

Humanistiska och teologiska fakulteterna

GRUNDUTBILDNINGSIKTERNAT | 3-4 JUNI 2019 | YSTAD SALTSJÖBAD
MINNESANTECKNINGAR | MANUELA ROSSING



Innehåll

MÅNGFALDSFRÄMJANDE LEDARSKAP OCH PEDAGOGIK

MÅNGFALD UR ETT HR-PERSPEKTIV	3
Mångfaldsbegreppet	3
Mångfald och antidiskriminering inom HR	3
Ansöka om medel	4
INKLUDERING OCH EXKLUDERING I AKADEMIN – EN FORSKNINGSÖVERSIKT ..	5
Vad talar vi om när vi talar om mångfald?	5
Teoritendenser – ett perspektivskifte och användbara begrepp	5
Mångfald inom högre utbildning	6
GRUPPDISKUSSIONER OCH SAMTAL OM CASE	7
PRAKTIKER FÖR DET ANTIDISKRIMINERANDE KLASSRUMMET	8
Hinder och öppningar	8
MÅNGFALD I UNDERVISNINGEN	11
Jämställdhet, likabehandling och mångfald – en arbetsgrupp	11
GEMENSAM DISKUSSION: HUR ARBETAR VI VIDARE?	13
Jämställdhets- och likabehandlingsarbete på HT	13
Hur går vi vidare?	13
CANVAS	15
Om canvasprojektet	15
Utbildningspaket och stöd	15
Tips och användbara funktioner	16
STUDENTBAROMETERN	17
Bakgrund	17
Materialet	17
Resultatsammanfattning	17
Vad händer nu?	18
UPPFÖLJNING AV KVALITETSDIALOGER 2019	19
Teman för kvalitetsarbetet 2019-2024	19
Uppföljning av årets kvalitetsdialoger	19
PLANERING AV KVALITETSDIALOGER 2020 TEMA INTERNATIONALISERING	22
REFERENSER	24
LÄNKAR	25
BILAGOR: PRESENTATIONER	26

Dag 1

Mångfaldsfrämjande ledarskap och pedagogik

Ann-Kristin Wallengren hälsade välkomna och informerade om upplägget för internatet och om hur temat länkar till olika delar av verksamheten.

MÅNGFALD UR ETT HR-PERSPEKTIV

Lena Lindell, Sektionen HR

Sektionen HR är en del av den gemensamma förvaltningen och arbetar med arbetsrättsligt stöd till personalsamordnare och andra på fakulteterna och institutionerna. De arbetar även med antidiskrimineringsfrågor i samarbete med olika aktörer, på HT framförallt med arbetsmiljösamordnare Isabella Grujoska.

Mångfaldsbegreppet

Mångfald på HT berör många olika områden och det finns ett stort intresse för frågorna och mycket som kan göras i praktiken. Mångfaldsperspektiv kan relateras till exempelvis utformningen av kursplaner och vilka som studerar vid olika institutioner. Det handlar inte enbart om att olika personer finns närvarande i verksamheten, om det inte finns en inkluderande kultur där olika perspektiv tillåts så speglas mångfalden inte i verksamheten.

Diskussion: Vad innebär mångfaldsbegreppet i en HT-kontext?

- Att tillåta olika perspektiv
- Att ifrågasätta normativa grundantaganden
- Att skapa strukturer för att arbeta med mångfald
- Inkluderande utbildning
- Tillgängligt språk, utifrån funktionsvariationer
- Tillåtande kultur
- Studenter med olika bakgrund, vilka de är och vad de vill lära sig
- Olika akademiska kontexter och kulturer
- Blandade erfarenheter, både ämnesmässigt men också andra erfarenheter
- Olika sektioner på SOL, olika organisationskulturer blir en slags mångfald
- Perspektiv i utbildningarna
- Internt och extern: kulturer och strukturer på universitetet, men också i det omgivande samhället

Mångfald och antidiskriminering inom HR

Istället för mångfaldsbegreppet används ofta begrepp som antidiskriminering, lika villkor och jämställdhet i det praktiska arbetet på Sektionen HR. Sektionen HR fokuserar på det systematiskt förebyggande arbetet mot diskriminering (SFAD) och arbetar med mångfald utifrån diskrimineringslagens grunder. Centralt inom HR är att verka för "effektiva team". Det handlar om mångfald utifrån olika kompetenser, beteenden och egenskaper för att gruppen ska fungera så bra som möjligt.

Universitetet har beslutat att ansöka om Europeiska kommissionens utmärkelse "HR Excellence in Research", en HR-certifiering som är ett krav hos vissa forskningsfinansiärer. Utmärkelsen innebär att rekryteringsförfaranden måste vara transparenta och att universitetet aktivt ska arbeta för lika villkor.

Sektionen HR arbetar med:

- Arbetsmiljö

Verka för en god arbetsmiljö för alla, inklusive studenter.

Arrangerar workshops för chefer om agerande vid kränkande särbehandling, trakasserier, misskötsamhet etc.

- Diskrimineringslagen

Informera om de sju diskrimineringsgrunderna och de sex olika formerna för diskriminering.

Det finns lagstadgade krav på systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering (SFAD), med aktiva åtgärder i fyra steg. HR tillhandahåller SFAD-spel som är ett verktyg för verksamheterna att komma igång med det systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering.

- Riktlinjer för chefsuppdrag

Att tillhandahålla en chefsplattform med riktlinjer för chefsuppdrag. Syftet är att alla som går in i ett chefsuppdrag ska veta vad det innebär, vilka krav som ställs, vad det innebär att vara arbetsgivare och vilken kunskap som behövs i rollen som ledare och verksamhetsansvarig.

- Rekryteringsprocessen

I rekryteringsprocessen är mångfald centralt. Rekryteringsprocessen finns beskriven på HR-webben, www.hr-webben.lu.se. Där finns även information om aktuell lagstiftning och rutiner för hur man kan göra för att rekrytera utifrån förtjänst och skicklighet och utan förutfattade meningar. Utbildningar i kompetensbaserad rekrytering arrangeras även och checklistor för rekrytering förmedlas.

Ansöka om medel

Rådet för jämställdhet och likabehandling delar ut medel för att stimulera jämställdhet bland professorer och för insatser för lika villkor vid universitetet. Rådet består av både studenter och anställda och är fakultetsövergripande. Flera institutioner på HT har blivit beviljade medel till exempel för att bjuda in gästprofessor av underrepresenterat kön vid institutionen. Olika typer av mentorsprogram och insatser kring breddad rekrytering har också fått medel. Kontakta Lena Lindell för exempel på ansökningshandlingar från projekten som beviljats medel. Ansökningarna öppnar i oktober och sista datum för ansökan är i januari, alla aktörer uppmanas därför att fundera på möjliga projekt. Utbildning och forskning omfattas inte.

[”Att komma till rätta med könsobalans i akademien: vad kan Lunds universitet göra?”](#) är en rapport från Samhällsvetenskapliga fakulteten som är baserad på intervjuer med dekaner och som visar vad universitetet kan göra för att underlätta jämställdhetsarbetet.

Mer information om [medel för jämställdhetsåtgärder](#) finns på Medarbetarwebben.

INKLUDERING OCH EXKLUDERING I AKADEMIN – EN FORSKNINGSÖVERSIKT

Lena Karlsson och Irina Schmitt, *Genusvetenskapliga institutionen*

Lena Karlsson är prefekt och Irina Schmitt är lektor och båda är forskare vid Genusvetenskapliga institutionen. De är vana vid att arbeta med dessa frågor i olika sammanhang. De har bland annat undervisat på en högskolepedagogisk kurs om genus och mångfald i undervisningen, forskat och skrivit om inkludering och exkludering och undersökt seminariet som undervisningsform.

Ambitionen med presentationen var att fokusera på olika perspektiv på mångfald, men att samtidigt "bråka" med mångfaldsbegreppet och undersöka både problem och möjligheter. Syftet var inte att ge några färdiga recept, utan att öppna upp för olika begrepp som kan användas för att reflektera över, och i förlängningen förändra, slentrianpraktiker som exkluderar.

Vad talar vi om när vi talar om mångfald?

En infallsvinkel är att fundera över om mångfaldsbegreppet beskriver något eller om mångfald är något som görs (deskriptiv eller produktivt begrepp). Det medför olika perspektiv på begreppet och vad det syftar till. Utgångspunkten i presentationen var att mångfald är ett produktivt begrepp. Om mångfald är något som görs, leder det bland annat till frågor om vem som får representera mångfald – vem får begreppet skrivet på sin kropp?

Ofta kommer mångfald att handla om "den andra". Historikern Gunlög Fur har skrivit om likhet och skillnad i akademien och diskuterat problematiken med att hitta en balans mellan "homogeniseringens tyranni" där alla anses vara lika och ha makten att definiera sig själva och "produktionen av mångfald" där vissa personer får representera och "blir" mångfald (Fur 2009). Utmaningen är att undvika tron på ett homogent "vi" på universitetet, men att samtidigt arbeta för att undvika utpekandet av vissa grupper som representanter för "den andra".

Ibland riskerar universitetet att hamna i en inramning av mångfaldsfrågor som just lutar åt att skapa en bild av ett homogent "vi" som bjuder in "den andre" till universitetet, där läraren uppfattas som ett neutralt subjekt som ska hantera situationen.

Genus- och kulturvetaren Sara Ahmed har beskrivit hur hon själv blivit tillskriven att "vara" mångfald inom akademien, hur mångfald blivit något som hon "gör" enbart genom att befinna sig där, Ahmed skriver: "our difference becomes their diversity" (Ahmed 2009). Ahmed ifrågasätter om universitetet verkligen förändras enbart genom närvaron av kroppar som inte ser ut som alla andra. Hon poängterar vikten av att arbeta internt, med "vi:et", och ändra de interna strukturerna istället för att förlita sig på att "den andres" närvaro kommer att leda till förändring.

Teoritendenser – ett perspektivskifte och användbara begrepp

Gunlög Fur uppmanar i kapitlet "Likheter och skillnader i högre utbildning" i antologin *Högskolepedagogik: att vara professionell som lärare i högskolan* (Stigmar 2009) till ett perspektivskifte från att fokusera på "den andra" som ska bjudas in till att undersöka "vi:et". Fur poängterar att likhet och skillnad är sammankopplat med hierarkier och maktrelationer. Att fundera över hur likhet och skillnad görs idag, vad som anses ingå i gemenskapen och vad som ställs utanför är därför viktigt. Tillexempel visar studier tydligt att studenter på Sveriges universitet i stor utsträckning har föräldrar som själva studerat på universitet och att det i högre grad ser ut så på LU än på andra lärosäten (UKÄ 2017; OpenEdu@LU Slutrapport 2019). Om utbildningsnivå tas som en indikator på klasstillhörighet så visar studierna något om relationen mellan klass och det akademiska "vi:et". Presentationen av studiernas resultat ledde till en diskussion på internatet om varför det ser olika ut på LU jämfört med exempelvis Uppsala och Malmö

universitet. Genusvetaren Kerstin Sandell är redaktör för antologin *Att bryta innanförskapet: Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald* (Sandell 2014) i vilken fokus lagts på att undersöka normen istället för avvikelserna som ett sätt att ifrågasätta "vi:et". Normer kan granskas genom att exempelvis fråga sig vilka lärare och studenter som förekommer på universitetet? Vilka studenter finns inte med? Vilka kollegor finns inte med? Vem får utrymme?

Dessa frågor aktualiserar "[Teflontestet](#)" som kan användas för att undersöka vem som kan röra sig "friktionsfritt" i olika rum och sammanhang men också var det uppstår friktion i form av normbrott. Friktioner kan vara allt från obehag, ovälkommet stirrande eller nonchalerande till tydlig diskriminering, hot och våld. Andra begrepp som kan användas i sammanhanget är "glastak" som metafor för osynliga karriärhinder som hejdar några från att ta sig vidare. Begreppen "minoritiserade" respektive "majoriterade" grupper kan användas för att fånga likhet och skillnad(-s skapande). "Glashiss" är ett annat begrepp för att analysera processer när någon obehindrat kan göra karriär och för att undersöka vilka det är som redan som studenter tar sig uppåt snabbare än andra. Vilka anses vara lovande? Vem är statusstudenten? Det är inte enbart kopplat till kön, utan till samverkande maktrelationer.

Genusvetaren Liisa Husu har myntat begreppet "non-events" i relation till hinder och karriärmöjligheter inom akademien (Husu 2013). "Non-events" är ett begrepp som synliggör hur hinder uppstår genom det som inte sker. Exempelvis att inte bli sedd, hörd, inkluderad, stöttad, välkommen eller inbjuden till olika sammanhang är "non-events" som sammantaget skapar ett hinder. Det är subtilt och sker genom så kallade mikropraktiker som är svåra att identifiera men som får stor effekt när de ackumuleras.

Begreppen går att relatera till ledarskap inom akademien och bör tas hänsyn till när det gäller:

- rekrytering
- karriärvägar
- värdering av meriter vid utvecklingssamtal och lönesamtal
- formell och informell arbetsuppdelning (tex. vem gör mer administrativt arbete)
- vem får tillgång till administrativ hjälp
- vem ingår i (informella) nätverk
- vilka får ta del av informationsflödet

När man rekryterar vill man ofta att det ska gå fort och man behöver någon som fungerar, någon som snabbt kan passa in smidigt i arbetsgruppen. Det aktualiserar föreställningar om likhet/skillnad och gör det relevant att ha ögonen öppna för vem som tillskrivs skillnad och vem som anses tillhöra "vi:et".

Mångfald inom högre utbildning

Mångfald inom högre utbildning och de perspektiv och begrepp som det aktualiserar kan kopplas till olika delar av universitetet:

- Lag och Policy
 - studenter och anställda
- Rättigheter
 - mänskliga rättigheter, lagar och regler
- Representation
 - rekrytering, studenter och anställda
- Kunskapsproduktion
 - vilka teorier, vilka ontologier, hur ser vi världen, epistemologi, vad är kanon.
- Bemötande
 - pedagogiska strategier, utbildningsstruktur, "Universal Design"

GRUPPDISKUSSIONER OCH SAMTAL OM CASE

Lena Karlsson och Irina Schmitt, Genusvetenskapliga institutionen

Gruppdiskussioner hölls i mindre grupper med utgångspunkt i mångfaldsrelaterade case utifrån några av deltagarnas egna erfarenheter.

Under det efterföljande gemensamma samtalet ställdes frågan hur en lärare/ledare ska agera om den känner att den saknar kompetenser inom området och vilket stöd som då finns att få. Vid frågor som rör diskriminering och trakasserier är det Sektionen Juridik som ska kontaktas. Som chef eller ansvarig har man som uppgift att ta reda på vad som hänt men det är Sektionen Juridik som sedan fattar beslut om huruvida det rör sig om diskriminering i lagens mening. Det finns också ett chefsstöd hos Sektionen HR där frågor kring trakasserier kan tas upp. Om frågor uppstår, kontakta HT:s arbetsmiljösamordnare Isabella Grujoska eller Lena Lindell på Sektionen HR.

Vid andra typer av situationer som är mer direkt kopplade till klassrumspraktiken är "Universal Design for Learning" ett intressant ramverk att titta på. Det handlar om att utgå ifrån en pedagogik och praktik som ska passa så många som möjligt. Istället för att göra speciallösningar för specifika behov kan man anpassa så att varje moment fungerar för alla. Begreppet kommer från arkitekturen och förklaras ofta med exemplet om hur elektroniska dörröppnare är en "tillgänglighetsanpassning" som fungerar för alla.

Generellt kan det i relation till studentgruppen vara bra att redan första dagen aktualisera frågor om likabehandling och antidiskriminering för att sätta tonen och ha något att falla tillbaka på om det skulle uppstå problem. Om en svår situation uppstår kan det vara viktigt att i ett första steg markera och uppmärksamma att det finns ett problem, men att sedan ta upp det vid ett senare tillfälle. Det kan vara bra att ta sig tid att fundera på hur det ska hanteras, eventuellt rådfråga andra, man behöver inte alltid ha svar på stående fot. Som undervisare är det viktigt att ha med sig att det inte är en tävling, ibland blir det fel, ingen är expert och det är viktigt att hjälpas åt.

PRAKTIKER FÖR DET ANTIDISKRIMINERANDE KLASSRUMMET

Lena Karlsson och Irina Schmitt, Genusvetenskapliga institutionen

Irina Schmitt inledde med att tala om vikten av att som student kunna se sig själv i undervisningen och berättade om sin egen resa inom akademien. Läraren och universitetet har makten att välja vad som lyfts fram, vad som anses som viktigt och vems perspektiv som räknas. Maktrelationer och normer påverkar vad som ingår i undervisningen, vad som anses vara kunskap, vilka delar som anses centralt för ett visst ämne, hur material används och så vidare. Det är viktigt att som lärare anta att studentgruppen är heterogen och ta tillvara på den kunskap som finns inom gruppen. Det som är positivt för en student som blir marginaliserad, som till exempel utsätts för rasism eller funkofofi, ofta är bra för hela studentgruppen: "Framing all education we do for those who are most on the margins" (Nicolazzo 2016).

Att ha samma typ av examination för alla studenter betyder inte att det blir rättvis och likvärdigt. Det är viktigt att fundera över hur man kan anpassa till olika behov. Vad finns det till exempel för krav på aktivt deltagande och grupparbete, kan det vara något som inte fungerar för alla studenter och hur kan man lösa det? Tyvärr finns det vissa förutsättningar, till exempel innebär ett begränsat antal undervisningstimmar ofta att föreläsning är den effektivaste undervisningsformen – även om andra former skulle ha passat vissa studenter bättre.

