal och icke-verbal kommunikation kommer i fokus.

Intervjuer och diskussion

Några veckor före seminariet skickar jag ut en inlämningsuppgift till samtliga deltagare. Uppgiften består i att intervjua en person som har erfarenhet av högre studier i olika länder och ställa frågor kring det

akademiska systemet: den fysiska miljön, pedagogiken, de akademiska hierarkierna, akademikernas status i samhället etc. Deltagarna ombeds att skriva ner intervju svaren.

Seminariedeltagarna presenterar för hela gruppen intressanta delar av intervjun. Jag använder presentationerna för att ta upp sådant som är relevant i sammanhanget: kulturella skillnader beträffande attityder till kunskap och akademiska traditioner, olika sorters förväntningar på lärarna, fusk, former för kontakt lärare/student, hur det kommer sig att en briljant student i ett land totalt misslyckas i ett annat land. Jag ber om exempel på sådant som deltagarna upplever som problematiskt och jag själv tar upp exempel på saker som brukar orsaka konflikter och missförstånd.

Jag låter diskussionen följa lärarnas behov och intresse eftersom jag anser att det är då deltagarna får mest ut av seminariet. Följden blir att vid varje seminarietillfälle diskuteras olika saker. Om flera språkintresserade lärare finns med i gruppen kan det hända att man uppehåller sig lite längre vid diskussionen om vad man ska ställa för krav beträffande svenska språket. Ska läraren endast titta på innehållet i en uppsats? Eller ska läraren även "rätta" språket? ska läraren vara snäll och "tolka" när studenterna skriver dålig svenska i en skriftlig examination?

Min avsikt är att riva ner myter, att tala om det som oftast inte får nämnas, att vidga perspektivet så deltagarna inser att allt inte nödvändigtvis är såsom var och en är van att se det utan att det finns hundratals andra sätt att se på och förhålla sig till en viss företeelse.

Ökad interkulturell kompetens

Jag knyter diskussionen till behovet av ökad interkulturell kompetens och går igenom attityder och beteenden som underlättar respektive hindrar kommunikationen mellan kulturer (medvetenhet om de egna värderingar, fördomar och stereotyper, förmåga till empati, flexibilitet, nyfikenhet m.m.).

Praktiska tips

Seminariet avslutas med praktiska tips samt en uppmaning att gå vidare i strävan att uppnå ökad interkulturell kompetens i lärarrollen.

Den ideala uppläggningsen är att samla kursdeltagarna igen efter några månader för att gå djupare i analysen av konkreta situationer och utveckla tankegångarna vidare för att så småningom förändra handlingsmönstren.

Många kulturers dans

Lärosäte: Danshögskolan

*Kontaktperson: Anna Karin Ståhle-Varney, Anna-Karin.Stable-Varney@
danshogskolan.se*

Under läsåret 1998–99 genomfördes för första gången kursen Många Kulturers Dans, en 20 poängskurs som pågick under hela läsåret.

Bakgrund

Med den här kursen vill Danshögskolan ta tillvara på de kunskaper om folkdans från olika kulturer som finns i Sverige. Riksföreningen för Folkmusik och Dans (RFoD) genomförde 1996–97 en kurs för kulturadministratörer med inriktning på den mångkulturella sektorn. I deras utbildning ingick att göra en inventering över artister som arbetar med folkmusik och folkdans från andra länder samt deras utbildningsbehov. Många Kulturers Dans tillkom som en fristående uppföljning av detta projekt.

Studenterna

Kursen hade tio studerande som representerade åtta olika kulturer: afrikansk, albansk, egyptisk, grekisk, irakisk, judisk, rysk och svensk. I gruppen fanns fyra invandrare och sex svenskar. Kursen vände sig till:

- folkdansare med stor danskunskap och pedagogisk och/eller scenisk erfarenhet,
- folkdansare med gedigen danskunskap,
- pedagoger med specialintresse i folkdans från olika kulturer.

Bland studenterna fanns representanter för alla tre grupperna. Några hade en längre formell utbildning, både i dans och annan pedagogisk utbildning, medan andra hade en lång erfarenhet som dansare och danspedagoger. Den senare gruppen representerade ofta danskulturer i vilka det inte finns någon formell utbildning vare sig i ursprungslandet eller i Sverige.

Kursens uppläggning

Syftet med kursen var att:

- Stimulera utvecklingen av pedagogiska metoder för förmedling av folkdans.
- Utveckla nya former för presentation av folkdans i sceniska sammanhang.

- Skapa kunskap och förståelse för den kulturella mångfald som finns i Sverige idag.

Läsåret var indelat så att höstterminen hade pedagogik som huvudtema och under vårterminen låg tyngdpunkten på det sceniska framförandet, komposition och uttryck.

Vi hade föreläsare från flera olika kulturer, främst från den folkliga dansen men även från andra delar av dansområdet som den moderna och nutida danskonsten. På det sättet fick studenterna många olika infallsvinklar både kulturellt, konstnärligt och pedagogiskt. Studenterna var ute på skolpraktik i Stockholm, Eskilstuna och Malmö. De arbetade två och två och varje par representerade två olika kulturer.

Under vårterminen var största delen av arbetet koncentrerat på det sceniska vilket resulterade i en föreställning som gavs på Danshögskolans teater.

I undervisningen ingick även föreläsningar om folkdans i det svenska samhället, dräktskick och kulturbyråkrati. Dessutom ingick föreläsningar och danslektioner som de studerande själva höll för och med varandra.

Det var en förutsättning att de som antogs till kursen hade stark kunskap i en danstradition. De var ”experterna”. Det var meningen att de skulle fördjupa sig i pedagogiska och sceniska aspekter, men inte att de skulle lära sig mer inom sin egen dansform här på Danshögskolan.

Arbetet med kursen

En ny kurs är sällan helt färdig i sin utformning när man sätter igång den. Mycket kan förändras på vägen. När vi började söka pengar framhöll vi att den skulle vända sig till folkdansare från andra kulturer än den svenska och att kursen skulle hjälpa till att integrera dessa personer i det svenska samhället. När vi sedan började utarbeta kursen insåg vi att den svenska folkdansen var en viktig ingrediens i kursen och när kursen fick namnet ”Många Kulturers Dans” blev det en självklarhet att vi skulle vända oss till folkdansare från alla de olika danskulturer som finns i Sverige, alltså även den svenska.

Begreppet ”integration” är mångtydigt och vi använde det säkert på ett luddigt sätt. Vår intention var från början att ge invandrare, som har folkdans som yrkesidentitet, en formell utbildning så att de lättare skulle kunna få arbeta med det de har kunskap om, och utbildning i, här i Sverige. Den intentionen kvarstår. I övrigt har, åtminstone för oss som arbetat med kursen, integrationsaspekten blivit allt mindre viktig. Vi mötte en grupp

individer som hade folkdans som gemensamt intresse och allas insatser var lika viktiga. Numera vill vi hellre använda begreppet ”kulturmöte”.