Forskaren Kevin Kumashiro definierar fyra perspektiv för att undervisa om "olikhet" (Kumashiro 2002):

- Undervisning för de andra
- Undervisning om de andra
- Undervisning som är kritisk till privilegier och andrafiering
- Undervisning som ändrar studenter och samhället – "icke-förtryckande undervisning"

Normkritisk pedagogik : för den högre utbildningen (Kalonaityté 2014) är ett tips på litteratur på ämnet. Bokens slutkapitel innehåller konkreta verktyg för det antidiskriminerande klassrummet.

Hinder och öppningar

Kärnan i det antidiskriminerande klassrummet är att alla studenter och alla lärare ska kunna studera och arbeta obehindrat. Vad utgör ett hinder? Vad finns det för praktiker som fungerar? Genus, andrafiering, vithet, rasism och funktionsnorm är några analytiska verktyg som är centrala för att hantera mångfaldsfrågor i akademien och på andra håll. Utgångspunkten är att olika relationer av överordning och underordning skapas och upprätthålls i samspel med varandra – det benämns ofta med Kimberlé Crenshaws begrepp intersektionalitet (Crenshaw 1989).

Genus

– sociala processer som kategoriserar kroppar.

historikern Joan Wallach Scott definition (Scott 1986)

Eftertanke: Hur speglas genus i din arbetsvardag och vilken roll spelar det för dig?

Alla har en könsidentitet men det finns många olika ord för att beskriva könsidentiteter och alla får inte sin könsidentitet bekräftad i sin vardag. Det är relevant för universitetet att, som statlig myndighet och offentligt finansierad verksamhet, vara inkluderande och välkomnande och arbeta för tillgänglighet. Forskning visar hur påfrestande det är för studenter när omgivningen inte respekterar deras pronomen. Det är en form av maktutövning att definiera någon annan. Om man är osäker på vilket pronomen som ska användas – fråga! Men fråga inte bara den som "sticker ut" utan be till exempel studenterna att göra pronomenrundor när de arbetar i grupper.

Det är inte särskilt ofta som en lärare behöver använda pronomen i klassrummet. Men det kan vara viktigt att som lärare vara uppmärksam på om det finns situationer kopplat till ämnet som behöver lösas, exempelvis namnregistrering i studieadministrativa system.

Hur genus och kön spelar in i människors liv och skapar hinder, berör givetvis både lärare och studenter. Det finns forskning som visar att lärare uppvärderas eller nedvärderas av studenterna utifrån uppfattningar om kön/genus. Om en kvinnlig lärare inte uppvisar egenskaper som kopplas till femininitet, exempelvis att ta socialt ansvar, får hon kritik i kursutvärderingar som män med samma uppförande inte får utstå. Det visar hur närvarande genusnormer och förväntningar i relation till kön är. Begreppet "cold yet competent" används för att beskriva när kvinnliga forskare bedöms som kalla och kyliga om de inte lever upp till femininitetsnormer.

Rapporten *Avslöja heteronormen!* (Lundin 2015) visar hur stereotypt genus och sexualitet representeras i inom högre utbildning och att högskolors likabehandlingsarbete inte gör tillräckligt för att skydda studenter som faller utanför normen från diskriminering.

Andrafiering (engelskans othering)

– beteendeförväntningar som kopplas till annorlundaskap.

Två scenarion lyftes fram, en situation i ett fikarum och en på ett seminarium. I båda fallen skedde exkludering genom mikrohandlingar som var svåra att uppmärksamma eller sätta fingret på. Om den som utsätts säger ifrån bemöts det ofta som en överreaktion. Grupper vars handlingsutrymme upprepade gånger begränsas tillskrivs ofta överkänslighet, de som inte tillhör vi:et ses som mer emotionella. Med hjälp av forskning och teorier kan man använda begrepp för att sätta fingret på det som sker och man får något att referera till för att synliggöra exkluderingsmekanismer. Det är viktigt att veta att även mindre handlingar, så som blickar, kan räknas som diskriminering. Att det skapas grupperingar på en arbetsplats utifrån till exempel intresse är inte ovanligt, men det är när det blir upprepat och utesluter vissa grupper/individer genom exempelvis andrafieringsprocesser som det blir problematiskt.

På ett seminarium kan man arbeta med form och pedagogik för att undvika situationer där vissa osynliggörs eller utesluts. Tyvärr saknas ibland den pedagogiska reflektionen i forskningssammanhang och seminarium. Att försöka skapa en struktur som kompenserar för maktobalanser mellan exempelvis äldre och yngre forskare är eftersträvansvärt.

När den här typen av situationer uppstår är det viktigt att säga ifrån, det är möjligt att handlingarna som skapar exkludering eller diskriminering är omedvetna (andra gånger är det inte så). En fråga om vad som pågår kan vara ett enkelt sätt att uppmärksamma skeendet. Det är inte alltid den som blir utsatt som har kapaciteten att säga ifrån, därför är det viktigt att vara solidarisk och använda sina egna privilegier i den mån det går för att uppmärksamma när någon annan blir utsatt.

Strukturell/institutionell rasism

– aktiva ofta osynliga handlingsmönster och processer som gynnar individer och grupper från majoriteten och samtidigt utgör hinder för minoritets- och migrantgruppers deltagande i samhällslivet.

Eftertanke: Tänk på ett moment där vithet (andras/din/rummets) spelat roll för dig i akademien?

Rasism, rasifiering och vithet i akademien

Ett case diskuterades som handlade om svårigheten kring att välja ut bilder på personer som ska representera LU. Det finns inga enkla svar på den problematiken, men att diskutera det är viktigt. Att använda sig av bildanalys och titta på vilken typ av fotografier som används för att kommunicera en bild av universitetet måste vara en ständigt pågående process. På bland annat Lunds universitets hemsida skapar bilder en representation av ett "vi" och det är intressant att fundera över hur dessa representationer sluter in och stöter bort olika grupper.

För att skapa medvetenhet kring strukturell/institutionell rasism kan man ställa sig följande frågor: Vilken bild skapas av Sverige i undervisningen? Hur undervisar vi historia? Skapar man en medvetenhet om Sveriges koloniala historia och roll i dagens globala relationer? Ingår till exempel berättelsen om Sápmi och Sveriges övergrepp mot samerna i berättelsen om Sverige? Hur man berättar om Sveriges historia har betydelse.

"Tillhörighetsarbete" är den typ av arbete som måste göras för att tillhöra en gemenskap/organisation utan att ifrågasättas. Vem behöver göra tillhörighetsarbete inom akademien? Att kunna glida in, få vara med överallt och stå oemotsagd tyder ofta på privilegier och maktposition.

Ett exempel på strukturell/institutionell rasism i akademien kommer från en studie som genomfördes på Socialhögskolan (Fahlgren & Sawyer 2011). Undersökningen granskade kurslitteraturen och analyserade vilka sanningar som skapades kring yrkesrollen för socialarbetare. I resultaten synliggjordes kurslitteraturens implicita vithet och hur en sanning skapades i litteraturen där socialarbetaren förväntades vara vit och klienten svart (Fahlgren & Sawyer 2011).

Funktionsnorm

– föreställningar om funktionalitet och friskhet som förutsätter att alla har samma funktionsvariation som friskhetsnormativa människor.

Allt fler studenter på universitetet har dyslexidiagnos, därför är det viktigt att LU är förberedda och har strategier för att stötta studenterna, en av lösningarna kan vara att arbeta med "Universal Design for Learning". Att lägga ut information i god tid och ha uppdaterade listor med kurslitteratur kan vara särskilt viktigt. Talsyntesprogrammet TorTalk är ett bra verktyg att känna till som hjälper bland annat studenter med dyslexi att "läsa med öronen". Ett tips på en forskare inom fältet är Christine Bylund som doktorerar vid Umeå universitet och undersöker funktionsnormen inom akademien (se Bylund 2013).

Olika hinder för tillgänglighet kan vara:

Attityder

Organisatoriska hinder

Arkitekturen, det fysiska rummet

Information och kommunikation

Ekonomiska hinder

MÅNGFALD I UNDERVISNINGEN

Anna Walette, *Historiska institutionen*

Anna Walette berättade om Historiska institutionens arbete med JLM-frågor (Jämställdhet, likabehandling och mångfald) och delade med sig av lärdomar och tips som arbetet genererat. Många arbetar med områden som berör JLM-frågor på olika sätt utan att det benämns som JLM-arbete. Jämställdhet, likabehandling och mångfald aktualiseras exempelvis i granskning av litteraturlistor, perspektiv på hur utbildningen marknadsförs och i arbetet med anonyma tentor, men Historiska institutionen valde att formalisera arbetet och startade därför en arbetsgrupp.

Jämställdhet, likabehandling och mångfald – en arbetsgrupp

Arbetsgruppen startades 2017, samma år som nya regler började gälla utifrån diskrimineringslagen som innebär krav på aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering.

Första tipset

Gör arbetsgruppen officiell med ordentlig representation! På Historiska institutionen fattade institutionsstyrelsen beslutet att införa en arbetsgrupp för JLM-frågor. På så sätt ökas förankringen och gruppen får resurser och stabilitet. Det är också viktigt med representation, lärare från alla ämnen var representerade och även studentrepresentanter och doktorandrepresentanter ingick.

När arbetsgruppen startas blev det tydligt att många områden berörs av JLM-frågor, bland annat: studentrekrytering, personalrekrytering, retention och undervisning. Arbetsgruppen valde att under 2018 fokusera på mångfald i undervisning. Gruppen sökte finansiering från ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling och beviljades 40 000 kr för en temadag med fokus på mångfald i undervisning.

Andra tipset

Skynda långsamt i arbetet och låt det finnas tid för eftertanke! Gruppen bokade in mångfaldsdagen i god tid, så att det fanns möjlighet att planera. Som förberedelse inför temadagen genomfördes en enkätstudie som riktade sig till undervisande lärare på HT och ett mer omfattande frågepaket till lärare vid Historiska institutionen. Tillräckligt många svarade för att det skulle vara möjligt att utröna en del trender, tendenser och kloka idéer. Den som vill ha hela frågebatteriet för att inspireras till en liknande enkät kan kontakta Anna Walette. Frågorna handlade om huruvida lärare utformade sina kurser på egen hand, om de tänkte på mångfald i relation till undervisningen och hur de skulle definiera begreppet. Många av respondenterna hade tänkt mycket kring ämnet vilket gjorde att arbetsgruppen fick nya perspektiv (tex. att ålder är en aspekt av mångfald och att åldersspannet hos studenterna smalnat av sedan institutionen slutat med kvällskurser). Resultaten visade även att många lärare ville ändra kursinnehåll, men att det sällan fanns tid till det. Många går in med kort varsel och tar över en kurs, eller undervisar enbart ett par gånger. Det visar att det är svårt för läraren att vara drivande i förändringsarbetet och att flera aktörer måste samarbeta.

Mångfaldsdagen hölls i oktober 2018. Dagen var undervisningsfri i schemat så att så många som möjligt skulle kunna delta. Cirka 30 personer medverkade under dagen och deltog i samtal om vad mångfald kan vara och utbytte tips och strategier för att skapa ett inkluderande klassrum. Under workshopen diskuterades att viljan att inkludera mångfaldsperspektiv finns men att tid ofta saknas. Frågor som togs upp under diskussionerna var bland annat:

- Bemötande i undervisningen, hur hanterar man uttryck för rasism eller homofobi i klassrummet?
- Hur skapar man mångfald i lärargruppen?
- Vilket pedagogiskt stöd finns för olika grupper?

Tredje tipset

Inkludera och bjud in olika grupper och använd olika kanaler för att nå ut! Temadagen visade tydligt att inte enbart undervisande personal har kunskap och idéer om mångfald i undervisningen. Ta till vara perspektiv från både teknisk och administrativ personal, SI-ledare så väl som lärare.

Utifrån diskussionerna på temadagen tog gruppen arbetet vidare och valde att arrangera ännu en temadag med fokus på det pedagogiska stöd som finns för studenter med funktionsnedsättningar. Under den andra temadagen som arrangerades i april 2019 var Carina Argelius och Christina Rowa, samordnare för pedagogiskt stöd, inbjudna för att informera om verksamheten. Bland annat diskuterades ramverket "Universal Design for Learning". För den som vill veta mer, så finns tips och konkreta exempel på www.cast.org, plattformen för en forsknings- och utbildningsorganisation som arbetar för att utveckla möjligheterna för inläring för alla. Temadagen gav en intressant diskussion men många lärare upplever att resurserna inte räcker till för det man vill göra.

Utmaningar

De utmaningar arbetsgruppen stött på under arbetet är att involvera alla olika aktörer i arbetet med JLM-frågor. Många av de som deltagit i arbetsgruppens workshops är de som redan på olika sätt reflekterar över och arbetar med frågorna, hur engagerar man andra? Att det saknas tid är det huvudsakliga argumentet för att inte delta. Många är rädda att det kommer att bli extraarbete och upplever sig inte ha tid med de anpassningar som engagemang i frågorna kan tänkas medföra. Arbetsgruppen var noggrann med att poängtera att fokus på temadagarna var att hitta lyckade praktiker som redan existerar i verksamheten och som ska vara lätta att implementera, att titta på hur små medel kan användas för att göra stor skillnad. Att dela med sig av tips och erfarenheter var centralt, ändå var det tyvärr få lärare med lång erfarenhet som deltog. Olika metoder för att nå ut, som att skicka inbjudningar med personliga tilltal, diskuterades på internatet. På Kulturvetenskapliga institutionen har man lagt in JLM-frågor som en del av utvecklings- och lönesamtal för att ge ett incitament till reflektion kring frågorna. Att inkludera forskare i arbetet genom att skapa AHU-kurser på temat diskuterades också som ett medel för att kunna erbjuda pedagogiska poäng kopplat till JLM-arbetet.

Historiska institutionens JLM-arbetsgrupp lämnar undervisningsfokuseringen och lägger istället kraft på JLM i rekryteringsfrågor framöver. Att hitta olika sätt att engagera studenterna och utgå från studentperspektiv i dessa frågor är avgörande.

GEMENSAM DISKUSSION: HUR ARBETAR VI VIDARE?

Jämställdhets- och likabehandlingsarbete på HT

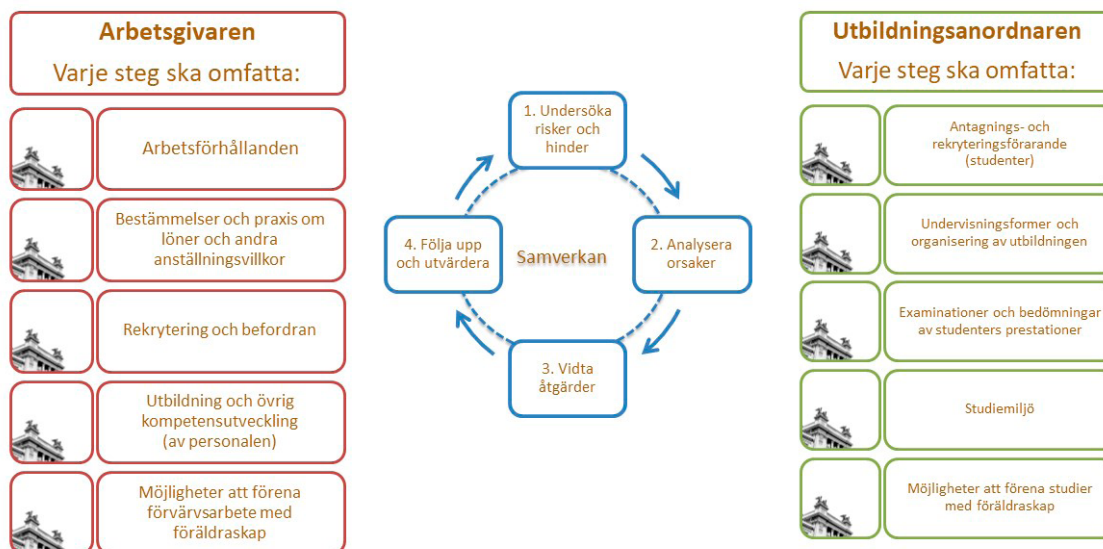
Isabella Grujoska, arbetsmiljösamordnare fakulteternas koordinatör för JLM-frågor, inledde med att informera om HT:s arbete med dessa frågor. HT har tagit fram en guide med information om trakasserier och kränkande särbehandling "[Guide om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling för studenter](#)" som även finns på [engelska](#) och är tillgänglig på hemsidan och går att beställa som tryckt broschyr. Guiden vänder sig till studenter men ger även stöd till lärare och andra i förhållande till ämnet. Tanken är att guiden ska delas ut till nya studenter i samband med introduktioner.

Även en guide för anställda har tagits fram, men den finns ännu inte i tryckt format. Den kommer att skickas ut så snart den finns redo till både nyanställda och befintliga medarbetare.

Det finns ett centralt stöd kring hantering av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. På [HR-webben](#) finns information om att förebygga, utreda och åtgärda kränkande särbehandling samt upplysning om disciplinära åtgärder.

Det finns lagstadgade krav på att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska arbeta med aktiva åtgärder med det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering. Arbetet ska ske enligt fyra steg (se mittenfiguren i bilden nedan från [www.hr-webben.lu.se](#)).

Systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering



Ett sätt att ta sig an det första steget med att göra en riskbedömning är genom det så kallade SFAD-spelet (systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering). Spelet kan öppna upp för diskussion i ett arbetslag och ligga till grund för vidare arbete. Det ska kunna genomföras av de ämnen/institutioner som är intresserade och innehåller tydliga instruktioner. Det finns även ett spel för organisatoriskt och socialt arbetsmiljöarbete, OSA-spelet, som tar avstamp i arbetsmiljölagen. Spelen leder många gånger till intressanta diskussioner och ger möjlighet att behandla frågor som annars sällan lyfts.