Av de tre syftena med kursen blev det tredje det viktigaste. I den externa utvärdering som kommit till Danshögskolan i skrivande stund har studenterna framhållit värdet av att ha fått nya kontakter, kunskap om och förståelse för andra kulturer. De har uppskattat utbytet sinsemellan och önskat mer tid till att diskutera med varandra och att lära av varandras danser och kulturer. Här fanns en potential som vi inte utnyttjade tillräckligt under kursen. Den tog sig ändå många olika uttryck, både i diskussionerna och i dansandet. Gruppen diskuterade bland annat traditioner, likheter och olikheter och dansens funktion i samhället. Som dansare vill vi gärna hitta likheterna och olikheterna i själva dansandet. Vid ett tillfälle under föreställningsarbetet började vi t.ex. diskutera om det fanns några steg som var gemensamma för alla. Det fanns det! Det bästa exemplet heter på svenska ”engelska steget”. Hela sista numret i föreställningen byggde på detta steg. Dansen fick arbetsnamnet ”svenska River Dance”. Det säger en del om hur danser vandrar mellan länder. Ett annat mycket påtagligt exempel var hur studenterna kunde arbeta i sin skolpraktik. Ett par hade svensk och egyptisk dans som bakgrund. De lekte ”kamelkull” med barnen. Kamelerna rörde sig genom rummet med kamelsteg, ett mycket vanligt steg i egyptisk dans, och rövarna dansade två och två med sidgalopp, vanligt i västerländsk kultur, och fångade kamelerna. Det visade sig att kameler kan springa snabbt och ducka bra för att undvika att bli fångade.

Resultat

Många Kulturers Dans orsakade diskussion och kritik inifrån Danshögskolan. Det har kommit både positiva och negativa reaktioner. Den allvarligaste negativa kritiken illustrerade hur olika uppfattningar det finns just om integration. En uppfattning är att den egna kulturen, för en invandrare, kan stå i vägen för integration i det svenska samhället. I motsats till den uppfattningen står de invandrade kursdeltagarnas, som i utvärderingen säger ”att deras särart, och deras utövande av folkdans, bidragit till och öppnat en väg in i det svenska samhället”.

Ett av misstagen vi gjorde var att inte ”integrera” kursen ordentligt i Danshögskolan. Den blev en främmande fågel. Det berodde mest på schemalaggningsmetoden med helgundervisning, inte helt ovanligt för en fortbildningskurs, men säkert även på att den är så ny i sin inriktning.

Samtidigt öppnade den dörrar till en ny del av dansvärlden utanför Danshögskolan, vilket många upplevt som positivt.

En annan del av kritiken handlade om kvalitet. Kan man i en kurs som för en högskola är ny, kräva samma höga kvalitet som på områden där det funnits högre formell utbildning under en längre tid eller ska kursen få arbeta på att på sikt få fram högre kvalitet?

I framtiden måste vi på Danshögskolan på allvar diskutera begrepp som mångkultur, integration och kulturmöten.

Många Kulturers Dans kommer att dokumenteras på en CD-rom som produceras i samarbete med studenter från Mångkulturellt Fortbildningscentrum. Den är baserad på föreställningen och kommer att innehålla texter som studenterna från Många Kulturers Dans har bidragit med. Den beräknas vara färdig i augusti 2000.

TUVE – tilläggsutbildning för utländska veterinärer

Lärosäte: Sveriges lantbruksuniversitet

Kontaktperson: Karin Östenson, Karin.Ostenson@og.slu.se

Bakgrund

För att utöva veterinäryrket i Sverige krävs svensk legitimation. Statens Jordbruksverk (SJV) utfärdar legitimationen och handhar alla behörighetsfrågor. Veterinär med utländsk examen som vill ha svensk legitimation ansöker om detta hos SJV, som efter samråd med Veterinärmedicinska fakulteten vid SLU beslutar om kompletterande utbildning för veterinären. Tilläggsutbildningen ska ge veterinären kunskaper och färdigheter som svarar mot de svenska kraven för legitimation.

Avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet ger generellt legitimerade veterinärer med utbildning från länder inom EES-området rätt att utöva veterinäryrket i vilket land som helst som omfattas av EES-avtalet. Tilläggsutbildning för veterinärer med utländsk examen gäller därför i regel bara för veterinärer med examen från länder utanför EES-området, i fortsättningen benämnda utländska veterinärer.

De utländska veterinärerna är en viktig resurs för det svenska samhället. Veterinärutbildning är generellt kostsam. En kompletterande utbildning av dessa nya svenskar så att de kan bli yrkesverksamma i Sverige är alltså en god affär.

Utvärdering av tilläggsutbildningen

1997 gjorde Veterinärmedicinska fakulteten, SLU, en utvärdering av tilläggsutbildningen för utländska veterinärer som hade fått SJV:s beslut om utbildning under åren 1985–1995 (54 st). Den genomsnittliga totala tiden från beslut till legitimation var lång, för en tredjedel av veterinärerna mellan 5 och 6,5 år. Många veterinärer väntade på att få plats för att genomgå tilläggsutbildningen och väntetiden var lång. Orsaken var allt färre vakanta platser i det ordinarie veterinärprogrammet.

För den enskilde innebar den långa väntetiden och ovissheten om huruvida utbildningsplats över huvud taget skulle kunna erbjudas, den långa utbildningstiden samt svårigheterna att klara den föreskrivna utbildningen en mycket svår och psykiskt pressad personlig situation.

TUVE – den nya tilläggsutbildningen

1998 gjordes Jordbruksdepartementet uppmärksamt på den besvärliga situationen. I budgetpropositionen för år 1999 anvisades medel till SLU för anordnande av tilläggsutbildning för utländska veterinärer.

De tillgängliga medlen gjorde det möjligt för SLU att anordna en särskild utbildning där de utländska veterinärernas speciella behov av kunskap och erfarenhet skulle kunna tillgodoses och med ett antal utbildningsplatser som skulle ge en rimlig väntetid för den sökande. Den nya tilläggsutbildningen med 15 utbildningsplatser fick benämningen TUVE. Planeringen startade under höstterminen 1998 och TUVE enligt den nya utbildningsplanen startade höstterminen 1999. Kursdelen i TUVE är förlagd till SLU, Skara.

För närvarande (december 1999) finns ett 40-tal utländska veterinärer som står i kö för svensk legitimation hos SJV. Det finns avsevärt fler utländska veterinärer i Sverige men många har avstått från att ansöka om svensk legitimation på grund av de svårigheter som varit förenade med att genomgå den tidigare tilläggsutbildningen.

Mål

Mot bakgrund av de brister som identifierats i den tidigare tilläggsutbildningen formulerades följande mål för TUVE:

- Att förkunskapskraven avseende färdighet i det svenska språket ska vara så höga att veterinären har goda förutsättningar att följa utbildningen samt utöva veterinäryrket.

- Att veterinären efter genomgången utbildning
 - har en god insikt i hur det svenska samhället fungerar, speciellt vad avser veterinärmedicin, djurhållning och livsmedelsproduktion.
 - har en viss insikt i allmän svensk lagstiftning och rättsväsende samt i allmänna samhällsfunktioner.
 - besitter veterinärmedicinska kunskaper och färdigheter motsvarande de svenska kraven för legitimation.

Förkunskapskrav

Kraven på färdighet i svenska sattes högre än tidigare. Sökande som inte har svenska, norska eller danska som modersmål ska kunna uppvisa godkänt slutprov i kursen Sjukvårdssvenska 2. Denna 20 veckors utbildning har sedan flera år arrangerats av Folkuniversitetet, i första hand för läkare och sjuksköterskor med utländsk legitimation. Erfarenheten från utbildningen av dessa grupper är att kursen ger tillräckliga kunskaper i svenska för att kunna följa tilläggsutbildningen och utöva yrket. Kursen kan numera också erbjudas med veterinärmedicinsk profil, som utarbetats av Institutionen för svenska språket vid Göteborgs universitet. Först efter uppfyllande av förkunskapskravet i svenska fattar SJV beslut om veterinär tilläggsutbildning.

Antagning

Antagning till TUVE sker i regel en gång årligen, om antalet sökande är tillräckligt stort. Alla veterinärer som har beslut från SJV och som tillhör målgruppen för de anvisade medlen ska i princip antas om inte mycket speciella skäl föreligger. Före antagning till TUVE genomgår varje sökande en intervju som tillsammans med tidigare genomgången utbildning, yrkeslivserfarenhet etc. ska ligga till grund för en bedömning av den sökandes kompetens. Intervjun har dessutom som syfte att göra den sökande bekant med Veterinärmedicinska fakulteten samt framför allt att påvisa eventuella individuella behov hos den sökande. Avsikten är att om nödvändigt kunna ta hänsyn till dessa behov under utbildningen. Med samma syfte genomförs också på prov vid antagningen 2000–2004 ett diagnostiskt test av veterinärmedicinska kunskaper. Värdet av testet ska därefter utvärderas.

Utbildningens innehåll och uppläggning

TUVE är uppdelad på en obligatorisk del som omfattar totalt 46 veckor och därefter om så erfordras en individuell del. Efter den obligatoriska

utbildningen genomgår veterinären ett kunskapsprov. Om kunskapsprovet inte är godkänt anvisas i varje enskilt fall individuell tilläggsutbildning vars omfattning följaktligen kan variera mellan de studerande.

Obligatorisk utbildning

I den obligatoriska delen ingår utbildning i ämnena veterinärmedicinsk författningskunskap och epizootologi samt livsmedelshygien i samma omfattning som i den ordinarie veterinärutbildningen. Dessa ämnen är i stor utsträckning "landspecifika".

I övrigt är den obligatoriska tilläggsutbildningen inte i första hand avsedd att ge utbildning i de veterinärmedicinska ämnena utan att ge den utländske veterinären allmänna insikter och erfarenheter som den som har vuxit upp i Sverige och genomgått den svenska veterinärutbildningen i regel har. Det sker i en introduktionskurs på åtta veckor som innehåller information om svenska traditioner och beteendemönster, allmän svensk lagstiftning och rättsväsende, veterinärmedicin i det svenska samhället, det svenska lantbruket, bondekooperationen, olika typer av djurhållning, djurskydd, etiska värderingar i djurhållning och animal livsmedelsproduktion m.m. Auskultation på gård med animalieproduktion och studiebesök på veterinära arbetsplatser och myndigheter ingår också.

Obligatoriskt är också 22 veckors praktik vid olika veterinära arbetsplatser som förutom ren yrkespraktik också förväntas ge veterinären ett kollegialt nätverk.

Kunskapsprov

Efter den obligatoriska utbildningen genomgår veterinären ett teoretiskt och praktiskt kunskapsprov i samtliga kliniska ämnen. Provet är uppdelat på djurslagsvisa delprov. Inhämtande av kunskaper för att bli godkänd i kunskapsprovet är veterinärens eget ansvar. Veterinärmedicinska fakulteten tillhandahåller förslag till litteratur, målbeskrivning för den ordinarie veterinärutbildningen i de kliniska ämnena samt typprov som liknar kunskapsprovet till innehåll och utformning. Erfarenheterna under praktiktiden förväntas också ge vägledning om vad som ska prioriteras i studierna.

Individuell tilläggsutbildning

Vid icke godkänt resultat på kunskapsprovet anvisas i varje enskilt fall individuell tilläggsutbildning. Omfattning och utformning beror på den enskilde veterinärens behov; vilket eller vilka delprov som underkänts. Efter den individuella tilläggsutbildningen sker förnyat kunskapsprov.

Villkor för erhållande av svensk veterinärlegitimation

Genomgången obligatorisk tilläggsutbildning med godkända prov och praktikomdömen samt godkänt veterinärmedicinskt kunskapsprov är villkor för erhållande av svensk legitimation.

Slutord

Det har varit en strävan att det nya systemet ska ge en rimligt lång väntetid för utbildningen och en god genomströmning av studerande. Den första omgången av TUVE är ännu inte genomförd men det är SLU:s förhoppning att den ska vara ändamålsenlig och göra de invandrade svenska veterinärerna väl förberedda för den svenska arbetsmarknaden så att de kan känna trygghet i sin yrkesutövning. Erfarenheterna hittills är positiva.

Det etablerade samarbetet mellan Veterinärmedicinska fakulteten och andra veterinärmedicinska yrkesutövare som kommit tillstånd genom TUVE kan förväntas få stor betydelse i den elektiva terminen i den ordinarie grundutbildningens nya studieordning.

Etnologi med mångkulturell inriktning

Lärosäte: Södertörns högskola

Kontaktperson: Beatriz Lindqvist, Beatriz.Lindqvist@sh.se

Etnologi har länge definierats som studiet av människan som kulturvarelse. Etnologiämnet på Södertörns högskola anknyter till ämnets variationsrika profil, men vill vidga perspektivet genom sina två inriktningar: den ena med fokus på livsformer och föreställningsvärldar i Europa och den andra med tonvikt på migration, etnicitet och kulturell mångfald i dagens Sverige.