Hur går vi vidare?

Alla deltagare bjöds in att kommentera och ställa frågor kring det som tagits upp under dagen. Studentrepresentanterna informerade om att kåren arbetar aktivt med dessa frågor och möter studenter

som upplever diskriminering utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. Tyngre ärenden skickas vidare till studentombudet. Studentombudet kommer att besöka AU i höst för att ge en bild av situationen och ta upp de problem som är specifika för HT. Studentrepresentanterna konstaterade att små saker kan få stora konsekvenser för tillgänglighet för studenterna, till exempel att en litteraturlista uppdateras sent kan innebära problem för de studenter som behöver få litteraturen inläst. De poängterade även att det är en hög tröskel för att bli studentrepresentant och att det kan vara en utsatt position, att vara inkluderande blir då särskilt viktigt. Kåren arbetar aktivt med att öka mångfalden när det gäller representationen inom kåren.

Generella kommentarer som framkom var önskan om ett större fokus på de case som skickats in. Mer tid till diskussion och att få möjlighet att analysera de olika fallen med utgångspunkt i de teoretiska perspektiv som presenterats skulle vara givande. Det praktiska arbetet är en utmaning och att genom erfarenhetsutbyte få vägledning kring hur olika situationer kan hanteras upplevdes som positivt.

Ramverket "Universal Design for Learning" ansågs vara inspirerande och att insatser kan gynna hela studentpopulationen lyftes fram som positiv. Med inspiration från Historiska institutionens temadag efterfrågades en presentation av pedagogiskt stöd och att bjuda in Carina Argelius att hålla en workshop. Att få en inblick i hur AHU arbetar med dessa frågor efterfrågades också, då de är pedagoger som arbetar med bland annat "Universal Design". Exempelvis Marita Ljungqvist skulle kunna bjudas in för att hålla en presentation.

Alla kommunikatörer på HT har varit på en workshop om inkluderande kommunikation och arbetet med de nya tillgänglighetsdirektiven är i full gång. Att lägga myndighetskaper på mångfaldsprojekt, breddad rekrytering, digitalisering (för att både gynna de med särskilda behov och andra) sågs som önskvärt. Det finns möjlighet att äska pengar för särskilda projekt från [Rådet för jämställdhet och likabehandling](#).

Det kommenterades att Lunds kommun gör ett omfattande arbete på gymnasienivå med anpassning och tillgänglighet för elever med funktionsnedsättningar och att det är institutionaliserat inom gymnasieverksamheten i kommunen. Specialpedagogiska skolmyndigheten har flerårig erfarenhet av att arbeta med dessa frågor i relation till de kommunala utbildningsverksamheterna. Att fundera på hur samarbete skulle kunna se ut för att på lokal nivå knyta ihop gymnasieskolornas arbete med LU:s arbete kring dessa frågor lyftes som förslag.

Att diskutera hur man gör studenter uppmärksamma på mångfald i undervisningen, hur man kan skriva in det i kursplaner och hur det kan vara en del av examinerande moment är något att diskutera vidare med tanke på att "förmågan att kunna tillämpa genus-, etnicitets- och mångfaldsaspekter" ingår som ett lokalt mål för kandidatnivån på utbildningarna vid HT.

Förhoppningen med dagen var att ge en bild av vad mångfald kan innebära både i relation till ledarskap, utbildning och undervisning. Målet var att ge en möjlighet till reflektion kring mångfald i bred bemärkelse och att börja fundera på hur arbetet framöver ska se ut. De goda idéerna och möjligheten att förändra i den konkreta verksamheten finns på institutionerna, fakulteterna kan erbjuda mötesplatser och möjligheten att samarbeta kring dessa frågor. Fakulteterna har som ambition att lägga den här typen av tematiskt arbetet i samband med redan existerande möten och nätverk. Då är det av särskild vikt att varje representant tar med sig det som diskuterats och sprider vidare i arbetslaget så att det når ut och förankras. De avslutande kommentarerna och diskussionerna gav en bild av att det fanns behov och intresse av att arbeta vidare med dessa frågor.

Dag 2

CANVAS

Jennie Paldanius och Maria Hedberg, projektledare Canvas på LU

Projektledarna presenterade arbetet med Canvas, informerade om utbildningarna som ges inom ramen för projektet och tipsade om några användarvänliga funktioner.

Om canvasprojektet

Höstterminen 2020 kommer Live@Lund och Luvit att sättas i "läs-läge". Det innebär att alla kurser då kommer att finnas på Canvas men att det fortfarande går att komma åt innehållet som ligger på de gamla plattformarna. De lärare som vill kan spara ner den information de vill behålla från de gamla plattformarna till sina datorer. Under samma period inleds det övergripande arbetet med gallring och arkivering av materialet som finns på Live@Lund och Luvit.

Redan under våren har 35 kurser arrangerats via Canvas, så kallade "early adopters". Studenter som deltog i kurserna har besvarat en enkät som visar att kursdesignen är viktigt för hur studenterna tar till sig Canvas, utformningen av kurserna spelar roll.

Inom ramen för projektet arbetar de aktivt med samverkan på hela LU. Målet är en tydligare enhetlighet i kommunikationen. Det ska inte vara sju fakulteter med sju olika system som uppfinnar hjulet på nytt utan tanken är att samverkan ska gynna alla. I relation till ett stort projekt som Canvas kan det vara svårt att som representant för en grupp få igenom förändringar, men om samarbete sker även där, så kan till exempel alla studievägledare som grupp gå samman och få inflytande.

Utbildningspaket och stöd

Det erbjuds en rad kurser för de som ska arbeta med Canvas. "Komma igång"- kurserna finns i två steg och ges via Zoom, det finns också en självstudiekurs. Fördjupningskursen heter "Planera och bygg er kurs i Canvas" och fokuserar på kursdesign. Information om kurserna finns på: <https://canvas.blogg.lu.se/utbildningspaket/>. Kursadministratörerna kommer att få tillgång till utbildningar efter sommaren. Det administrativa systemet kommer att öppnas i början av augusti för de som sökt och fått behörighet.

Inom projektet erbjuds även stöd av amanuenser (studenter i informatik och SI-mentor) som kan assistera i arbetet med att bygga en kurs och testa hur en kurs fungerar. Det finns även en kursverkstad för pedagogisk utveckling.

I nuläget vill projektledarna tillåta för lärare att fritt skapa kurser på olika sätt. Därför erbjuds inga regelrätta mallar utan istället checklistor som varje lärare ska förhålla sig till. Det går att skapa en delkurs och sedan duplicera den så att alla delkurser i en kurs utformas på samma sätt. Det är viktigt att ta diskussioner gemensamt i lärarlag om hur man vill att "flödet" i kurserna ska se ut.

Canvas ska inte enbart förstås som ett bibliotek där olika element kan sättas in, utan fokus måste läggas på aktiviteter och det som studenterna ska göra. Det kan vara bra att börja med att skapa enkla kurser för att sedan kunna lägga till fler funktioner när man väl är mer insatt.

Tips och användbara funktioner

I Canvas finns en funktion som kallas "Canvas commons" där olika lärosäten eller enskilda lärare kan dela med sig av information, exempel eller hela färdiga kurser. Där finns möjlighet att samarbeta även på LU-nivå mellan fakulteterna, där varje fakultet kan dela med sig av sina respektive styrkor. Det går lätt att flytta över en sådan kurs, eller en kurs som skapats i test-versionen av Canvas, till den skarpa versionen.

I Canvas har varje person inte en funktion, utan man är något i relation till varje kurs som man är kopplad till. Samma person kan vara lärare i en kurs och student i en annan. Canvas är strukturerat som ett flöde som studenterna lotsas igenom. Därför kan det vara bra att förstå strukturen som en form av innehållsförteckning snarare än ett mappsystem.

Det viktigaste är att tänka att det ska vara läsbart och tydligt för studenterna och att lägga upp innehållet så att studenterna blir guidade genom kursen. Med hjälp av funktionen "student view" kan den som bygger kursen se det som studenten får se. Det är viktigt att dubbelkolla så att innehållet man lägger in går att se via mobiltelefon då många studenter använder appen.

Förutom dokument kan man även lägga in länkar, ljud, bilder och filmer. Det går att skapa quiz som studenterna ska besvara innan de kan gå vidare till nästa del av kursen, dessa kan vara tidskrävande att skapa men går att återanvända. Det finns också funktioner för inlämningsuppgifter där man kan rätta och ge återkoppling direkt i systemet på ett enkelt sätt.

I systemet finns en inbyggd stödfunktion för att skapa ökad tillgänglighet av informationen som läggs upp. Systemet ser till att sidan är formaterad på rätt sätt, att strukturen är tydlig, att rubrikerna stämmer osv. Om exempelvis en bild saknar bildtext, vilket gör att bildens innehåll inte kan förmedlas till studenter med synnedsättning som använder talsyntesprogram, så varnar systemet så att problemet kan åtgärdas. Det är inte en heltäckande lösning, men det är ett stöd för läraren i arbetet med att skapa tillgängliga sidor.

Arc är videoverktyget i Canvas som används för att lägga in rörlig bild. Det kan användas för att lägga in redan existerande filmklipp eller spela in nya direkt på plats. Det är möjligt för både lärare och studenter att kommentera filmen, vilket möjliggör ökad interaktivitet och dialog mellan lärare och studenter och även studenter emellan. Att studenterna kan se en film innan de träffas och sedan diskutera kan spara tid. För redan existerande filmer eller sekvenser gäller institutionella rättigheter. I Canvas finns en funktion som gör att man kan lägga in textning på en video på flera olika språk.

STUDENTBAROMETERN

Ola Holmström, Kvalitet och utvärdering

Studentbarometern 2017 är en universitetsövergripande enkätstudie. Målet med barometern var att kartlägga och dokumentera studenters erfarenheter av utbildningen, med syftet att bidra till ett kunskapsunderlag för utvecklingsarbete.

Bakgrund

Studien togs fram i samråd med LUS, medlemskårer och universitetet. Syftet var att kartlägga och dokumentera studenters erfarenheter av utbildningen och studiemiljön. Det är första gången på 20 år som det görs en fakultetsövergripande barometer av det här slaget och studien går att upprepa i framtiden för att följa upp utvecklingen. Undersökningen drevs fram på kårernas initiativ då det fanns indikationer på att studenterna mår allt sämre, därför har barometern ett fokus på ohälsa och välmående. Flera aktörer med olika intressen har varit inblandade och det är därför en stor variation på frågor, bland annat ställdes frågor om boende, studieklimat, studieprestation, stödverksamheter och hälsa. Frågor ställdes till studenterna om deras utbildningstillhörighet, kön, ålder och om de hade någon funktionsnedsättning som påverkade studierna och om de var internationella eller svenska studenter. Cirka 28 procent svarade av de 20 121 som fått enkäten. På HT svarade 26 procent vilket resulterade i 900 enskilda svarande.

Materialet

Resultaten kan redovisas på universitetsövergripande nivå, på fakultetsnivå, på utbildningsnivå och för enskilda program och utbildningar. I rapporten "[Studentbarometern 2017](#)" finns de två första nivåerna redovisade, men för institutions- och utbildningsnivån kan data istället begäras ut. Kansli HT kommer att samordna förfrågningar för att begära ut resultat inom HT. Resultaten möjliggör analyser på olika nivåer men det finns inte tillräckligt med underlag för analys på utbildningsnivån inom vissa ämnen. Det behövs ca 20 svarande inom ett ämne/program för att underlaget ska vara tillräckligt för en analys. När det är få svar som ligger till grund för en analys är det viktigt att vara medveten om att felmarginalen blir större. Det går att slå samman program eller ämnen för att få ett större underlag genom att svaren kodas om, till exempel att alla ämnen vid en sektion på SOL kan analyseras tillsammans. Kvalitet och utvärdering kan bistå med stöd i tolkningen av materialet om behov finns.

Resultatsammanfattning

Det övergripande resultatet är att 9 av 10 trivs ganska eller mycket bra med sina studier på LU, det gäller både internationella och svenska studenter.

Samordning

Hur samordningen av kurser fungerar har stor betydelse för hur studenterna upplever utbildningen. Upplevelsen av samordning av utbildningen är en kraftig markör för trivsel. Utbildningar har olika förutsättningar för att lyckas med samordning, för vissa utbildningar är det en större utmaning.

Hälsa

Den stora merparten trivs med sina studier men många uppger att de inte mår bra. Kvinnor mår generellt sett sämre än män.

På frågan "Hur bedömer du att ditt allmänna hälsotillstånd varit hittills under din studietid?" placerar sig var sjätte student (17%) på den negativa sidan av skalan. Resultaten är likartade över alla fakulteter. På frågan "min studiesituation har fått mig att må psykiskt dåligt" svarar ca 30 % i ganska eller mycket hög grad, men här är spridningen mellan fakulteterna större. Det ska inte tolkas som att en tredjedel

av studenterna lider av psykisk ohälsa utan att de vid något tillfälle mått psykiskt dåligt av studierna. Barometern visar att kvinnor i högre grad än män ofta känner sig stressade på grund av sina studier. På HT är siffrorna inte riktigt lika höga som på andra fakulteter. Att studenter mår dåligt stämmer för LU, men det är inget LU-specifikt problem. Andra studier visar att studenter generellt mår dåligt och att kvinnor mår sämre än män.

Tid för självstudier

Ungefär en tredjedel av studenterna lägger över 20 timmar i veckan på självstudier, en tredjedel lägger mellan 10 och 20 timmar och en tredjedel lägger inte mer än 10 timmar, eller mindre, på självstudier i veckan. På HT lägger studenterna ner mindre tid än snittet för hela LU. Studenter inom HT och Samhällsvetenskapliga fakulteten anger att de har mindre lärlärd tid än studenter på de andra fakulteterna. Fler än var tredje student inom HT anser att det är för lite eller alldeles för lite lärlärd tid. Om den lärlärd tiden relateras till mängden självstudier så framgår att studenter som har lite lärlärd tid inte kompenserar det genom att lägga ner mer tid på självstudier.

Funktionsnedsättningar

Ungefär vart tionde student i studien har, eller utreds för, en funktionsvariation som påverkar studierna. Studenterna som tillhör gruppen mår sämre än övriga studenter. Cirka 30 procent är osäkra på hur de ska lägga upp sitt studiearbete. Många blir inte klara i tid med sina kurser. Många uppger att lärarna har god pedagogisk kompetens. Enbart hälften har varit i kontakt med pedagogiskt stöd, men de som tagit kontakt upplever i stor utsträckning att de fått den hjälp de behöver.

Prokrastinering

Prokrastinering är ett utbrett fenomen och de som prokrastinerar uppger att de mår sämre, är mer stressade och når sämre studieresultat. Oförmåga att planera sitt arbete, vilka studieresultat man får och hur man mår verkar hänga samman. Det finns ett tydligt samband mellan prokrastinering och att inte klara av studierna. De som skjuter upp mår dåligt, men det går inte att visa hur sambandet ser ut, om man mår dåligt för att man prokrastinerar eller om man prokrastinerar för att man mår dåligt.

Andra resultat

Studenterna uppfattar undervisningen som stimulerande och har stor behållning av sina studier. Självskattningen av kunskapsutvecklingen inom olika kunskapsområden visar på skillnader mellan de olika områdena. Många HT-studenter ser positivt på lärarnas pedagogiska kompetenser. 9 av 10 som studerar utomlands är väldigt nöjda med den erfarenheten.

Vad händer nu?

Utbildningsnämnden har tillsatt en arbetsgrupp som ska reda ut hur man ska arbeta med resultaten. Det finns inget beslut om att studien ska göras om eller att det ska ske med en viss kontinuitet, men att barometern genomförs igen är sannolikt.

Ur undersökningen går det att utläsa några trender och tendenser. Det är svårare att säga något specifikt om särskilda studentgrupper eller om alla ämnen och program. Men vissa resultat är tydliga i barometern. När resultaten tolkas är det viktigt att redogöra för svarsfrekvensen inom det program/ämne som det gäller. Att svarsfrekvensen för hela barometern är 28 % ses som en god svarsfrekvens.

Efter presentationen framkom att det fanns ett intresse från vissa ämnen och institutioner av att få fram resultaten. De institutioner/sektioner/ämnen som är intresserade av institutionsvisa eller utbildningsvisa resultat ska kontakta manuela.rossing@kansliht.lu.se som samordnar alla förfrågningarna från HT.

UPPFÖLJNING AV KVALITETSDIALOGER 2019

Hege Markussen, utbildningsledare Kansli HT

Det dokument som beskriver HT:s system för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling och de tema som ska behandlas under kvalitetsarbetets sexårscykel är Humanistiska och teologiska fakulteternas system för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av befintlig examensgrundande utbildning på grund-, avancerad- och forskarnivå 2019-2024 (Dnr STYR 2018/1257). Dokumentet bifogas och kommer att finnas tillgängliga på HT-fakulteternas hemsida. Utöver detta fastställer AU detaljerade planer som reglerar kvalitetsarbetet för varje år (2019 års plan för utbildning på grund- och avancerad nivå bifogas). De årliga planerna utarbetas i dialog med studierektorsnätverket och grundutbildningsnämnden.

Teman för kvalitetsarbetet 2019-2024

2019 Examination och studieresultat, där även lärandemål och återkoppling har behandlats.

2020 Internationalisering

2021 Studie-, lärande- och pedagogiska miljöer. I samband med det var tanken att bjuda in externa aktörer, "kritiska vänner", att delta i kvalitetsdialogerna. UKÄ ska granska LU:s system för kvalitetssäkring under 2020-2021 och det kan dock bli just detta år som verksamheterna kommer att engageras i att ta fram underlag och delta i intervjuer. Under hösten 2019 kommer fakulteterna få information om LU:s arbete med självvärdering och UKÄs önskemål om intervjuer. Först då kan fakulteternas eget uppföljningsarbete planeras utifrån att man vill undvika dubbelarbete för verksamheterna.

2022 Utbildningens relevans

2023 Perspektiv i utbildningen

2024 Uppföljning av sexårsperiodens system

Systemet för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling som tagits fram på HT-fakulteterna lägger fokus på dialog. Det handlar om en form av inventering med syfte att utveckla verksamheten och att arbeta fram en kvalitetskultur som bygger på förtroende.

Det finns krav på att fakulteterna ska ha ett system för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling. Det ska vara systematiska uppföljningar av utbildningarnas kvalitet och utvärderingar av verksamheten, det går alltså inte att välja mellan kvalitetsdialoger och utvärderingar. Det finns även krav på att det ska ske löpande, det går därför inte att utvärdera i slutet av sexårsperioden. Extern kompetens ska även tas in i något skede. Fakulteternas kvalitetssäkring har inte samma funktion som UKÄ, som är en granskande myndighet. Däremot har fakulteterna ansvar att visa upp att det sker ett löpande kvalitetssäkringsarbete. Eftersom UKÄ ska granska systemet så är det viktigt att kunskap om kvalitetsarbetet finns ute i verksamheterna. UKÄ granskar det systematiska arbetet genom att genomföra intervjuer på alla nivåer. Därför är det viktigt med en medvetenhet om att det finns en systematisk uppföljning. Det går att ha en kritisk dialog kring formen, men det är viktigt att undvika en diskrepans mellan de policydokument som finns och hur verksamheten ser ut.

Uppföljning av årets kvalitetsdialoger

I år har återkopplingen på dialogerna inte varit institutionsspecifik utan gemensam. Det beror delvis på att de teman och utvecklingsområden som lyfts fram är gemensamma för flera ämnen och delvis på att det var så stor spridning i hur underlagen till dialogerna såg ut. Men utifrån arbetet som gjorts på institutionerna/sektionerna med underlagen och de diskussioner som förts under dialogerna ska de flesta kunna göra en bedömning av hur situationen ser ut på just deras institution/sektion.

Det diskuterades vad som behövs på de olika nivåerna för att ledarskapet och kommunikationen kring kvalitetsdialogerna ska fungera optimalt. Det lyftes att det finns skepsis på många håll mot kvalitets-

säkringssystemet, det handlar inte om att man inte förstår systemet utan att man är kritisk till det. Några uppfattar kvalitetsdialogerna som New public management och alltför kontrollerande. Samtidigt är det ett krav att fakulteterna har ett kvalitetssäkringssystem och som det är utformat ska det inte fokusera på kvantifierbarhet, måttal och mätbarhet utan på dialog och löpande utvecklingsarbete.

Mycket av det uppföljningsarbetet som ska göras efter årets kvalitetsdialoger har lagts på studierektorsnätverket och kommer att genomföras i samband med nätverkets träffar, för att undvika extraarbete och ytterligare möten.

De eventuella förändringar som genomförs efter uppföljningen måste dokumenteras och redovisas. Kvalitetssäkringssystemet kräver att det går att visa på resultat och att förändringarnas effekter dokumenteras. Varje del av fakulteternas förslag till insatser och uppföljning av årets kvalitetsdialoger diskuterades:

Studentrepresentation

Det är tydligt att studentrepresentanter är viktiga i arbetet med kvalitetsdialogerna. Kåren behöver stöd för att få fram studentrepresentanter och ge dem möjlighet att sätta sig in i arbetet inför kvalitetsdialogerna. HTS kommer att ha representation under studierektorsnätverkets officiella möten.

Underlag och ledarskap kring kvalitetsdialogerna

Det är viktigt att arbetet med underlagen till kvalitetsdagarna fungerar, där är kommunikationen på institutionen/sektionen central. Arbetet som görs med underlagen, själva inventeringen, är delvis målet med arbetet. Själva processen är viktig i sig. Fakulteterna kommer framöver att vara tydligare kring förväntningar på omfång och hålla uppstartsmöten med de inblandade. Att alla på institutionerna/sektionerna får informationen på samma tillfälle upplevs som positivt. Det diskuteras att timmar kan skrivas in i personalplanen för arbete med kvalitetsdialogerna. Sektionsförestandarna på SOL ska hållas uppdaterade när kvalitetssystemet och kvalitetsdialogerna diskuteras i studierektorsnätverket.

Insatser och uppföljning angående måluppfyllelse

Fakulteterna har lyft fram vissa teman som man valt att fokusera på utifrån underlagen och diskussionerna under kvalitetsdialogerna. Det handlar både om områden där det finns utmaningar men också där det finns goda exempel som kan spridas till andra.

När det gäller områden som "tidsramar", "muntlig framställning" och "reflektion" ska en workshop arrangeras i samband med ett möte i studierektorsnätverket för att diskutera svårigheter och sprida exempel på hur det kan hanteras.

När det gäller arbetet med etikfrågor ska initiativ tas för att skapa moment om etik som kan ingå i kurser på kandidat- och masternivå. Att samarbeta med andra fakulteter för att förverkliga detta, genom exempelvis Canvas, är ett möjligt tillvägagångssätt.

När det gäller HT:s lokala mål på kandidatnivå om att tillämpa genus, etnicitets- och mångfaldsaspekter visade kvalitetsdialogerna att det finns frågetecken när det gäller hur det ska implementeras i utbildningarna. Även detta mål ska diskuteras i studierektorsnätverket och frågan om det bör omformuleras och kanske även ska finnas på avancerad nivå bör aktualiseras.

Utbildningsbeskrivningar

De flesta ställde sig positiva till utbildningsbeskrivningar under kvalitetsdialogerna och det fanns olika behov och syften med att kortfattat beskriva utbildningarna. Från fakulteternas sida anses det vara en

positiv process att presentera utbildningarna utifrån kompetenser. Det är något som görs i samband med att nya program skapas, men det kan vara relevant för alla utbildningar att i kortare form ta fram den typen av beskrivningar. Hur arbetet med utbildningsbeskrivningarna fortskrider ska följas upp. Inom ämneslärarutbildningen har de arbetat mycket med utbildningsbeskrivningar och har kompetens och tips att dela med sig av, bland annat om hur man tematiserar och får texten att hålla samman. Vilken typ av stöd som finns att få för att ta fram utbildningsbeskrivningarna och hur det ska koordineras ska diskuteras vidare.

Betygskriterier

Införandet av betygskriterier har diskuterats mycket under kvalitetsdialogerna, både i de fall det fungerar och när det inte fungerar. Samtalet kring betygskriterierna är en del av den uppföljning som ska göras i förhållande till projektet. Framöver kommer utbildningarna att få besvara mer konkreta frågor om bland annat hur många kurser som saknar betygskriterier och hur planen för införande av betygskriterier på återstående kurser ser ut.

Återkoppling

På förslagen till insatser och uppföljning i relation till återkoppling reagerade flera deltagare, särskilt på formuleringen att fakulteterna ska: "utarbete riktlinjer för miniminivå av återkoppling i samband med examination". Riktlinjer uppfattas inte som ett passande begrepp. Många lärare lägger ner väldigt mycket tid på återkoppling, att då ställa krav på en miniminivå skickar en signal om att så inte är fallet och osynliggör allt merarbete som läggs ner. För många är återkopplingen en del av undervisningen. Vad en miniminivå skulle innebära, hur det ska regleras och avgränsas gör att det kan bli svårt att ta fram. Att diskutera vilken form av återkoppling som är meningsfull och ger effekt välkomnas däremot.

Syftet med att reglera en minimi- respektive maxnivå var att studenterna ska få mer återkoppling än enbart ett betyg men att samtidigt synliggöra den tid som lärare lägger ner och att reglera så att återkoppling inte blir en för stor arbetsbörda. I de kurser där en löpande och formativ bedömning används är dessa problem ofta inte aktuella. Att diskutera betygskriterier i relation till återkoppling är relevant.

De institutioner och sektioner som vill ha ytterligare, eller mer specifik uppföljning efter årets kvalitetsdialoger är varmt välkomna att kontakta utbildningsledarna för ett möte.

PLANERING AV KVALITETSDIALOGER 2020 TEMA INTERNATIONALISERING

Hege Markussen, utbildningsledare Kansli HT

Ett förslag till upplägg av 2020 års kvalitetssäkringsarbete med internationaliseringstema presenterades. Syftet är att behandla internationella perspektiv i utbildningen och inventera hur internationalisering främjas inom utbildningarna. Enligt förslaget ska underlagen till nästa års kvalitetsdialoger inte vara lika omfattande som årets underlag varit.

Mobilitet är en central del av utbildningarnas internationalisering, dels i relation till individen som åker och dels vad det får för effekter i själva utbildningen. Men risken finns att ämnet mobilitet blir omfattande och att andra typer av internationella perspektiv inom utbildningen tappas bort om alla aspekter av internationalisering ska behandlas i kvalitetsdialogerna. Förslaget är därför att dela upp det, att diskutera mobilitet vid ett annat tillfälle och att i kvalitetsdialogerna fokusera på annat som skapar internationella perspektiv i utbildningen.

Förslaget att arrangera ett tvådagarsevent (lunch till lunch) i Lund under hösten 2020 med fokus på mobilitet presenterades. Under eventet skulle andra aktörer kunna bjudas in för en dialog, till exempel lärosäten inom SLUG-nätverket (samarbete mellan universiteten i Stockholm, Lund, Uppsala och Göteborg). Syftet skulle vara att få med sig perspektiv och lärdomar från andra lärosäten och synliggöra vad som görs på LU och HT.

I relation till internationaliseringstemat i kvalitetsdialogerna ska de områden man vill behandla diskuteras fram i studierektorsnätverket. Två till tre områden ska identifieras som anses viktiga och som man vill arbeta vidare med. Sedan görs en inventering av utbildningarna i relation till dessa aspekter. Hur arbetet ska gå till och vilka områden man vill fokusera på ska fastställas i oktober så att institutionerna kan få information om upplägget. Under hösten behöver även eventet om mobilitet planeras så att andra lärosäten kan bjudas in.

Efter presentationen av förslaget följde en diskussion om vad internationella perspektiv i utbildningen kan innebära, utöver mobilitet. Internationalisering innebär anpassning till, och samarbete mellan, flera nationer. Bolognaprocessen kan exempelvis ses om en del av internationaliseringsarbetet på universitetet. Exempel på områden som skulle kunna diskuteras är gästföreläsare, forskning och litteratur. Hur möjligheter skapas för internationella studenter att delta i utbildningen kan också ses som internationaliseringsarbete. Masterskurserna som ges via USI-samarbetet kan ses som en del av internationaliseringsarbetet, liksom distanskurserna som möjliggör att studenter kan befinna sig på olika platser i världen när de studerar vid HT.

Fakulteternas arbete med CIM, Certificat of International Merit, togs upp som något som kan vara relevant i relation till temat. Tanken är att projektet med CIM ska engagera studenter i internationella aktiviteter både på hemmaplan och utomlands. Samtidigt är CIM ett "extra curricular projekt" och fokus i kvalitetsdialogerna ska ligga på hur internationalisering blir närvarande inom själva utbildningarna. Kvalitetsdialogerna fokuserar på examensgrundande utbildningar och på kurser som ingår i progressionen. Det lyftes huruvida det ska utvidgas för att inte enbart fokusera på progressionskurserna och det ska diskuteras vidare.

Inom språkutbildningen tycker många att internationalisering är självklart, men samtidigt blir det en utmaning i relation till ämnet svenska. Det visar att arbetet med internationalisering ser väldigt olika ut för olika ämnen och att man har olika förutsättningar att arbeta med det.

Att undersöka möjligheten att arrangera språkkurser med undervisning i länder där språket talas var ett exempel på internationaliseringsarbete som finns på andra lärosäten men inte på LU.

Omfattningen av underlaget till kvalitetsdialogerna diskuterades. En inventering ska göras av varje huvudområde inom varje utbildning med utgångspunkt i de två-tre aspekter som diskuterats fram i studierektorsnätverket. Det är viktigt att underlagen tas fram med förankring i verksamhetens alla delar och att det finns en medvetenhet om att processen är viktig i sig. I processen är det relevant att inte enbart inventera och se vilket arbete som görs utan även att identifiera vad man skulle vilja göra.

Det diskuterades att det är möjligt att inventera det arbete som görs och identifiera utvecklingsmöjligheter men att det kan vara svårt att jämföra resultaten mellan utbildningarna. Samtidigt är en del av syftet att undersöka hur HT-ämnena arbetar med internationalisering på olika sätt. De aspekter som man väljer att titta på ska ju inventeras i varje utbildning och skulle därmed kunna jämföras. Kanske kan man skapa två versioner, att språkämnen tittar på vissa aspekter och historia, filosofi etc. tittar på andra aspekter i sina inventeringar, för att göra det mer jämförbart.

En del av kritiken som lyftes i relation till årets kvalitetsdialoger handlade om att det var ett omfattande arbete att inventera i relation till varje examens- och lärandemål. Det diskuteras om det ska göras även i år och hur hanterbart den typen av underlag blir. Vikten av att prata om hur underlagen ska fyllas i och att instruktionerna är tydliga lyftes fram i diskussionen.

Prefekter och sektionsföreståndare ska hållas uppdaterade kring arbetet med att utarbeta formen och innehållet av kvalitetsdialogerna 2020. Frågan ställdes hur involverade studievägledare och masterprogramskoordinatorer ska vara i arbetet, temat med internationalisering berör delvis deras arbete. Det är något som sektioner och institutioner delvis själva kan avgöra, att definiera vilken typ av förberedelser som behövs ska diskuteras i studierektorsnätverket.

En idé är att det utformas en enkät med frågor till lärare om internationalisering där de kan ge exempel på hur det aktualiseras i utbildningen. På så sätt kan man ha den informationen som grund för diskussionen i studierektorsnätverket när innehållet i kvalitetsdialogerna beslutas.

Det beslutas att ett av studierektorernas nätverksträffar under hösten kommer att viga åt detta.

Det beslutades även att lägga nästa års grundutbildningsinternat efter terminsslut och därmed en vecka senare än i år.

REFERENSER

- Ahmed, Sara (2009). "Embodying diversity: problems and paradoxes for Black feminists." *Race Ethnicity and Education*, 12 (1): 41-52
- Bylund, Christine (2013). "Till slut hade jag lärt mig så bra att ingen tyckte jag var konstig längre": Intersektionella förståelser av passering och funktion utifrån ett genusvetenskapligt perspektiv. Uppsats. Stockholms universitet, Humanistiska fakulteten, Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap.
- Crenshaw, Kimberlé (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.
- Fahlgren, Siv & Lena Sawyer (2011). "The power of positioning: On the normalisation of gender, race/ethnicity, nation and class positions in a Swedish social work textbook". *Gender and Education*, 23(5), 535-548.
- Fur, Gunlög (2009). "Likhet och skillnad i högre utbildning" i Stigmar, Martin (2009). *Högskolepedagogik: att vara professionell som lärare i högskolan*. Stockholm: Liber
- Husu, Liisa (2013) "Recognize hidden roadblocks" *Nature*, Vol. 495, 7 March 2013.
- Kalonaityté, Viktorija (2014). *Normkritisk pedagogik: för den högre utbildningen*. Lund: Studentlitteratur
- Kumashiro, Kevin (2002). *Troubling Education. Queer Activism and Antioppressive Pedagogy*. New York: Routledge.
- Lundin, Stina (red.) (2015). *Avslöja heteronormen!: en rapport om hetero- och cisnormer vid universitetets och högskolors verksamheter*. Stockholm: BoD – Books on Demand. Tillgänglig: http://hbtqstudenterna.se/wordpress/wp-content/uploads/Avslöjning_förordig2015.pdf
- Nicolazzo, Z. (2016). "Mirror, Mirror on the Wall: Why 'Seeing' Isn't Always Believing in Higher Education" (Pecha Kucha Session), Tillgänglig: <http://znicolazzo.weebly.com/trans-resilience-blog/mirror-mirror-on-the-wall-why-seeing-isnt-always-believing-in-higher-education-pecha-kucha-session>
- Sandell, Kerstin (red.) (2014). *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam
- Scott, Joan W. (1986). "Gender: A Useful Category of Historical Analysis", *American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.
- Stigmar, Martin (2009). *Högskolepedagogik: att vara professionell som lärare i högskolan*. Stockholm: Liber
- UKÄ, Universitetskanslersämbetet (2017), Universitet och högskolor – Årsrapport 2017:8. Tillgänglig: <https://www.uka.se/download/18.667441fa15af4fb7b21126b3/1497612948871/arsrapport-2017.pdf>

LÄNKAR

Guide om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling för studenter

https://www.ht.lu.se/fileadmin/user_upload/ht/dokument/Fakulteterna/Jamstalld/Guide_om_diskriminering__trakasserier_och_kra__nkande_sa__rbehandling_fo__r_studenter_webb.pdf

Guide for students on discrimination, harassment and victimisation

https://www.ht.lu.se/fileadmin/user_upload/ht/dokument/Fakulteterna/Jamstalld/Guide_om_diskriminering___trakasserier_och_kra__nkande_sa__rbehandling_fo__r_studenter_ENG_webb.pdf

Medel för jämställdhetssatsningar

<https://www.medarbetarwebben.lu.se/organisation-och-styrning/vision-mal-och-strategier/jamstalldhet-och-lika-villkor/medel-for-jamstalldhetssatsningar>

Rapport: Att komma till rätta med könsbalans i akademien: vad kan Lunds universitet göra?