På våra kurser tillägnar sig studenterna etnologiska arbetsmetoder och teoretiska verktyg från flera forskningstraditioner. Genom täta fältövningar får de möjlighet att träna ”den etnologiska blicken”, en del av den tysta kunskap som samtliga etnologer behärskar men som inte går att läsa sig till. Denna betoning på ”görandets etnologi”, om hur man gör beskrivningar och tolkningar underlättas inte minst genom att planläggning av dokumentation och fältarbeten sker i samarbete med Mångkulturellt centrum och kommunerna i Södertörn. Syftet är att genom färdighetsövningar i fält och på Nordiska museets arkiv samt genom teoretiska studier träna studenterna i att tillämpa olika perspektiv på kulturella mönster och processer i komplexa samhällen som det svenska.

I Grundkursen 40 poäng är momenten ”Etnologisk teknik”, 5 poäng som omfattar fältarbete och metod och ”Skriftlig uppgift”, 5 poäng som omfattar uppsatsskrivande integrerade. Avsikten med detta är bl.a. att metodmomentets övningar ska ge studenterna ett primärt källmaterial-material till uppsatsen. Metodövningarna och dokumentationsarbetet äger rum under en fältvecka då studenter och lärare gemensamt vistas på annan ort.

Att studenterna själva får göra intervjuer och observationer i nya omgivningar med lärarnas stöd och råd ger dem värdefulla insikter i dokumentationsarbete och forskningsprocess.

Under fältveckan leds undervisningen av lärare, vilka dessutom kontinuerligt finns till hands för att skapa kontakter med myndigheter, föreningar, nyckelpersoner, svara på frågor, handleda, m.m. Varje arbetsdag avslutas med en samling med gemensam diskussion då studenternas uppgifter och erfarenheter ventileras. Fältveckans internatkaraktär gör att studenterna samlar större delen av uppsatsmaterialet under en kort tidsperiod. Detta bidrar till att de blir färdiga med sina uppsatser och dokumentationsuppgifter inom angiven tidsram.

Nästa fältvecka kommer att förläggas till Södertälje. Tidigare fältveckor har ägt rum i norra Botkyrka, Eskilstuna och Nynäshamn. De färdiga uppsatserna ventileras på seminarier på Södertörns högskola. Ett urval av studentuppsatser ges ut i bokform i samarbete med Mångkulturellt centrum och presenteras för allmänheten vid öppna seminarier. På så sätt kommer studenternas kunskapsproduktion praktiker och invånare i Södertörns och Mälardalens kommuner till del.

Etnologiämnets inriktning mot kulturell mångfald innebär att vi lägger tonvikten på studier av komplexitet, kategorisering, integration och exklusion, föreställningar om normalitet och avvikelse, i såväl det svenska bondesamhället som i det moderna mångkulturella Sverige. Vi närmar oss olika kulturmönster i skilda tidsskeden och granskar deras kopplingar till det övergripande samhällsbygget. Vidare belyser vi konsekvenserna av internationell migration och det mångkulturella samhällets problematik med utgångspunkt i frågor kring kulturpluralism, integration och segregation, nationsbygge och etnisk identitet. Förutom de ordinarie kurserna ges även kvällskurserna Hälsa, vård och kultur samt Språk och miljö som riktar sig till yrkesverksamma inom stat, kommun och landsting.

Den etnologiska utbildningen med inriktning på Europa behandlar kulturvetenskapliga perspektiv på livsformer och föreställningsvärldar i skilda geografiska områden i såväl nutida som historisk belysning. Vidare

förmedlas kunskap om analytiska begrepp aktuella i studier av kulturella processer, genus, klass, nationella och transnationella rörelser i Europa samt modernitet och postmodernitet. Viktiga inslag i kursen är studenternas egna fältstudier i annat europeiskt land, litteraturseminarier och färdigheter i dokumentation.

Etnologins pendling mellan historia och nutid innebär även en kombination av olika arbetsformer från intervjuer och fältarbete till analys av historiskt material i arkiv och museer. Efter avslutad grundkurs bör studenterna ha tillägnat sig en förmåga att arbeta med dessa olika källtyper, något som fördjupas ytterligare på påbyggnadskursen och fördjupningskursen.

Samtliga kurser utvecklats i tätt samarbete med pågående forskningsprojekt bl.a. kan nämnas: Nationer och unioner, Språk, kultur och makt, Äktenskap över gränser, Kvinnor, kropp och identitet, Kultur, hälsa, sexualitet i ett mångkulturellt perspektiv, Senkapitalistisk kultur, etc.

Introduktionsutbildning i svenska, engelska och samhällskunskap

Lärosäte: Malmö högskola

Kontaktperson: Lena Bruzaeus, Lena.Bruzaeus@mah.se

Bakgrund

Malmö högskola har som ett av sina profilmråden eller perspektiv ”Internationell migration och etniska relationer”. Ett av målen för högskolan är att öka andelen studenter med invandrabakgrund i den högre utbildningen. Möjligheterna för högskolan att lyckas i den här ambitionen och för studenterna att lyckas i sina studier är naturligtvis mycket starkt beroende av deras kunskaper och färdigheter i svenska. En förutsättning är därför möjligheten att få en bra svenskutbildning på en tillräckligt hög nivå. Eftersom högskolan också genomgående använder ett projekt- och probleminriktat arbetssätt blir språkbehärsningen en ännu viktigare faktor för framgång i studierna. Därför gjordes när högskolan startade en satsning på en avancerad språkutbildning i svenska. Denna har visat sig vara mycket framgångsrik och fylla ett stort behov.

Innehåll och uppläggnig

Introduktionsutbildningen är en ettårig intensivutbildning i svenska, med engelska, samhälls- och kulturkunskap för invandrar- och flyktingstudenter

med utländsk gymnasieutbildning. Den är gjord för dem som behöver en gedigen svenskutbildning för att snabbt uppnå den avancerade språkliga nivå som krävs för att klara av högskolestudier. Såväl språkligt som kunskaps- och studiemässigt är utbildningen anpassad till de fortsatta högskolestudierna: man tränar upp sin språkfärdighet muntligt och skriftligt, utökar sitt ordförråd, förbättrar uttal och satsmelodi, lär sig att läsa stora textmassor, lär sig studieteknik och får använda de arbetsformer som är vanliga inom universitet och högskola. För Malmö högskola gäller alltså också träning i ett projekt- och problemorienterat arbetssätt. Stor vikt läggs vid att utveckla en god skriftlig färdighet.

Utbildningen är indelad i två block eller terminer och för att komma in på den ska man ha kunskaper i svenska motsvarande den s.k. Sfi-nivån och även klara av inträdesproven till kursen.