<https://www.sam.lu.se/sites/sam.lu.se.internt/files/att-komma-tillratta-med-konsobalans-i-akademien.pdf>

Studentbarometern 2017

https://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/studentbarometern_2017_rapport.pdf

Stöd kring hantering av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

<https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/krankande-sarbehandling-och-diskriminering/krankande-sarbehandling/hantera-krankande-sarbehandling>

Teflontestet

<https://www.jamstall.nu/verktygslada/teflontestet/>

CAST – forsknings- och utbildningsorganisation som arbetar med "Universal Design for Learning"

www.cast.org

Mångfald ur ett HR- perspektiv

SEKTIONEN HR, 3 JUNI 2019



Mångfald - vad är det på HT?

Mångfald i HR – vad är det?

Lika villkor
(inte likabehandling)

Systematiskt
förebyggande arbete mot
diskriminering - SFAD

Effektiva team –
kompetenser

Vad gör HR

- Workshops för chefer – kränkande särbehandling och trakasserier, misskötsamhet – arbetsrätt och praktik
- SFAD-spel – (verktyg för hjälp med systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering)
- Rekryteringsprocessen med tillhörande verktyg
- Utbildning i kompetensbaserad rekrytering
- Chefsplattform – riktlinjer för chefsuppdrag vid Lunds universitet
- Rådet för jämställdhet och likabehandling – medel för att stimulera arbete som leder till en jämn könsfördelning bland professorer samt lika villkorsmedel
- HR-certifiering – HR Excellence in research

Mångfald - arbetsmiljö

- En god arbetsmiljö för alla, även studenter
- Arbetsmiljöverkets författningssamling
- Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)



Diskrimineringslagen

- Diskriminering är förbjuden
- Sju grunder för diskriminering
- Sex former av diskriminering
- Krav på systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering, med aktiva åtgärder i fyra steg (SFAD)

Grund för diskriminering

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Religion eller annan trosuppfattning
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Alder

Form av diskriminering

- Missgynnanden i form av
 - Direkt diskriminering
 - Indirekt diskriminering
 - Bristande tillgänglighet
 - Instruktion att diskriminera
- Ett uppräddande som kränker
 - Trakasserier
 - Sexuella trakasserier

Riktlinjer för chefsuppdrag



- Rollen som Arbetsgivare
- Rollen som Ledare
- Rollen som Verksamhetsansvarig

Vad ska plattformen för chefer användas till?

- Identifiera viktiga kompetenser för respektive roll
- Utgångspunkt för chefs- och ledarutveckling
- Stöd i rekrytering av chefer
- Utgångspunkt för utvecklingssamtal och lönesättande samtal

Rekryteringsprocessen

- Beskrivning av grundläggande rekryteringsprocess (TA)
 - På HR-webben sedan hösten 2018 (<https://www.hr-webben.lu.se/rekrytering-av-ta-personal>)
 - Checklista eller djupdykning
 - Syfte: det ska vara lätt att göra rätt
 - Ska inte behöva kunna lagar och avtal utantill för att göra rätt
 - Vägledning så att alla steg hanteras
 - Stöd för svåra vägval

HR-webben

<https://www.hr-webben.lu.se>

HR-sida

Arbetsmiljö MBH Kompetensförening Anställning Rekrytering Primär för HR

Om Rekrytering av Anställd

Initiera

Rekrytera

Anställa

Utgifter och löstmaterial

Processer för HR

Rekrytering av TA personal

Rekryteringsprocessen gäller för rekrytering av TA och forskande personal inom samtliga enheter LARS



Målområden för sektionen HR

- Lunds universitet ska vara en attraktiv arbetsgivare med stolta medarbetare
- LU ska ha goda förutsättningar för att alla medarbetare ska behandlas lika



LUNDS
UNIVERSITET

Utmaningar för studenter med funktionsnedsättning

- Längre
 - tid att läsa
 - tid att bearbeta texter
 - tid att skriva texter (t ex hemtenta)
 - tid att orientera sig i ämnet, i lokalerna
- Svårt att
 - planera studierna
 - att arbeta och socialisera tillsammans med andra
 - att motivera sig för "ointressanta" uppgifter
 - att begränsa sig vid t ex inlämningsuppgifter/hemtentor
 - tala inför andra
- Känslighet
 - för ljud och ljus
 - stresskänslighet, energikrävande



Att tänka på:

- att för korta raster kan innebära problem
- att inläsning av raster medför problem för studenter med koncentrationssvårigheter
- att du alltid bör använda teknisk utrustning såsom hörselslinga och mikrofon för att underlätta för den hörselskadade studenten
- att det finns flera sätt att examinera på

"Undervisningsplaner" av Ann-Sofie Hansson



Vad kan du som lärare göra enl UDL?

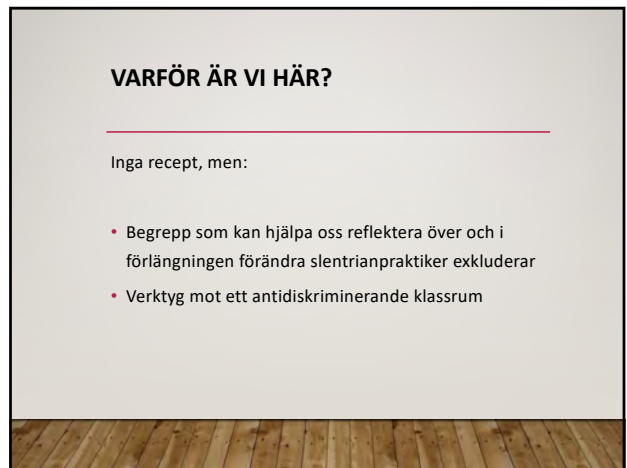
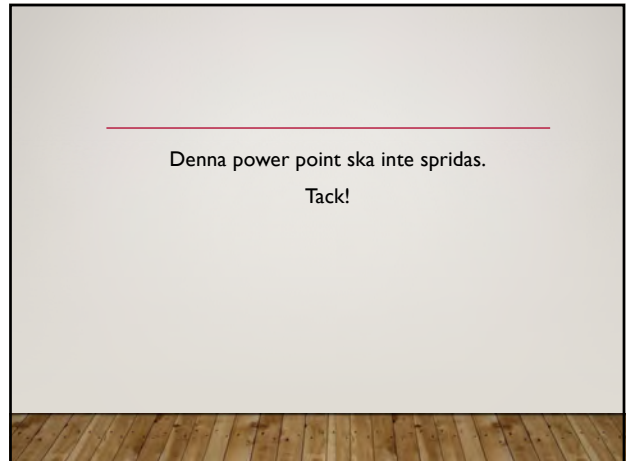
- Undervisa de studenter du har – inte "medelstudenten"
- Erbjud olika sätt att generera och stimulera motivation
- Presentera det du vill att studenterna ska lära sig på olika pedagogiska sätt
- Erbjud variation i hur studenterna kan demonstrera och uttrycka vad de lärt sig
- Se över din kursplan, finns det ev hinder för inläring?
 - Kan det finnas olika sätt att redovisa kunskaperna på?
 - Vad är målet med kursen?
 - Undervisa/testa kunskaper
 - Låt studenterna lägga sin energi på lärandet



Tips för ökad tillgänglighet

- Lägg ut föreläsningsteckningar, helst före föreläsningen
- Ge ut kompendier i god tid och digitalt så att de kan läsas upp av talsyntesprogrammet TorTalk
- Börja föreläsningen med att ge en kortfattad överblick av vad som kommer att tas upp
- Tydliga mål och färdighetskrav
- Ge anvisningar till kurslitteraturen
- Läs upp det du skriver på tavlan
- Struktur och tydlighet, inga plötsliga ändringar. Vid missförstånd, förbättra instruktionerna
- Bestäm gruppindelningar
- Vänta inte på att studenter berättar att de har svårigheter
- Uppsamlingsföreläsning för frågor





ME KUPA

På en skala från 1-10, hur engagerad är jag som akademisk ledare och lärare i mångfaldsfrågor.

Varför?

VAD TALAR VI OM NÄR VI TALAR OM MÅNGFALD?

Askriptivt eller produktivt begrepp?

OFTA KOMMER MÅNGFALD ATT HANDLA OM DEN ANDRE



"Homogeniserings tyranni och skillnadskapandets utpekande" Gunlög Fur (2009). "Likhet eller skillnad – pedagogikens demokratiska dilemma," i Högskolepedagogik: att vara professionell som lärare i högskolan.

GÄNGSE MÅNGFALDSRETORIK

Värdekonflikter och saklighet i det internationella seminarierummet

Lunds universitet har idag flest internationella studenter i Sverige. Satsningar på breddad rekrytering kommer framöver att leda till än mer heterogena studentgrupper. Hur påverkas lärarrollen av en mångkulturell undervisningssituation och hur kan eventuella värdekonflikter mellan studentgrupper hanteras konstruktivt? Det finns i vår tid en större förståelse i samhället för minoriteters rättigheter och kring maktstrukturers baksidor. Ord som könsmaktordning och kulturell appropriering har gett oss möjligheter att upptäcka och diskutera önskade situationer och medvetna studenter kan ställa krav på anpassning av kursinnehåll. Hur påverkar detta lärarrollen och hur kan olika krav balanseras?

"ÄR" JAG MÅNGFALD, ELLER "GÖR" JAG MÅNGFALD?

Vems perspektiv?

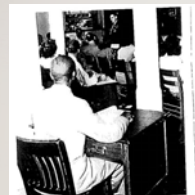
"Our difference becomes their diversity."

"The term 'diversity' is appealing as it does not necessarily challenge organisational culture, even if it allows a change in appearance."

(Ahmed 2009)



Likhet och skillnad i högre utbildning

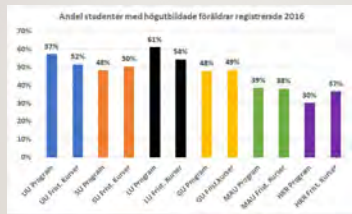


Separate but equal
Bild från Gunlög Fur, "Likhet eller skillnad : pedagogikens demokratiska dilemma"



Medelklass, med tygkassar,
alumnirapport, Lundberg och Werner (2013), *Genusvetarnas framtid*

BREDDAD REKRYTERING (STUDENTER) VID LU, KLASS



OpenEdu@LU slutrapport
2019-03-26

BREDDAD REKRYTERING STATISTIK, UKÄS ÅRSRAPPORT 2017

Av dem som föddes 1991 hade 44 procent påbörjat högskolestudier senast vid 25 års ålder (dvs. fram till och med 2016). Men om minst en av föräldrarna hade en forskar- examen (licentiat- eller doktorexamen) var övergången till högskolan mycket större, 85 procent, och i gruppen där någon av föräldrarna har skolutbildning (minst treårig, men ej forskarexamen) var det också betydligt vanligare att börja i högskolan, 69 procent. Däremot hade endast 22 procent börjat i hög- skolan bland dem vilkas föräldrar hade en förgymnasial utbildning (exempelvis folkskola eller grundskola). (UKÄ, rapport 2017:8)

KÖNAD ARBETSDELNINGEN INOM UNIVERSITETET SOM ARBETSPLATS

I Sverige är ¾ av professorerna män. Kvinnor dominerar inom administration och undervisning, medan män dominerar inom forskning och i professorskollegierna.

TEORITENDENSER – ETT PERSPEKTIVSKIFTE

Fokus på norm, i högre grad än avvikelser.
Inkluderingsprocesser snarare än exkluderingsprocesser i fokus. Hur reproduceras det akademiska vi-et?



VAD INNEBÄR ETT FOKUS PÅ VI:ET

”Flytta ansvaret från de som historiskt exkluderats till och fortfarande exkluderas till de som gynnas av status quo. Med andra ord, är det viktigt att en kritisk analys av vithets-, medelklass- och heteronormer ingår i jämställdhetsdiskussionen.”

Brade, L. H., Schmitt, I., & Sandell, K. (2014). Bryt innanförskapet i akademien! Förslag för hur en kan arbeta inom akademien med jämställdhet, mångfald och likabehandling för en ökad rättvisa och jämlikhet. bilaga till *Att bryta innanförskapet: Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*, red. Kerstin Sandell, 2014

SYNA NORMEN: VILKA ÄR VI (LÄRARE), VILKA ÄR STUDENTERNA?



- Teflontestet – vad är friktionsfritt för mig? (Bromseth & Sörensdotter 2012)
- Vilka studenter finns inte med? Vilka kollegor finns inte med?
 - "we should be wary of co-imagining stable interpretive communities." (Karlsson 2015)
- Vem är "statusstudent" i våra ämnen?
 - Vad följer med detta, till exempel talutrymme?
- att inte förkroppsliga normer är mångfaldsarbete - att inte förkroppsliga normer är att bli tvungen att göra/vara mångfaldsarbete (Ahmed 2016)



LIKHEIT OCH SKILLNAD, HOMOGENISERINGENS TYRANNI OCH SKILLNADSSKAPANDETS UTPEKANDE

Eleverna är aldrig de som vi tror att de är, kommer aldrig exakt därifrån som vi tror att de kommer och reagerar aldrig exakt som de förväntas göra. Antidiskriminerande undervisning är ingen enkel, rationell och direkt process; att låtsas något annat kan faktiskt bidra till att skapa ytterligare förtryck.

Kumashiro (2009), "Postperspektiv på anti-diskriminerande undervisning inom, engelska, matematik och samhällsorienterade ämnen," *TGV*, 83

BEGREPPSUTVECKLING

Minoritiserade grupper



Majoritiserade grupper



BEGREPPSUTVECKLING OCH VISS PERSPEKTIVSKIFTE

Minoritiserade grupper



Majoritiserade grupper



MÅNGFALD UR ETT AKADEMISKT LEDARSKAPSPERSPEKTIV

- rekrytering
- karriärvägar
- värdering av meriter vid utvecklingssamtal och lönesamtal
- formell och informell arbetsuppdelning
- tillgång till administrativ hjälp
- nätverk
- informationsflöde

SUBTILA PRAKTIKER SOM EXKLUDERAR OCH INKLUDERAR



Even ways of perceiving somebody as having certain kinds of qualities become objects in the world, tangible things. This could be the perception of the individual, that tricky matter of reputation, how some individuals are given certain attributes (sometimes independently of what they do, sometimes not), and how the institutional life of that person is partly about the value of that attribution. ... descriptive words for men are upward, energetic, and thrusting, whereas for women they are quieter, more sedentary, closer to the ground.

(Søndergaard (2005), "Making sense of Gender, Age, Power and Disciplinary Position: Intersecting Discourses in the Academy", 183)

PRAKTIKER SOM MÖJLIGGÖR OCH OMÖJLIGGÖR GLASHISSÅKANDE

- CV-genererande aktiviteter och andra
- Inkludering och icke-inkludering i nätverk
- Meritvärdering och skattning av kompetens
- Lönestruktur

Se Terese Anving och Rebecca Selberg, *Att komma till rätta med könsobalans inom akademin, vad kan Lunds universitet göra?* 2018.

ACADEMIC CAREERS AND "NON-EVENTS"



"Non-events are about not being seen, heard, supported, encouraged, taken into account, validated, invited, included, welcomed, greeted or simply asked along. They are a powerful way to subtly discourage, sideline or exclude women from science. A single non-event – for example, failing to cite a relevant report from a female colleague – might seem almost harmless. But the accumulation of such slights over time can have a deep impact.

Learning to recognize various non-events would help women scientists to respond to them, individually or collectively, with confidence and without embarrassment."

Liisa Husu, "Recognize hidden roadblocks" *Nature* Vol. 495, 7 March 2013, p. 38.

KLONINGSKULTUR

A clone in this sense is not a one 100% replica of the existing members of the assembly, but someone who fits because resembling other members well enough not to stand out as different. [...] A limited measure of gender and of racial diversification, if happening at all, seems to reinforce rather than undermine cultural homogeneity at the top." (Essed 2004, 114)

SARA AHMED OM COMFORT/BEKÄMLIGHET I VISSA RUM



"comfort is the effect of bodies being able to 'sink' into spaces that have already taken their shape. Discomfort is not simply a choice or decision – 'I feel uncomfortable about this or that' – but an effect of bodies inhabiting spaces that do not take or 'extend' their shape. ... What happens when bodies fail to 'sink into' spaces, a failure that we can describe as the 'queering' of space?"

Ahmed (2004), *The Cultural Politics of Emotion*, 152

MAKT & DISKRIMINERING

ENLIGT LAGEN

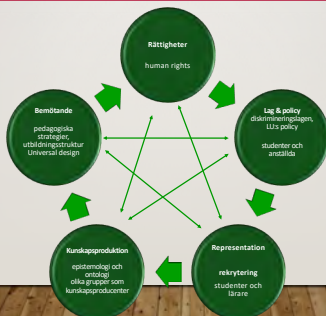
- kön
- köns(överskridande) identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

MAKTANALYS

- könsmakt, sexism
- cis-normativitet
- rasism
- idén om sekularism
- funktionsnorm och funktionsvariation, även kroppsnormer
- heteronormativitet
- forever young...
- klassism



MÅNGFALD INOM HÖGRE UTBILDNING, ARENOR



© Irina Schmitt

VARFÖR SKA VI SYSSLA MED GENUS OCH MÅNGFALD?

- Männliga rättighetsperspektivet
- Bättre forskning!
- Lag och policy

MEN VI HAR JU JÄTTEBRA POLICY!



"The anti-discrimination/ hate crime law strategy relies on the belief that if we change what the law says about a particular group to make it say "good things" (e.g., creating laws that say you are not allowed to fire someone just because they are trans) and not "bad things" (e.g., eliminating laws that explicitly criminalize people for cross-dressing or having certain kinds of sex) then those people's lives will improve. This approach to law reform relies on an individual rights framework that emphasizes harms caused to individuals by other individuals who kill or fire them because they are members of the group. ... This analysis misunderstands how power functions ..."

(Dean Spade 2015 s. 9)



PAUS

CASE

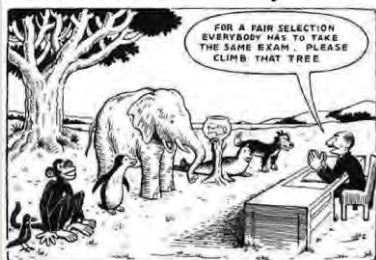
- Som grupp väljer ni att behandla ett av casen i gruppen.
- Diskutera hur situationen kunde ha behandlats annorlunda. Hur skulle du ha gjort?

PAUS

PRAKTIKER FÖR DET ANTIDISKRIMINERANDE KLASSRUMMET

Sätt att arbeta med differens

Our Education System



If you judge a fish by its 'ability' to climb a tree, it will spend its entire life believing its stupid - Albert Einstein

ATT SE MIN PLATS I AKADEMIN

Läraren som var out som lesbisk och använde sig av queer litteratur.

Du och jag, Judith!



Nikita Dhawan som står upp mot äldre vit professor som mansplain:ar.

?

ATT LÄRA SIG LITA PÅ KUNSKAPERNA I RUMMET

Det som är bra för till exempel studenter som upplever rasism, funkofofi, sexism eller klassism, är bra för alla andra studenter också.

MAKTRELATIONER OCH NORMER PÅVERKAR....

vad vi undervisar vad anses som kunskap
vad vi anser som centralt för ämnet
hur vi använder materialet

hur vi undervisar icke-förtryckande lärande
kropp och sinne

vilka vi undervisar är alla hetero/hörande/'svensk'?
hur jobbar vi med heterogenitet?

vem undervisar 'annorlunda' på något sätt? Vem vet?
vilka normer föreställer jag?

© Irina Schmitt

"TRICKLE UP EDUCATION"

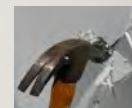
"...framing all education we do for those who are most on the margins. This may mean constructing programming and educational initiatives for those we do not "see" and those who may be unable to gain access to our campuses. In centering those who are most vulnerable, we create educational environments, and invest in educational epistemologies, that see liberation as a collective process."

Z Nicolazzo (2016) <http://znicolazzo.weebly.com/trans-resilience-blog/mirror-mirror-on-the-wall-why-seeing-isnt-always-believing-in-higher-education-pecha-kucha-session>



DET ÄR INGEN FEMKAMP I "JAG ÄR BÄST PÅ ICKE-DISKRIMINERING"

- ✘ Struktur och lärarens individuella möjligheter att förändra
- ✘ Att göra fel del av egen lärandeprocess
- ✘ Det handlar om att ta ansvar för min undervisning som är präglad av mina privilegier
- ✘ Vi kan hjälpas åt, då blir det lättare för alla: Sara Ahmeds "Affinity of hammers"
- ✘ "We may not feel ready, but that is not the point. If we waited until we were all ready, we would never start." (Nicolazzo 2015)



ATT UNDERVISA OM "OLIKHET"

- "undervisning för de andra"
- "undervisning om de andra"
- "undervisning som är kritisk till privilegiering och andrafiering"
- "undervisning som ändrar studenter och samhället" – den icke-förtryckande undervisningen

(Kumashiro, 2002, 31-71)



MEN JAG VILL HA RÄTT OM RÄTTVISA!

"Working against oppression, therefore, cannot be about advocating strategies that are always supposed to bring about the desired effect. [...] Strategies to bring about change must be situated, and must recognize that teaching involves unknowability and that learning involves multiple ways of reading. This does not mean that educators are powerless to name goals or to engage in practices that work toward these goals."

(Kumashiro, 2002, 68)



STUDENTERNAS TYSTNAD, ILSKA, FRÅNVARO – ETT TECKEN ATT DE ÄR UPPMÄRKSAMMA?

Vad betyder det för krav på 'aktivt deltagande'?

För gruppindelningar? För vilka studenter fungerar studentinflytandet?

Kalonaityté, Viktorija. 2015. Normkritisk pedagogik - för den högre utbildningen.

Real Revolution Starts At Learning, If You're Not Angry, Then You Are Not Paying Attention.
Tim McIlrath

HINDER OCH ÖPPNINGAR

Kärnan är att alla studenter och alla lärare ska ha möjlighet att jobba ohindrade.

Vad är hindarna, och vilka hinder finns i just min undervisning? Vilka hinder finns i arbetsmiljön, vilka institutionella hinder finns?

Vilka öppningar och vilket stöd finns i just min undervisning, på min institution?

ANALYS FÖR DET NORM-KREATIVA KLASSRUMMET

Genus, vithet, funktionsnormer

GENUS

Som analytisk kategori

Vad är genus för dig?
Hur speglas det i din
arbets- eller studievardag?

GENDER: A USEFUL CATEGORY OF ANALYSIS



"The word denoted a rejection of the biological determinism implicit in the use of such terms as 'sex' or 'sexual difference'. 'Gender' also stressed the relational aspect of normative definitions of femininity." (Joan W. Scott 1986)

GENUS: EN INTERSEKTIONELL KATEGORI



"There is no such thing as a single-issue struggle because we do not live single-issue lives." (Audre Lorde 1984)

Intersektionell analys som botemedel mot
"söndra och härska" (Kimberlé Crenshaw 1991)



trans*, kvinna, trans person, qtbpc – queer trans
Black People of Colour, inter*, icke-binär,
könsneutral, transfeminin, två-själad, transkvinna,
könsbestämt, inget kön, man, transsexuell,
gender fluid, transman

Genus/kön kan vara

intergender, transmaskulin, intersex, transgender,
AMAB, kvinna/tjej (med transexfarenhet),
transvestit, nongender, AFAB, man/kille (med
transexfarenhet), genderqueer, agender

MAKTEN ATT BENÄMNA



"The mania for the godlike funktion of naming began, unsurprisingly, with colonial exploration. [...] The seemingly rational and scientific project of collecting plant specimens from around the world and replanting them at home masks conquest with taxonomy, invasion with progress, and occupation with cultivation. But naming drifted quickly in the nineteenth century from plant life to human life [...]" (Jack Halberstam 2018)

WE ALL NEED A SAFE PLACE TO PEE IVAN COYOTE



• <https://www.youtube.com/watch?v=wUKAVcj9NVA>



<http://jamfota.se/?s=toalett>

GENUS OCH SEXUALITET I UNDERVISNINGEN

"Författarna visar hur intersektioner mellan kön, identitet och sexualitet möts och får en avgörande roll för hur likabehandlingsplanerna för fram HBTQ-perspektiv. Denna normreproduktion försätter icke-normativa studenter i situationer där de får utstå kränkningar eller inte vågar berätta om, exempelvis, sin sexuella läggning. Vi ser att personer upplever att de inte befinner sig i trygga rum när de vistas i akademien. Vi ser att studenter låtsas vara någon annan än sig själva. Lösning? Lägg inkluderande och normkritiska perspektiv på agendan."

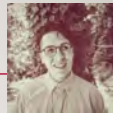
Lundin, S., Strömberg, E. L., & Araya, C. F. (2015). Avslöja heteronormen! En rapport om hetero- och cisnormer vid universitets och högskolors verksamheter. Uppsala: Sveriges förenade HBTQ-studenter.

GENUS I FORSKNING OCH UNDERVISNING

- Kön är mer än binär
- Att inte använda "de andre" för att bekräfta normen (Malatino)
- Vilket/vilka pronomen? Läraren, studenter



- Klasslistan och annan kursadministration – Canvas-trubbel, rutiner?
- Forskningsmetod
 - Vincent, B. W. (2018). Studying trans: recommendations for ethical recruitment and collaboration with transgender participants in academic research. *Psychology & Sexuality, 9*(2), 102-116. doi: 10.1080/19419899.2018.1434558
 - https://lrjamilkhetskonsult.files.wordpress.com/2012/04/forskningsguide_tran_sinklusive_forhc3a5lningsatt2.pdf (Lukas Romson)
 - <http://www.rfsl.se/hbtq-fakta/att-fraaga-om-koen-och-trans-i-enkaeter/>



RASISM, RASIFIERING, VITHET

Tänk på ett moment där vithet (din/andras/rummets) spelade roll för dig i akademien.

STRUKTURELL/INSTITUTIONELL RASISM

"Strukturell/institutionell rasism är aktiva och oftast osynliga handlingsmönster och processer som gynnar individer och grupper från majoritetssamhället och samtidigt utgör hinder för minoritets- och immigrantgruppernas deltagande i samhällslivet."

Antirasistisk ordbok

RASISM – RASIFIERING – VITHET I AKADEMIN

- svensk expectionalism vs. kolonialhistoria



TILLHÖRIGHETSARBETE

”Att vara forskare i det vita landskap som den svenska akademien utgör innebär att tillhörigheten till vetenskapssamhället ofta inte ses som självklar och ibland till och med ifrågasätts på ett explicit sätt.”

Andersson i Sandell 2014, 214

KURSLITTERATURENS VITHET



”All instances of writing and reading are positioned and positioning (even though seldom in an explicit way) and taking on a position also always creates a particular way of knowing. We argue that if the knowledge position is not explicitly stated, it may become a powerful force for creating a discursive ‘truth’, often implicitly taken for granted.”

Fahlgren & Sawyer (2011). The power of positioning

DEN 'FINA' OCH DEN 'FULA' VARDAGSRASISM



”Det som oftast diskuteras när det handlar om rasism på högskolan gäller vanligtvis vilka idéer som reproduceras genom forskning och undervisning. [...] Trots en tillsynes normkritisk medvetenhet utgår de flesta grundkurser från en västerländsk kanon när kurslitteraturen ska sättas, och det är den västerländska idéhistorien, filosoferna och tänkarna som står i fokus. När andra idéer och författare lyfts in görs det ofta under premisen att det är avvikande idéer, tankare eller historier. Kunskapsproduktionen är således fortfarande dominerad av vithet och i grunden koloniala föreställningar.

Men något som vi vill lyfta fram är att det ibland finns en föreställning om att den ”fula” rasismen bara är en konsekvens av okunskap och fördomar och därför inte existerar bland de välutbildade. Det är inte sant.” (Cox & Danielsson 2017)



RASISM – RASIFIERING – VITHET I AKADEMIN

- institutionella arv i Lund och i akademien i Sverige
- Vad undervisas som kanon?
- ”osynlig” vithet i akademien (Fahlgren & Sawyer, Ahmed)
- tillskrivningar av ”olikhet” och homogenitet (“Islam”)
- tillskrivningar av saklighet vs. emotionalitet
- Hur påverkas kollegor och stundeter på olika sätt när rasister sätter upp lappar i Paradisområdet? Vilka utsätts för mest hot? Har våra institutioner rutiner som en kan lita på?
- examinationsdager

FUNKTIONSNORMER

och hinder i akademien

Tänkt på ett moment där din funktionsvariation – normativ eller normbrytande – spelar roll i din arbets- eller studievardag.



GATSTEN I CENTRUM HINDRAR RULLSTOLSBURNA ATT TA SIG FRAM OBEHINDRAT

”Detta handlar inte om subjektiva åsikter. Gatstenen utgör ett hinder för funktionshindrade, vilket är ett brott mot svensk lagstiftning. Det är helt enkelt mot lagen att lägga ny gatsten, liksom att låta den gamla vara kvar.” Anders Jeppsson

Svar: ”Totalt sett är Lunds kommuns uppfattning att fördelarna med gatstensbeläggningar överväger nackdelarna och förordar att smågatsten även fortsättningsvis bör användas på körbanor. På ytor avsedda för cykling kan en jämnare slipad variant av smågatsten med fördel användas och på gångbanor betongplattor alternativt granithällar.” Per Eneroth

FUNKTIONSMAKTSORDNING



”I enlighet med Robert McRuer menar jag därför att upplevelser av funktion och funktionsnedsättning bör förstås inte enbart som något som skapas utifrån synliga funktionsnedsättningar utan som något som uppstår i relation mellan funktionsätt och social och samhällelig utformning och som kan förstås utifrån en glidande skala. Denna förståelse problematiserar bilden av vem som är funktionsnedsatt och när ett funktionshinder kan uppstå.”

Bylund 2013

HINDER FÖR TILLGÄNGLIGHETEN

- **Attityd**
 - Att låter en person att den få en ”särskild tjänst” när anpassningar görs.
- **Organisatorisk eller systemisk**
 - Enbart full fart på kurserna.
 - Enbart ett sätt att göra prov.
- **Arkitekturen, det fysiska rummet**
 - Skrivbord som är för höga eller låga för den som använder rullstol.
- **Information eller kommunikation**
 - Elektroniska dokument som är dåligt formaterade och kan inte läsas med talsyntes.
 - Video utan textning.
- **Technologisk**
 - Studieplattform som inte kan läsas med talsyntes eller andra verktyg.



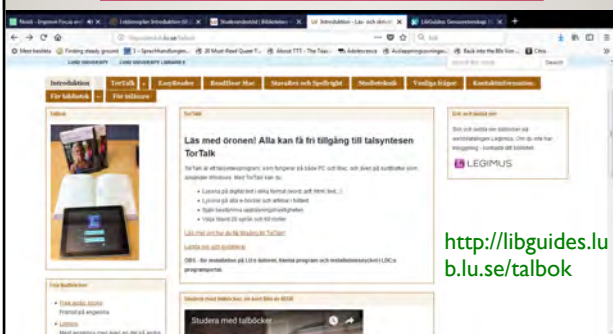
NORMBRYTANDE FUNKTIONALITET ≠ FUNKTIONSHINDER

- Bra att vara tydligt – i kroppsspråk, tal och skrift
- Synliggör tankar på tavlan eller på papper
- Att vara ute i god tid (kurslitteratur, scheman mm)
- Alltid: mikrofon
- Lägga ut .ppt innan föreläsningen
- Informera studenterna att det är ok att spela in föreläsningen
- Det går alltid att hitta andra vägar, och det behöver inte vara så svårt.
- Sist och inte minst: Dialog kan vara viktigare än hjälpmedel

NORMBRYTANDE FUNKTIONALITET ≠ FUNKTIONSHINDER?

- | | |
|--|---------------------------|
| Tid | Fysiska miljön |
| ■ pauser är viktiga för många | ■ tröskel |
| ■ anpassad skrivtid | ■ hörselslinga |
| | ■ lugna studiemiljö |
| Undervisningsstruktur | Text |
| ■ tydliga uppgifter | ■ sans serif |
| ■ grupp- eller enskild arbete | ■ .pdf (men inte skannat) |
| ■ olika och alternativa examinationsformer | ■ använd word-rubriker |
| | ■ kontrast |

ENKLA VERKTYG: TORTALK



<http://libguides.lu.se/talbok>

TILL SLUT: FÖR EN ICKE-FÖRTRYCKANDE PEDAGOGIK

The goal for teachers, then, is not to teach the best way to read. Rather, it is to examine how any way of reading has political implications. Teachers might ask: How does this reading challenge stereotypes? How does it reinforce it? What does it leave unchallenged? What does it raise critical questions about? Whom does it leave invisible? Whom does it call on to contest their own privileges? The mismatch between how I expect my students to read the statistics and how they actually read them is not a problem that should or even could be prevented. Instead, it is exactly what creates opportunities to teach and learn in anti-oppressive ways.

Kumashiro (2004). *Uncertain Beginnings*



VAD VILL DU GÖRA?

Vad kan du göra imorgon?
Skriv en mening, ett ord – anteckna för dig själv



TACK

LITTERATUR FÖR DET KÖNSANALYTISKA KLASSRUMMET

- Halberstam, Jack. (2018). *Trans*. A quick and quirky account of gender variability*. Oakland: University of California Press.
- Lundin, Sona, Strömberg, Elise Linnea, & Araya, Catalina Fuentes. (2015). Avdöda heteronormen! En rapport om hetero- och cisnormer vid universitetets och högskolors verksamheter. Uppsala: Sveriges förnåda HBTQ-studenter.
- Masino, Hilary. (2015). Pedagogies of Becoming: Trans Inclusivity and the Crafting of Being. *Transgender Studies Quarterly*, 2(3), 395–410.
- Nicolazzo, Z. (2017). Compulsory Heterogenderism: A Collective Case Study. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 1-17. doi: 10.1080/19407882.2017.1351376
- Nicolazzo, Z. (2016). 'It's a hard line to walk': black non-binary trans* collegians' perspectives on passing, realness, and trans* normativity. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 29(7), 1173–1188. doi: 10.1080/09518398.2016.1201612
- Platero, Raquel (Lucas), & Orger, Em Harain. (2015). Two Trans* Teachers in Madrid: Interrogating Trans*formative Pedagogies. *Transgender Studies Quarterly*, 2(3), 447–463. doi: 10.1215/2389252-2016419
- Serano, Julia. (2007). *Whipping Girl: A Transsexual Woman on Sexism and the Scapegoating of Femininity*. Berkeley: Seal Press.