Studenterna som kommer in på kursen har alltså redan har grundläggande kunskaper i svenska och målet är att ge dem förbättrade och fördjupade kunskaper och färdigheter i framför allt svenska språket. Man studerar också engelska och samhällskunskap för att kunna bedriva studier inom högskolan med tillfredsställande resultat och på liknande villkor som svenska studenter. Andra delar i kursen är kulturkunskap, omvärldsorientering, studieteknik, universitetskunskap (alltså vad som kan förväntas av en student på en svensk högskola), vetenskapsteori och orientering i informationsteknik (IT).

Studieform

Utbildningen är upplagd som heltidsstudier i två terminer men kan också ta kortare tid. Undervisningen sker i form av lektioner, föreläsningar, grupparbeten och seminarier och med inslag av IT. Studenterna får också uttalsträning gruppvis och individuellt av en uttalslärare som också är logoped. Flera mindre projektarbeten görs redan under den första terminen och ett större projektarbete görs i grupp under den sista terminen och försvaras på ett seminarium. I kursen ingår också att opponera på en annan grupps uppsats.

Kursen med de avslutande testen i svenska, TISUS (Test I Svenska för Universitetsstudier), samt engelska och samhällskunskap, ger behörighet motsvarande Svenska B, Engelska A och Samhällskunskap A.

1–20 poäng

Svenska: hörförståelse, skriftlig framställning och grammatik, muntlig framställning och uttal, textläsning samt ordkunskap.

Engelska: textläsning och intensivstudier i ordkunskap och grammatik.
Samhällskunskap.

21–40 poäng

Svenska: skriftlig produktion, muntlig framställning och uttal, text- och litteraturläsning, ordkunskap, vetenskapsteori, projektuppsats.

Engelska: textläsning och intensivstudier i ordkunskap och grammatik.
Samhällskunskap.

Studenterna

Höstterminen 1997 var den första gången kursen gavs. Studenterna har varit mycket nöjda med utbildningen och fått mycket goda resultat: 95–98 procent klarar utbildningen och de allra flesta har gått vidare till andra universitets- och högskoleutbildningar och där klarat sig mycket bra. Just nu har vi ca 70 studenter fördelade på fyra grupper.

Det har hela tiden varit ett mycket stort intresse för kursen: 120–130 har sökt till de 35 platser som nybesätts varje termin.

Så här berättar Nabi Salemi, en av de tidigare studenterna på utbildningen och numera studerande på Socionomprogrammet vid Lunds universitet:

”När jag kom till Sverige från Iran 1992 började jag direkt att läsa svenska på komvux. Efter tre månader var kursen slut och då började jag jobba på restaurang. Genom en kompis fick jag veta att det fanns en introduktionsutbildning i svenska och engelska på Malmö högskola och jag tyckte att det var intressant. Eftersom jag hade en klar bild av vad jag ville göra i framtiden tyckte jag att utbildningen skulle passa mig. Jag ville läsa vidare på akademisk nivå och behövde behörigheten i svenska och engelska. Introduktionsutbildningen är en väldigt intensiv utbildning med många undervisningstimmar per dag. Jag har läst på komvux innan och det är inte alls samma sak. Här på IMER ställs högre krav på dig som student, du måste jobba mer och det är, anser jag, enda sättet att lära sig språket. Ytterligare fördelar med utbildningen är att du läser på en högskola och du får kontakt med studenter som går där, samtidigt som du redan från början ser vad som förväntas av dig som student. Under min andra termin skrev vi ett projektarbete och den kunskapen jag fick med mig därifrån ger mig fortfarande ett litet försprång i min nuvarande utbildning. Vi satt även och diskuterade mycket, olika ämnen och i olika stora grupper, vilket har gjort att min förmåga att kommunicera med andra och diskutera och analysera har utvecklats mycket. Nu läser jag på socionomutbildningen i Lund och jag känner att jag har fått

väldigt mycket nyttig kunskap med mig från introduktionsutbildningen. Jag har läst ett år i Lund och än så länge har jag tagit alla poäng. Tack vare introduktionsutbildningen har jag de språkkunskaper jag behöver för att klara mina studier. Men oavsett vad du gör, om du studerar eller jobbar, så är det jätteviktigt att du har ett språk som andra kan förstå och det får du om du väljer att läsa introduktionsutbildningen på IMER.”

Erfarenheter

Våra erfarenheter av kursen är mycket goda. Studenterna gör stora och snabba framsteg. Trots att det är en tuff kurs med mycket arbete och höga krav är studenterna mycket nöjda. Förutsättningar för att kursen ska fungera bra är dock tillräckligt antal lärartimmar och inte alltför stora grupper. Och förstås goda lärarkrafter som behärskar språkinlärningsmetodik till fullo. Studenterna efterlyser hela tiden ”fler timmar”.

En av kursens profiler är satsningen på uttal och muntlig framställning. En lärare med speciell kompetens på detta område har hand om undervisningen.

Vi har också startat ett ”Berättarcafé” där studenterna tränar muntlig framställning på olika sätt.

Att arbeta med projekt har visat sig vara mycket lärorikt. Från början låg detta enbart under den andra terminen men nu har vi tagit upp det i mindre skala även under den första terminen. Det ger en god träning i att arbeta självständigt och i grupp samtidigt som det ger mycket språkträning både muntligt och skriftligt.

Kontinuerligt utvecklingsarbete och kvalitetssäkringsarbete

Under de år kursen gått har ett ständigt utvecklingsarbete bedrivits när det gäller material, arbetsformer, pedagogik m.m. Under det senaste året har även ett kvalitetssäkringsarbete igångsatts.

Språkligt basår

Lärosäte: Lärarhögskolan i Stockholm

Kontaktperson: Helena Frisell, Helena.Frisell@lhs.se

Lärarhögskolan i Stockholm har sedan tre år tillbaka av regeringen fått särskilda medel för att anordna en förberedande kurs för studerande med ett annat modersmål än svenska. Kursen är ettårig, bedrivs på heltid och omfattar 40 veckors studier. Godkänt resultat garanterar en plats inom lärarutbildningen.

Det språkliga basåret vänder sig till den som står inför början av sin lärarutbildning. För att vara behörig till kursen krävs grundläggande behörighet för högskolestudier och särskild behörighet för sökt lärarutbildning. Dessutom tar vi bara in den som har godkänt resultat på ett språkligt prov – både skriftligt och muntligt.

Från statsmakternas sida är det främsta syftet med det språkliga basåret att bredda rekryteringen till lärarutbildningen. Det här året satsar vi därför extra mycket på just rekrytering. Vi har en broschyr som vi skickar till arbetsarbetsförmedlingar, gymnasieskolor och komvuxenheter i länet. Dessutom ger vi information om vår utbildning på nätet. Basårsstudenterna medverkar också själva på informationsmöten om högskoleutbildningar i Stockholmstrakten och på Öppet Hus på Lärarhögskolan.