LITTERATUR FÖR DET ANTI-RASISTISKA KLASSRUMMET

- Driskill, Qwo-Li, Finley, Chris, Gilley, Brian Joseph, & Morgensen, Scott Lauria (Eds.). (2011). *Queer Indigenous Studies: Critical Interventions in Theory, Politics, and Literature*. Tucson: University of Arizona Press.
- Groglopo, Adrián, Maja Allelin, Diana Mulinari & Carlos Díaz (Eds.). *Vardagens antirasism. Om rättsens villkor och framväxt i Sverige: Antirasistiska Akademin*. hooks, bell. (1994). *Teaching to transgress: education as the practice of freedom*. New York: Routledge.
- Kuokkanen, Rauna. (2005). *The Responsibility of the Academy: A Call for Doing Homework*. Paper presented at the Canadian Political Science Association Meeting, A9(b): Theory, Policy and Pedagogy of Decolonization, University of Western Ontario, London.
- Anti-Racist Pedagogy Guide: Methods and challenges. University of Southern California Libraries, <https://libguides.usc.edu/c.php?g=744325&p=5908931>

LITTERATUR FÖR DET CRIP-TEORETISKA KLASSRUMMET

- Bylund, Christine. 2013. "Till slut hade jag lärt mig så bra att ingen tyckte jag var konstigt längre": Intersektionella förståelser av passering och funktion utifrån ett genusvetenskapligt perspektiv. Uppsats. Stockholms universitet, Humanistiska fakulteten, Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap.
- McRuer, Robert. 2006. *Crip Theory. Cultural Signs of Queerness and Disability*. NYU Press.
- Rydström, Jens. 2012. Introduction: Crip theory in Scandinavia. *lambda nordica* 1-2/2012: 7–20.
- Shildrick, Margrit. 2009. *Dangerous Discourses of Disability, Subjectivity and Sexuality*. Palgrave Macmillan.

FUNKTIONSARIATIONER: MATERIAL OCH MEDIER

Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxna med läs- och skrivsvårigheter/dyslexi

Ladda ner kostnadsfritt!

Om du är utbildningsanordnare eller lärare kan du ladda ner kostnadsfritt denna handledning för att göra din studiesituation tillgänglig för vuxna med läs- och skrivsvårigheter/dyslexi. Om du är student kan du ladda ner kostnadsfritt denna handledning för att göra din studiesituation tillgänglig för vuxna med läs- och skrivsvårigheter/dyslexi.

FUNKTIONSARIATIONER: MATERIAL OCH MEDIER

- film från Uppsala universitet: "Att plugga med dyslexi": <https://www.youtube.com/watch?v=H8G1YU4G6p8&list=PL9VtUe2V11g> & <https://www.youtube.com/watch?v=7B8mB8h728&list=PL9VtUe2V11g&index=4>
- http://www.fungerandemedicalseites/default/files/bflogade_filer/ramdens%20aromedel_0.pdf
- http://www.dyslexi.org/sites/default/files/att_gora_studiesituationen_tillganglig_for_vuxna.pdf

Specialpedagogiska skolmyndigheten

- Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxna med läs- och skrivsvårigheter/dyslexi (2011).
- Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxna med psykisk ohälsa (2010).
- Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxna med funktionsnedsättning. Information om stödsatser (omarbetad upplaga 2009).
- Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxna med ADHD (2008).
- Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxna med autism eller Aspergers syndrom (2008).
- Att göra studiesituationen tillgänglig för vuxna med utvecklingsstörning (2007).

Vid förfärd kan skrifterna tas fram i alternativa format som till exempel e-bok, punktskrift eller lättst.

LITTERATUR 1

- Ahmed, Sara. 2009. "Thinking diversity: problems and paradoxes for Black feminists." *Race Ethnicity and Education* 12 (1): 41-52.
- Ahmed, Sara. 2012. *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham: Duke University Press.
- Ahmed, Sara. 2016. An Affinity of Hammers. *Transgender studies quarterly*, 3(1-2), 22-34.
- Bondestam, Fredrik. (2010). Kartläggning och analys av högskolepedagogisk utveckling och jämställdhet vid svenska lärosäten. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Brada, Lovisa Hg, Schmitz, Irina, & Sandell, Kerstin. 2014. Bryt invarsförskapet i akademien! Förslag för hur en kan arbeta inom akademien med jämställdhet, mångfald och likabehandling för en ökad rättvisa och jämlikhet. <http://up.lub.lu.se/luar/download?func=downloadFile&recordId=5159923&fileId=5159923>
- Bronckhorst, Janne, & Svanström, Renita. 2012. Normkritisk pedagogik. I: Anna Lundberg & Ann Werner (red.), *Genusvetenskapens pedagogik och didaktik* (43-57). Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Cox, Miranda, & Danielsson, Samraut. (2017). Den fulla rasismen finns också i akademien. *Motus. Antirasistiskt tidningsblad* (6).
- Essed, Philomena, & Goldberg, David Theo. 2002. Cloning cultures: the social injustices of sameness. *Ethnic and Racial Studies*, 25(6), 1066-1082.
- Falgren, Sira, & Sawyer, Lena. 2011. The power of positioning: On the normalisation of gender, race/ethnicity, nation and class positions in a Swedish social work textbook. *Gender and Education*, 23(1), 535-548.
- Hallström, Jack. 2018. *Trans**. A quick and quirky account of gender variability. Oakland: University of California Press.
- Kolonialitet, Vitorija. 2015. *Normkritisk pedagogik - för den Någor utbildningen*. Lund: Studentlitteratur.
- Karlszon, Lena. 2015. Just us, just discussing: imagined homogenities in the Gender Studies classroom. *Gender & Education*, 27(6), 654-665.
- Kumashiro, Kevin. (2002). *Troubling Education. Queer Activism and Antisoppressive Pedagogy*. New York: Routledge.
- Kumashiro, Kevin K. 2004. Uncertain Beginnings: Learning to Teach Paradoxically. *Theory into Practice*, 43(2), 111-115.

LITTERATUR 2

- Chen-owee, Kimberle. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Lorde, Audre. 1984. *Learning from the 60s Sister Outsider: Essays & Speeches*. Berkeley: Crossing Press.
- Lundin, Sina (red.), Elise Linnea Strömberg and Catalina Fuentes Araya. 2015. *Ardlösa heteronormen! En rapport om hetero- och cisnormer vid universitet och högskolors verksamheter*. Uppsala: Sveriges Förenade HBTQ-studenter.
- Makino, Hilary. 2015. Pedagogies of Becoming: Trans Inclusivity and the Crafting of Being. *Transgender Studies Quarterly* 2(3): 395-410.
- Nicolazzo, Z. 2015. Calling In As An Invisibility Cloak for White People Retrieved from <https://znicolazzo.weebly.com/trans-resilience-blog/calling-in-as-an-invisibility-cloak-for-white-people>
- Nicolazzo, Z. 2016. Mirror, Mirror on the Wall: Why "Seeing" Isn't Always Believing in Higher Education (Pecha Kucha Session) Retrieved from <http://www.pecha.kucha.se/en/pecha-kucha-session-on-the-wall-why-seeing-isnt-always-believing-in-higher-education-pecha-kucha-session/>
- Sandell, Kerstin (red.). 2014. *Att bryta invarsförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam.
- Schmitz, Irina. 2014. *Normkritiska pedagogiker, lagstiftad antidiskriminering och multianalys. Vetenskapliga perspektiv på lärande, undervisning och utbildning i olika institutionella sammanhang: utbildningsvetenskaplig forskning vid Lunds universitet*. A. Persson and R. Johansson. Lund, Institutionen för utbildningsvetenskap, Lunds universitet.
- Scott, Joan W. 1986. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. *American Historical Review*, 91(5), 1053-1075.
- Spade, Dean. 2015. *Normal Life: Administrative Violence, Critical Trans Politics, and the Limits of Law* (2nd ed.). Durham: Duke University Press.



Jämställdhet, likabehandling och mångfald

Representativt:

- Institutionsstyrelsen inför JLM-grupp i maj 2017
- Institutionens tre ämnen: Historia, Mänskliga rättigheter, och Öst- och Sydostasienstudier (från 2019)
- 2 lärarrepresentanter, 1 representant för teknisk-administrativ personal, 1 doktorandrepresentant och 1 studentrepresentant

Enkät om mångfald i undervisningen, maj 2018

Frågor av typen:

- Har du utformat egna kurser eller fått dem i arv?
- I vilken mån har du haft möjlighet att ändra i kurser du har ärvt?
- Om du själv har utvecklat en kurs i vilken mån (och hur isåfall) har du beaktat mångfaldsperspektiv?
- Hur definierar du mångfald i undervisningen (litteratur, studentsammansättning, perspektiv etc.)

Enkät, fortsättning

- Ur ett mångfaldsperspektiv — i vilken mån och hur tar du hänsyn till kurslitteraturens författare och deras perspektiv? Tänker du tematiskt (t.ex. genus) och/eller författarnas bakgrund (t.ex. kön, geografi). Frågan avser alla faser av undervisningen (kursutveckling, litteraturlista, undervisning).
- Från litteratur till undervisning — som vi alla vet är det svårt att komponera en litteraturlista som täcker väl det man avser undervisa. I vilken mån använder du föreläsningar och seminarier för att täcka upp för dylika glapp i litteraturen. Vår här specifikt intresserade av mångfaldsperspektiv.
- Mångfald inom studentgruppen — i din erfarenhet från undervisning inom HI, hur ser studentgrupperna ut vad gäller mångfald? Har det skett en förändring över tid?

Mångfaldsdag oktober 2018

Föreläsning för hela HI:

Irina Schmitt Mångfald i undervisningen. Olika maktrelationer i undervisningen och hur vi kan arbeta med dem

Workshop för Historiska institutionen:

1. Mångfald i kursplaneringen
2. Mångfald i undervisningen
3. Institutionens fortsatta arbete med mångfaldsfrågor

Grupparbete 1: Kursplanering

- Viljan finns att inkludera ett mångfaldsperspektiv i undervisningen samtidigt är tiden och kunskap för hur detta kan göras begränsad.
- Vissa mångfaldsfrågor, såsom genus, anses vara lättare att lyfta in i kurserna, medan andra upplevs som svårare att integrera. Hur förhåller vi oss som lärare till att "täcka in" flera olika perspektiv i undervisningen?
- Behöver alla mångfaldsdimensioner lyftas in i varje delkurs när vi undervisar inom ett paket?

Grupparbete 2: Undervisning

- Identifiera utmaningar ni har upplevt angående mångfald i undervisningen.
- Hur har ni hanterat dessa utmaningar resp. diskutera möjliga lösningar och tillvägagångssätt att hantera dem.

Teman i gruppdiskussionerna

- Bemötande i undervisningen, både studenters och lärares – t.ex. rasism och homofobi hos studenter.
- Mångfald i studentgruppen och mångfald i lärargruppen.
- Hur begreppet mångfald används och vad det kan beteckna.
- Vad är inkluderande undervisning?
- Funktionsnedsättningar och pedagogiskt stöd.

Utvärdering av mångfaldsdagen

- Svarsfrekvens 91%
- Stor majoritet ansåg att föreläsningen & workshopen motsvarade deras förväntningar.
- Fler fokuserade temadagar eller workshops, gärna obligatoriska för all undervisande personal en gång per termin.
- Fakulteten borde ha pedagogiska fortbildningar om mångfald.

JLM-dag april 2019

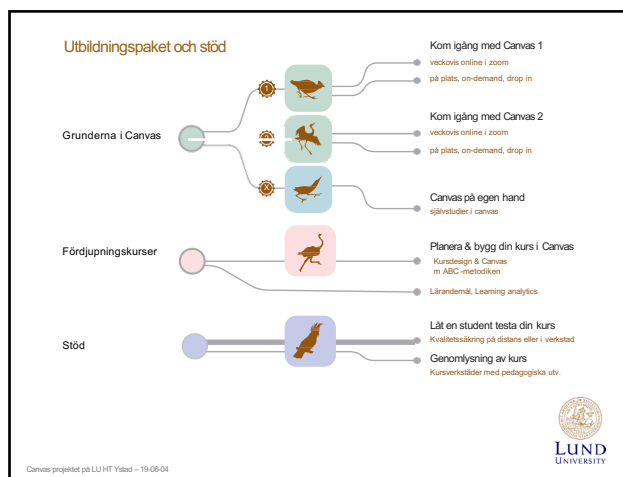
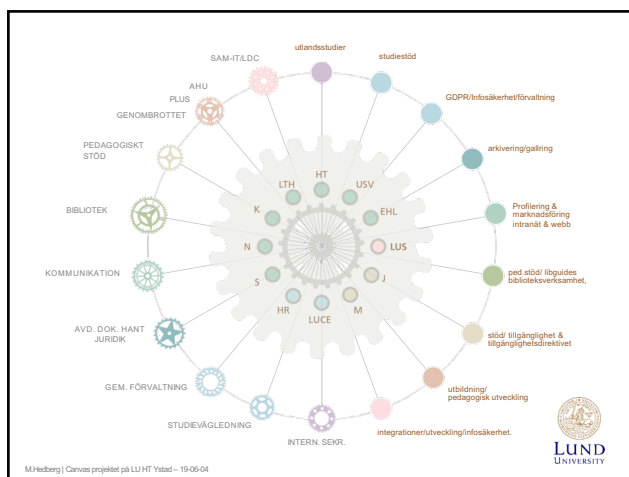
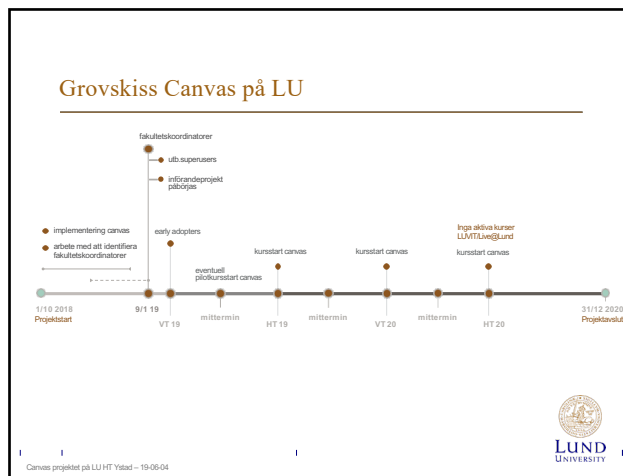
Föreläsning:
Carina Argelius & Christina Rowa (Avdelningen för pedagogiskt stöd) Universal Design for Learning

Tillgänglighet för alla så att man slipper göra individuella anpassningar för få.

Workshop:

- Har du anpassat din undervisning för en student med funktionsnedsättning?
- Vad gör du som underlättar även för studenter med funktionsnedsättningar?
- Vad aktualiserar din studentgrupp för särskilda utmaningar (internationella studenter, stora grupper, små grupper)?







Metod och resultatsammanfattning

- 1) Syfte och metod (Enkätformulär, urval, svarsfrekvens och svarsgrupp, resultatredovisningsnivåer. Möjligheter att göra analyser på fakultets-, program- och ämnesnivå)
- 2) Resultatsammanfattning



Övergripande syfte

Studentbarometern syftar till att kartlägga och dokumentera studenters erfarenheter av utbildningen och studiemiljön. På så vis avser barometerundersökningarna också att bidra med ett kunskapsunderlag i utvecklingsarbetet på olika nivåer inom universitetets organisation.

Ett annat viktigt syfte är att bidra till att realisera Högskolelagens paragraf om studentinflytande i vidareutvecklingen av utbildningen.



Enkätformuläret

- Enkät togs fram i samråd med LUS, medlemskårer och universitetet.

Innehåller frågor om trivsel, välmående, boende, studieklimat, utlandsstudier, studieprestation, lärarna, digitala inslag i utbildningen, studieprestation, SI-verksamheten, stödverksamheter...

...och om respondentens utbildningsstillhörighet, kön, ålder, om studenten har någon funktionsnedsättning som försvårar studierna, om respondenten är svensk/international student...



Urval, svarsfrekvens, svarsgrupp

- Enkäten skickades ut 26 nov 2017 och stängdes 14 jan 2018.
- Urval: 20 121 studenter.
- Svarsfrekvens: 28%.
- 5715 studenter medverkar.



Urvalsgrupp och svarsgrupp. Totalt och fördelat utifrån fakultet.

Fakultet	Urval	Svar	Svarsfrekvens
Ekonomihögskolan (EHL)	2365	552	23%
Humanistiska och teologiska fakulteterna (HT)	3416	874	26%
Juridiska fakulteten (J)	439	128	29%
Konstnärliga fakulteten (K)	684	134	20%
Lunds tekniska högskola (LTH)	5261	1507	29%
Medicinska fakulteten (M)	1724	607	35%
Naturvetenskapliga fakulteten (N)	1360	431	32%
Samhällsvetenskapliga fakulteten (S)	4557	1372	30%
Universitetets särskilda verksamheter (USV)	315	73	23%
Fakultet ej angiven		37	
Totalt	20121	5715	28%



Möjliga resultatredovisningsnivåer

- 1) LU totalt
- 2) Fakulteterna
- 3) Utbildningar inom en fakultet
- 4) Enskilda program/utbildningar

Redovisningsnivåer i den skrivna rapporten

För redovisningsnivå 3 och 4 kontakta ria.bolmstegen@gu.lu.se
OBS! En kontaktperson per fakultet underlättar vårt arbete.

(För samtliga nivåer kan materialet analyseras utifrån bakgrundsvariabler.)
(Förberedelser för analys över tid har gjorts.)



Storlek på svarsgrupper på programnivå

Omkring 100 svarande från 7 program:

(M) Läkarpogrammet: 108
(S) Psykologprogrammet: 105
(J) Juristprogrammet: 102
(LTH) Ekosystemteknik: 100
(HT) Ämnesläranutbildningen: 98
(LTH) Teknisk fysik: 98
(LTH) Bioteknik: 97
(M) Sjuksköterskeprogrammet: 95

Över 50 svarande på drygt 20 program.

20 eller fler svarande på 75 program.