Språkligt basår innehåller svenska som andraspråk, SO, pedagogik, kulturmöten och röst- och talvård. Dessutom ingår fyra veckors skolförlagd praktik och ett specialarbete. Kursen är i stort tematiskt uppbyggd. De senaste två åren har vi arbetat med två stora teman – ”Välfärdsstaten förr och nu” (eller uppgång och fall) och ”Skolan som nav” – där svenska som andraspråk och SO-ämnet samarbetat främst genom litteraturläsningen, både barn- och vuxenlitteratur. När SO-ämnet t.ex. behandlat det moderna projektet har studenterna läst ”Barndom” av Jan Myrdal och ”Alva” av Sissela Bok. Pedagogikämnet och svenska som andraspråk har samarbetat kring studenternas praktik.

Under de tre åren som kursen funnits har undervisningen i stort bedrivits av samma lärarlag, vilket gjort utvärderingar och en fortgående utveckling av innehållet möjlig. Lärarlaget har haft regelbundna möten åtminstone en gång i månaden och därtill kontinuerliga avstämningar i telefon, korridorer och fikarum. En administrativ resurs, ett projektledarskap (som innehafts av en av lärarna) har varit kopplad till basåret.

En anledning till att språkligt basår har varit så pass framgångsrikt tror jag just kontinuiteten i ”lärarbesättningen” har varit. Vi i lärarlaget har gradvis blivit mer sammansvetsade och frispråkiga och vi har haft möjligheten att kunna dra lärdomar av våra misstag – liksom av det som gått bra. Utöver de utvärderingar vi genomfört har vi dessutom stött ihop med våra gamla studenter titt som tätt och då fått automatisk återkoppling på vad de haft användning av i sina fortsatta studier. Särskilt välfärdsstat temat, dvs. 1900-talshistoria, ger enligt studenterna allmänbildning och en stabilare grund att stå på.

Vad har vi då lärt oss och vad skulle vi vilja utveckla? Vi upptäckte t.ex. redan första omgången med språkligt basår att frågan om kunskapsyn,

arbetsformer och arbetssätt utvecklades till att bli helt central. Vi var i början inte tillräckligt tydliga med – eller ens själva klara över – vilken stor betydelse just kunskapssynen har. Mycket tog vi lärare för givet och ofta hamnade vi i ändlösa diskussioner med studenterna. Nu har vi de senaste gångerna lagt ner nästan en hel veckas inledande arbete på att ge våra studenter verktyg för att t.ex. skriva för att lära (loggar, citat/tanke, fyrspaltingar och portföljer), som sedan används under kursen, men också regler och klara rutiner för ett framgångsrikt arbete i grupp. Allt detta har gett resultat. Studenterna är lugnare, mer aktiva och samarbetar bättre.

Det vi skulle behöva bli bättre på är studentinflytande, ja hela arbetet med att långsamt förskjuta tyngdpunkten från oss lärare till studenterna själva. Den stora frågan som vi – och andra som arbetar med flerspråkiga studenter – har är ändå kriteriefrågan. Vilka språkliga kriterier ska vi sätta för att någon ska få undervisa i svenska skolan? Var går den språkliga gränsen? Och kan måhända språket kompenseras, vägas upp, av andra förmågor och kunskaper?

Vi har också fortlöpande diskuterat kulturfrågornas betydelse. Egentligen undrar vi hur mycket vi ska betona – och inom utbildningen också arbeta med – det flerkulturella samhället och våra studenters dubbla kulturkompetens.

Högskoleverkets rapportserie

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor

Bilagor:

- Bilaga 1: Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete
- Bilaga 2: Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor

Högskoleverkets rapportserie 1995:1 R

Grundskollärautbildningen 1995

Högskoleverkets rapportserie 1996:1 R

Examensrättsprövning – Utbildning i biodynamisk odling

Högskoleverkets rapportserie 1996:2 R

Tillsynsrapport – Avgiftsfri utbildning

Högskoleverkets rapportserie 1996:3 R

Examensrättsprövning – Konstnärlig kandidat- och magisterexamen

Högskoleverkets rapportserie 1996:4 R

Examensrättsprövning – Kyrkomusikalisk utbildning vid Skändalsinstitutet

Högskoleverkets rapportserie 1996:5 R

Kvalitetsarbete vid universitet och högskolor

Högskoleverkets rapportserie 1996:6 R

Vårdutbildningar i högskolan – En utvärdering

Högskoleverkets rapportserie 1996:7 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1994/95

Högskoleverkets rapportserie 1996:8 R

Forskarutbildningen inom det språkvetenskapliga området – En utvärdering

Högskoleverkets rapportserie 1996:9 R

The National Quality Audit of Higher Education in Sweden

Högskoleverkets rapportserie 1996:10 R

Avgiftsbelagd utbildning i privat regi – En utredning

Högskoleverkets rapportserie 1996:11 R

Kriterier för benämningen universitet – En utredning

Högskoleverkets rapportserie 1996:12 R

Kvinnor och män i högskolan. Från gymnasium till forskarutbildning

Högskoleverkets rapportserie 1996:13 R

Swedish Universities & University Colleges 1994/95

– Short Version of Annual Report

Högskoleverkets rapportserie 1996:14 R

Examensrättsprövning – Teologisk utbildning vid frikyrkliga seminarier och vid Umeå universitet

Högskoleverkets rapportserie 1996:15 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Borås

Högskoleverkets rapportserie 1996:16 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Uppsala universitet

Högskoleverkets rapportserie 1996:17 R

Examensrättsprövning – Uppföljning av teologisk utbildning

Högskoleverkets rapportserie 1996:18 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping

Högskoleverkets rapportserie 1996:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlstad

Högskoleverkets rapportserie 1996:20 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lärarhögskolan i Stockholm

Högskoleverkets rapportserie 1996:21 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping

Högskoleverkets rapportserie 1996:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlstad

Högskoleverkets rapportserie 1996:20 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lärarhögskolan i Stockholm

Högskoleverkets rapportserie 1996:21 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Gävle/Sandviken

Högskoleverkets rapportserie 1996:22 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Gävle/Sandviken

Högskoleverkets rapportserie 1996:22 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Gävle/Sandviken

Högskoleverkets rapportserie 1996:22 R

Rätt att inrätta professurer – Högskoleverkets prövning av Högskolan i Kalmar, Karlstad, Växjö, Örebro samt Mitthögskolan och Mälardalens högskolor

Högskoleverkets rapportserie 1996:24 R

Årsrapport för universitet & högskolor 1994/95

– Kortversion

Högskoleverkets rapportserie 1996:25 R

Förslag till meritvärdering vid urval på betyg – Högskoleverkets förslag till meritvärdering av nya och gamla gymnasiebetyg m.m.

Högskoleverkets rapportserie 1996:26 R

Redovisning vid universitet och högskolor – Rapport till regeringen

Högskoleverkets rapportserie 1996:27 R

Quality Audit of Uppsala University

Högskoleverkets rapportserie 1996:28 R

Tillsynsrapport – Förfarande med inaktiva doktorander

Högskoleverkets rapportserie 1996:29 R

Examensrättsprövning – Prövning av medieutbildningen vid Mediehögskolan i Uppsala

Högskoleverkets rapportserie 1996:30 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid fem lärosäten

Högskoleverkets rapportserie 1997:1 R

Högskoleutbildningar inom vård och omsorg – En utredning

Högskoleverkets rapportserie 1997:2 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan Kristianstad

Högskoleverkets rapportserie 1997:3 R

Examensrättsprövning – Lärautbildning vid högskolorna i Borås och Halmstad

Högskoleverkets rapportserie 1997:4 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Örebro

Högskoleverkets rapportserie 1997:5 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan Dalarna

Högskoleverkets rapportserie 1997:6 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Operahögskolan i Stockholm

Högskoleverkets rapportserie 1997:7 R

Kvalitet och förändring

Högskoleverkets rapportserie 1997:8 R

Rekruteringsmål för kvinnliga professorer – ett regeringsuppdrag

Högskoleverkets rapportserie 1997:9 R

Examensrättsprövning – Utbildningar vid Södertörns högskola

Högskoleverkets rapportserie 1997:10 R

Examensrättsprövning – Grundskolläroretamen vid Högskolan i Falun/Borlänge, Högskolan i Jönköping och Högskolan i Kristianstad

Högskoleverkets rapportserie 1997:11 R

Examensrättsprövning – Utbildningar vid Företagsekonomiska Institutet, Stockholms Musikpedagogiska Institutet och Högskolan i Gävle/Sandviken

Högskoleverkets rapportserie 1997:12 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Karlskrona/Ronneby

Högskoleverkets rapportserie 1997:13 R

Examensrättsprövning – Utbildning i pedagogiskt drama vid tre folkhögskolor

Högskoleverkets rapportserie 1997:14 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Gävle/Sandviken

Högskoleverkets rapportserie 1997:15 R

Poänggivande uppdragsutbildning i högskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:16 R

Årsrapport för universitet & högskolor 1995/96

Högskoleverkets rapportserie 1997:17 R

Swedish Universities & University Colleges 1995/96

– Short Version of Annual Report

Högskoleverkets rapportserie 1997:18 R

Årsrapport för universitet och högskolor 1995/96 – Kortversion

Högskoleverkets rapportserie 1997:19 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mälardalens högskola

Högskoleverkets rapportserie 1997:20 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Danshögskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:21 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungliga Musikhögskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:22 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Lunds universitet

Högskoleverkets rapportserie 1997:23 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Halmstad

Högskoleverkets rapportserie 1997:24 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Kalmar

Högskoleverkets rapportserie 1997:25 R

Kandidat- och magisterexamen vid Kungliga Musikhögskolan – Examensrättsprövning

Högskoleverkets rapportserie 1997:26 R

Uppföljning av resurstillemningsystemet för grundläggande högskoleutbildning – ett regeringsuppdrag

Högskoleverkets rapportserie 1997:27 R

Bilateralt forskningsamarbete med Östeuropa – ett regeringsuppdrag

Högskoleverkets rapportserie 1997:28 R

Läkarutbildningen i Sverige – hur bra är den?

Bilagor:

- Självvärderingar och extern bedömning
- Vad säger studenterna om läkarutbildningen?
- Vad säger AT-läkare, handledare och examinatorer om läkarutbildningen?

Högskoleverkets rapportserie 1997:29 R

Apotekarutbildningen vid ytterligare en högskola? – Ett regeringsuppdrag

Högskoleverkets rapportserie 1997:30 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Mitthögskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:31 R

Gymnasieläroretamen vid Högskolan Dalarna, Luleå tekniska universitet och Mitthögskolan – Examensrättsprövning

Högskoleverkets rapportserie 1997:32 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor

Bilagor:

- Vägledning för lärosäten vid bedömning av kvalitetsarbete
- Handledning för bedömare av kvalitetsarbete vid universitet och högskolor

Högskoleverkets rapportserie 1997:33 R

Konstnärlig högskoleexamen i konst och design vid fem hantverksskolor – Examensrättsprövning

Högskoleverkets rapportserie 1997:34 R

Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungl. Konsthögskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:35 R

Examensmål för läroretamina

Högskoleverkets rapportserie 1997:36 R

Rätt att inrätta professurer – Högskoleverkets prövning av Högskolan i Halmstad, Högskolan i Karlskrona/Ronneby, Högskolan i Örebro, Idrotthögskolan samt Mitthögskolan

Högskoleverkets rapportserie 1997:37 R

- Magisterexamensprövning vid elva högskolor – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1997:38 R
- Examinationen i högskolan – Slutrapport från Högskoleverkets examinationsprojekt
Högskoleverkets rapportserie 1997:39 R
- Tillväxt och växtvärk – Uppföljning av magisterexamensrätt på medelstora högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:40 R
- Kvalitetsarbete – ett sätt att förbättra verksamhetens kvalitet vid universitet och högskolor. Halvårsrapport för granskningen av kvalitetsarbetet vid universitet och högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1997:41 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Kungl. Tekniska högskolan
Högskoleverkets rapportserie 1997:42 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Stockholms universitet
Högskoleverkets rapportserie 1997:43 R
- Kvinnor och män i högskolan – från gymnasium till forskarutbildning 1986/87–1995/96
Högskoleverkets rapportserie 1997:44 R
- Magisterexamen söker identitet
Högskoleverkets rapportserie 1997:45 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Skövde
Högskoleverkets rapportserie 1997:46 R
- Hur står det till med kvaliteten i högskolan?
Högskoleverkets rapportserie 1998:1 R
- De första 20 åren – utvecklingen vid de mindre och medelstora högskolorna sedan 1977
Högskoleverkets rapportserie 1998:2 R
- Quality Audit of Mid-Sweden University College
Högskoleverkets rapportserie 1998:3 R
- Särskilda utbildningsåtgärder – vad blev det av dem? En uppföljningsstudie av vissa särskilda utbildningsåtgärder inom högskolan som finansierats med arbetsmarknadspolitiska medel, enligt regeringens uppdrag.
Högskoleverkets rapportserie 1998:4 R
- ”En utmärkt möjlighet att byta karriär”
NT-SVUX-satsningen – vad blev det av den?
Högskoleverkets rapportserie 1998:5 R
- ”Bara jag får chansen att få visa vad jag kan”
Satsningen på aspirantutbildningen – vad blev det av den?
Högskoleverkets rapportserie 1998:6 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Karolinska Institutet
Högskoleverkets rapportserie 1998:7 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Trollhättan/Uddevalla
Högskoleverkets rapportserie 1998:8 R
- Magister- och kandidatexamen i huvudämnen inom vård och omsorg
Högskoleverkets rapportserie 1998:9 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Konstfack
Högskoleverkets rapportserie 1998:10 R
- Högskola i dynamisk utveckling – fyra högskolors förutsättning att bli universitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:11 R
- Kan kiropraktor- och naprapatutbildningar inordnas i den statliga högskolan? En utredning
Högskoleverkets rapportserie 1998:12 R
- Women and men in higher education – from upper secondary to postgraduate training 1986/87–1995/96
Högskoleverkets rapportserie 1998:13 R
- Diakonivetenskap vid Ersta Sköndal högskola – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1998:14 R
- Värdering & erkännande av utländsk högskoleutbildning, principer och metodik
Högskoleverkets rapportserie 1998:15 R
- Utbildning och forskning för strategisk internationalisering. Redovisning av ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1998:16 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid SLU
Högskoleverkets rapportserie 1998:17 R
- Sjöbefälsutbildningar i högskolan – En utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 1998:18 R
- Sjöbefälsutbildning vid Comet AB – Examensrättsprövning
Högskoleverkets rapportserie 1998:19 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Chalmers tekniska högskola
Högskoleverkets rapportserie 1998:20 R
- Forsatt granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid universitet och högskolor – Utgångspunkter samt angrepps- och tillvägagångssätt för Högskoleverkets bedömningsarbete
Högskoleverkets rapportserie 1998:21 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Teaterhögskolan i Stockholm
Högskoleverkets rapportserie 1998:22 R
- Årsrapport för universitet & högskolor 1997
Högskoleverkets rapportserie 1998:23 R
- Swedish Universities & University Colleges 1997 – Short Version of Annual Report
Högskoleverkets rapportserie 1998:24 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1997 – Kortversion
Högskoleverkets rapportserie 1998:25 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Göteborgs universitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:26 R
- Vetenskapsområden. Bedömning av tre högskolor
Högskoleverkets rapportserie 1998:27 R
- Ny yrkesexamina inom hälso- och sjukvård - ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1998:28 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Dramatiska institutet
Högskoleverkets rapportserie 1998:29 R
- Läroarbete vid högskolorna i Karlskrona/Ronneby, Mälardalen, Kristianstad och Södertörn
Högskoleverkets rapportserie 1998:30 R
- Högskolans lokaler – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1998:31 R
- Tillgodoräknande av kurs – Tillsynsrapport
Högskoleverkets rapportserie 1998:32 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Idröthögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1998:33 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Luleå tekniska universitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:34 R
- Ett system för forskningsinformation på Internet (SAFARI) – Ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1998:35 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Växjö
Högskoleverkets rapportserie 1998:36 R
- En försvarshögskola på väg mot akademien – En bedömning av hur Försvarshögskolans stabsprogram, chefsprogram och totalförsvarsprogram förhåller sig till likartad utbildning inom högskolan vad avser nivå och kvalitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:37 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Umeå universitet
Högskoleverkets rapportserie 1998:38 R
- Rättssäker examination – en tillsynsrapport
Högskoleverkets rapportserie 1998:39 R
- Doktorander från länder utanför Norden och Europeiska unionen
Högskoleverkets rapportserie 1998:40 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Handelshögskolan
Högskoleverkets rapportserie 1999:1 R
- Granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Linköpings universitet
Högskoleverkets rapportserie 1999:2 R
- Magisterexamen söker identitet. Del II
Högskoleverkets rapportserie 1999:3 R
- Dimensionering av lärutbildning – analys inför samråd 1998
Högskoleverkets rapportserie 1999:4 R
- Högskolornas regler och delegeringssystem - Tillsynsrapport
Högskoleverkets rapportserie 1999:5 R
- Högskolans ansvar för studenthälsövården - Tillsynsrapport
Högskoleverkets rapportserie 1999:6 R
- Vad hände sedan? Avnämarna av gymnasieskolan och av högskolans grundutbildning
Högskoleverkets rapportserie 1999:7 R
- Arkitektutbildningen – Högskoleverkets utredning och utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 1999:8 R
- Psykoterapeutexamen – Examensrättsprövning för tio enskilda utbildningsanordnare
Högskoleverkets rapportserie 1999:9 R
- Utlandsstudier – till vilken nytta? En utvärdering av effekter av utlandsstudier
Högskoleverkets rapportserie 1999:10 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1998
Högskoleverkets rapportserie 1999:11 R
- Swedish Universities & University Colleges 1998 – Short Version of Annual Report
Högskoleverkets rapportserie 1999:12 R
- Årsrapport för universitet och högskolor 1998 – Kortversion
Högskoleverkets rapportserie 1999:13 R
- Högskolans uppdragsutbildning – Ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 1999:14 R
- Antagning till forskarutbildning
Högskoleverkets rapportserie 1999:15 R
- Ny inriktning inom magisterexamen
Högskoleverkets rapportserie 1999:16 R
- Rätt juristutbildning? Utvärdering av juristutbildningar
Högskoleverkets rapportserie 2000:1 R
- Forskarskolor – ett regeringsuppdrag
Högskoleverkets rapportserie 2000:2 R
- Journalistutbildningarna i högskolan
Högskoleverkets rapportserie 2000:3 R
- Högskolestudier och funktionshinder
Högskoleverkets rapportserie 2000:4 R
- Utbildning inom vård och omsorg – en uppföljande utvärdering
Högskoleverkets rapportserie 2000:5 R
- Utvärdering av Socionomutbildningar
Högskoleverkets rapportserie 2000:6 R
- Förnyad granskning och bedömning av kvalitetsarbetet vid Högskolan i Jönköping
Högskoleverkets rapportserie 2000:7 R
- Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald
Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R
- Goda exempel
Hur universitet och högskolor kan arbeta med jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald
Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R

Rapporter i Högskoleverkets rapportserie
speglar Högskoleverkets officiella inställning.

Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R
ISSN 1400-948X
ISRN HSV-R--00/9--SE

Högskoleverket är en central myndighet för frågor som rör universitet och högskolor. Verket arbetar med kvalitetsbedömningar, uppföljningar, utveckling av högre utbildning, utredningar, tillsyn, internationella frågor och studieinformation. Dessutom ansvarar verket för samordningen av det svenska universitetsdatornätet SUNET.