Antal svarande per program/ämne, HT (1)

Program/ämne	Antal svar
Kandidatprogram arabiska studier	2
Kandidatprogram digitala kulturer	15
Kandidatprogram japanska	14
Kandidatprogram jordanisk	7
Kandidatprogram medvetenskap	19
Kandidatprogram språkvetenskap	28
Kandidatprogram praktisk filosofi, politik och ekonomi	18
Kandidatprogram religionsvetenskap och teologi	27
Kandidatprogram kinesiska	22
Kandidatprogram italienska	16
Kandidatprogram latin	16
Språkvetenskapligt kandidatprogram med humanistisk profil	15
Magisterprogram i klassisk språkvetenskap	15
Magisterprogram i arkeologi – teori och praktik	11
Magisterprogram i film- och mediehistoria	2
Magisterprogram i historiska studier	9
Magisterprogram i legionsvetenskap	10
Magisterprogram i litteratur – kultur – medier	17
Magisterprogram i religionsvetenskap och teologi	17
Magisterprogram i klassiska språk	5
Magisterprogram i tillämpad kulturanalys (MACA)	13
Magisterprogram i visual culture	9
Magisterprogram i översättning	10
Magisterprogram inom europeastudier med humanistisk profil	6
Magisterprogram Religious Roots of Europe	3
Magisterprogram i klassiska språk	5
Kompletterande pedagogisk utbildning	9

Grönmarkerade fält:
Program/ämne som har
över 50 svarande om gräns för antalet
svarande låter sig vara 20 studenter.



Antal svarande per program/ämne, HT (2)

Antikens kultur och samhälls	7
Arabiska	2
Arkeologi	12
Bokhistoria	2
Danska	2
Engelska	55
Etnologi	16
Filmvetenskap	14
Franska	7
Föränterhistoria	10
Föränter- och bokmarknadskunskap	1
Grekiska	2
Hebraiska	5
Historisk arkeologi	3
Historisk etnologi	5
Italienska	16
Intermediala studier	5
Italienska	3
Japanska	12
Jiddisch	1
Kinesiska	4
Kognitionsvetenskap	1
Konstvetenskap och visuella studier	26
Latin	6
Magiska	20
Medeltidvetenskap	24



Antal svarande per program/ämne, HT (3)

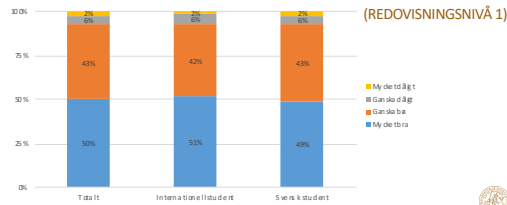
Mediehistoria	4
Mellanösternstudier	1
Musikvetenskap	7
Nepalesiska	1
Praktisk filosofi	10
Religionshistoria	3
Religionsvetenskap och Teologi	27
Retorik	4
Ryska	3
Spanska	6
Svenska	16
Svenska som andraspråk	15
Teoretisk filosofi	16
Tyska	7
Program/ämne ej angivet	6
Totalt	874



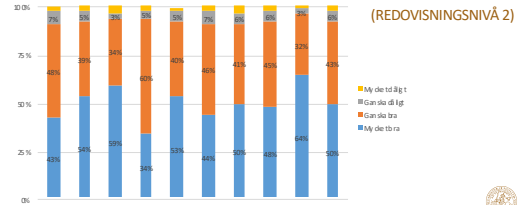
Redovisningsnivåerna: illustration och exempel.



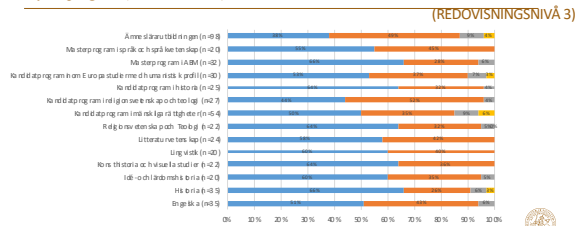
Hur trivs du med dina studier vid Lunds universitet? Totalt och utifrån svensk/internationell student (%)



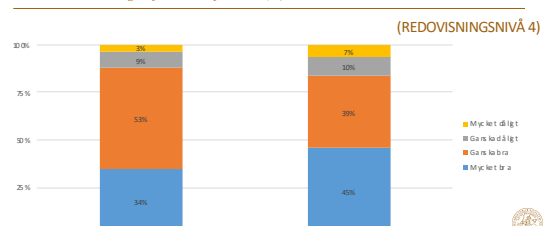
Hur trivs du med dina studier vid Lunds universitet? Fördelat utifrån fakultet (%)



Hur trivs du med dina studier vid Lunds universitet? Studenter vid HT, fördelat utifrån program (andel studenter)



Hur trivs du med dina studier vid Lunds universitet? Studenter inom Ämneslärautbildningen, fördelat utifrån kön (%)



Några förutsättningar och utgångspunkter för arbetet med redovisning på fakultets- och program-/ämnesnivå.

- Alla frågor i enkäten kan belysas på alla fyra nivåer – under förutsättning att svarsgrupperna bedöms som tillräckligt stora (avgörs främst av fakulteten).
- Det betyder inte att alla frågor är intressanta på alla nivåer. Enkäten är omfattande och speglar intressen inom verksamheten i stort.
- All utbildning kan inte redovisas på program-/ämnesnivå.
- Det finns möjligheter att slå samman program genom omkodning. Hur ev omkodning sker avgörs av fakulteten. (Omkodningarna ger nya sätt att redovisa materialet utifrån; t ex institution/motsv.)
- Enklare statistiska sammanställningar kan tillhandahållas (ola.holmstrom@stu.lu.se).



Resultatsammanfattning

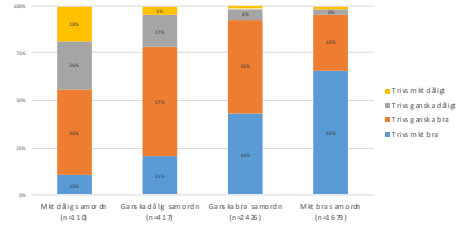
Några exempel...



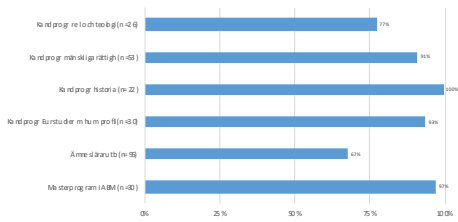
Hur samordningen av kurser fungerar har stor betydelse för hur studenterna upplever utbildningen



Hur trivs studenterna med sina studier vid Lunds universitet? Fördelat utifrån hur de bedömer samordningen av kurserna inom sitt program med avseende på att programmet hänger ihop på ett bra/rimligt/logiskt vis. Andel programstudenter.



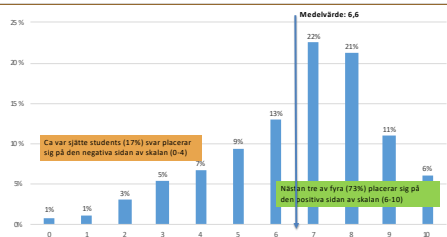
Hur bedömer du samordningen av kurserna inom ditt program med avseende på att programmet hänger ihop på ett bra/rimligt/logiskt vis. Andel programstudenter vid HT som svarat ganska bra/mycket bra.



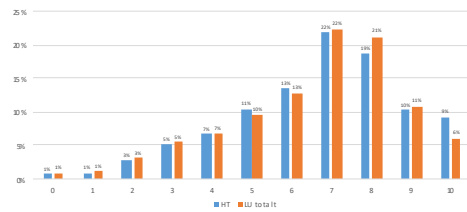
Samtidigt som den stora merparten trivs med sina studier uppger flera att de inte mår bra – och kvinnor mår generellt sett sämre än män.



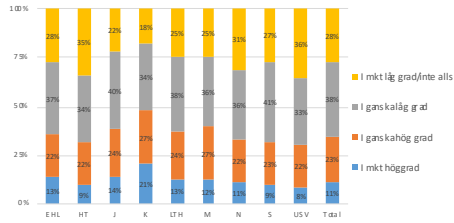
Hur bedömer du att ditt allmänna hälsotillstånd varit hittills under din studietid (0=mycket dåligt, 10=mycket gott). Andel studenter som markerat respektive svarsalternativ.



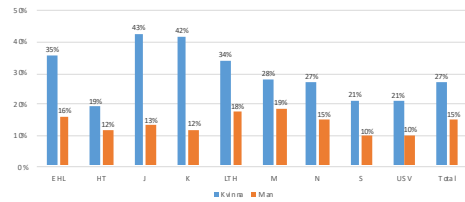
Hur bedömer du att ditt allmänna hälsotillstånd varit hittills under din studietid (0=mycket dåligt, 10=mycket gott). Andel studenter som markerat respektive svarsalternativ, HT och totalt.



I vilken grad instämmer du i följande påstående: min studiesituation har fått mig att må psykiskt dåligt. Andel studenter, totalt och utifrån fakultet.



Andel studenter som uppger att de i mycket hög grad instämmer i påståendet att de ofta känner sig stressade på grund av sina studier. Fördelat utifrån kön och fakultet.



Att studenter mår dåligt och att det gäller kvinnor i högre grad är ett generellt fenomen

"Psykiska besvär bland högskole- och universitetsstudenter är vanligt förekommande. Det finns systematiska litteraturöversikter som bygger på enkätundersökningar bland studenter från olika delar av världen, och enligt dem rapporterar 27–34 procent av studenterna att de har depressiva symtom" (Folkhälsomyndigheten 2018:6)

"Studier på studenter vid högskolor och universitet i Sverige ger en bild som motsvarar den internationella. Depressiva symtom har i ex. rapporterats av 16 procent bland kvinnliga och 8 procent bland manliga läkarstudenter [...] En svensk befolkningsstudie indikerar att andelen studenter som rapporterar psykiska besvär är högre jämfört med jämnåriga yrkesverksamma." (Folkhälsomyndigheten 2018:6)

I Hälsa på lika villkor – en nationell folkhälsoenkät – som besvarades under perioden 2014–2016 uppgav 71 procent av kvinnorna och 56 procent av männen att de ofta eller ibland känner sig stressade på grund av sina studier. I båda grupperna rapporterades stress av dubbelt så många kvinnor som män." (Folkhälsomyndigheten 2018:8)

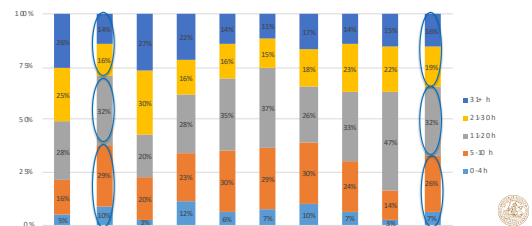
Källa: Folkhälsomyndigheten (2018): Psykisk ohälsa bland högskole och universitetsstudenter kan förebyggas



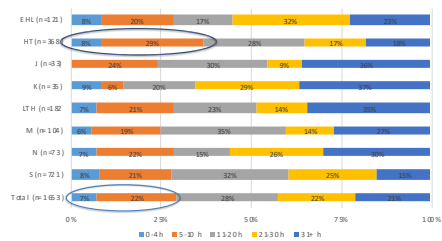
En del studenter lägger inte särskilt mycket tid på sina självstudier – och detta gäller även studenter som har lite lärlarledd tid



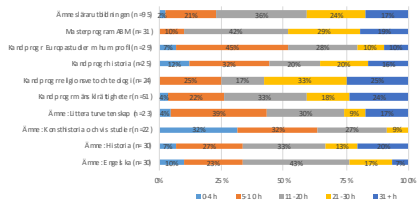
Ungefär hur många timmar i veckan lägger du ned på dina självstudier? Andel studenter, totalt och fördelade utifrån fakultet (avser heltidsstudenter).



Ungefär hur många timmar i veckan lägger du ned på dina självstudier? Andel studenter som har sex timmar eller mindre lärlarledd tid i veckan, totalt och fördelade utifrån fakultet (avser heltidsstudenter).



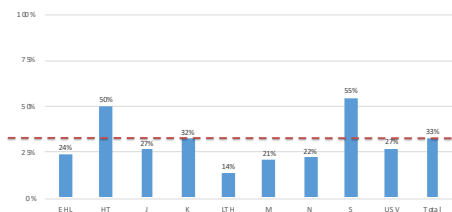
Ungefär hur många timmar i veckan lägger du ned på dina självstudier? Andel studenter inom HT, fördelade utifrån program/ämne (avser heltidsstudenter).



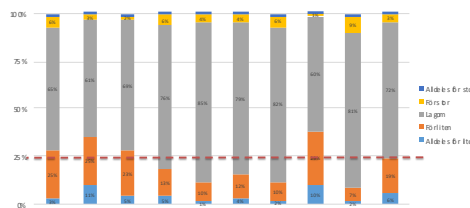
Studenter inom HT (och S) pekar på mindre läroled tid än studenter inom övriga fakulteter. Fler än var tredje student inom HT beskriver den läroleda tiden som för liten eller alldeles för liten.



Ungefär hur många timmars läroled undervisning per vecka ges på det program/den kurs som du studerar på den här terminen? Andel studenter som svarat 6 timmar eller färre, fördelade utifrån fakultet.



Hur bedömer du inslaget av läroled undervisning inom det program/ämne som du studerar den här terminen? Andel studenter, fördelade utifrån fakultet.



Studenter med funktionsnedsättning beskriver en mer besvärlig studiesituation än övriga studenter – men framhåller samtidigt lärarnas pedagogiska förmåga och att Lunds universitet erbjuder bra stöd



- Var tionde student i svarsgruppen uppger att de har (7%) eller utreds (2%) för en funktionsnedsättning som försvårar deras studier. (Inom HT är motsvarande andelar 9% resp 2%).
- Studenter som uppger att de har eller utreds för en funktionsnedsättning har markerat mellan 0-3 på frågan om hälsotillstånd i betydligt högre grad (26%) än studenter som inte har någon funktionsnedsättning (9%).
- Av dem som fått en diagnos eller utreds för en funktionsnedsättning som försvårar studierna uppger nästan var tredje student (30%) att de är osäkra hur de ska lägga upp sitt studiearbete.



- Studenterna ombeds att beskriva sina studieprestationer med utgångspunkt i frågan: Har du inom utsatt tid blivit färdig med de kurser du hittills tagit del av?
 - () Vid samtliga kurstillfällen
 - () Vid merparten av kurstillfällena
 - () Mera sällan

- Drygt var sjätte student (17%) med en funktionsnedsättning uppger att de "mera sällan" klarat sina kurser i tid. Samma sak gäller för betydligt färre bland övriga studenter (6%).



- Tre av fyra studenter som uppger att de har någon form av funktionsnedsättning uppger att deras lärare i mycket (25%) eller ganska hög grad (50%) har god pedagogisk kompetens.

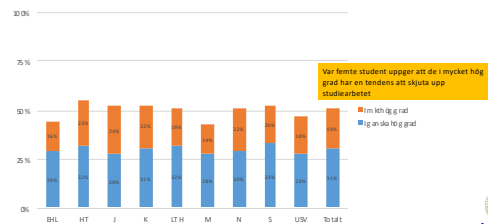
- Drygt hälften av (51%) de studenter som har någon funktionsnedsättning har varit i kontakt med Pedagogiskt stöd. Detta handlar om nästan 200 individer. Av dessa uppger nio av tio (90%) att de fått den hjälp som de var i behov av.



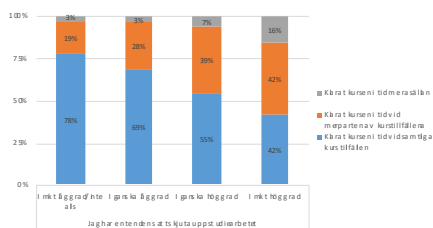
Prokrastinering framstår som ett utbrett fenomen i studentgruppen – och de som skjuter upp studiearbetet uppger också att de mår sämre, är mer stressade och når sämre studieprestationer



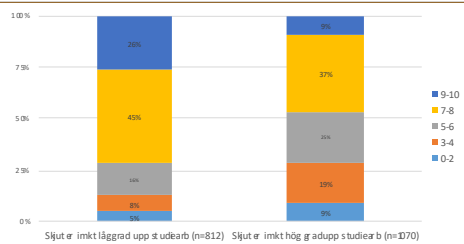
Andel studenter som uppger att de i ganska hög grad/i mycket hög grad har en tendens att skjuta upp studiearbetet. Totalt och utifrån fakultet.



I vilken grad klarar studenterna sina kurser inom utsatt tid? Andel studenter, fördelat utifrån i vilken grad som de skjuter upp studiearbetet.



Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd har varit hittills under din studietid? 0=mycket dåligt och 10=mycket gott. Fördelat utifrån studenter som i mycket hög grad och i mycket låg grad/inte alls skjuter upp studiearbetet.



Undervisningen är stimulerande och studenterna har stor behållning av sina studier – men deras kunskapsutveckling är olika tydlig inom olika kunskapsområden



Undervisningen och lärarnas pedagogiska kompetens

- Sett över alla fakulteter framhåller nästan nio av studenter att det stämmer ganska bra (51%) eller helt och hållet (36%) att undervisningen är stimulerande. Även inom HT uppger omkring nio av tio studenter att detta stämmer ganska bra (43%) eller helt och hållet (47%).
- Studenterna är generellt sett positiva till lärarnas pedagogiska kompetens. Den stora merparten instämmer i ganska hög grad (56%) eller helt och hållet (27%) i påståendet att deras lärare har god pedagogisk kompetens. Inom HT gäller samma sak för 48% (i ganska hög grad) respektive 41% (helt och hållet) av studenterna.




Anser du att du utvecklat dina kunskaper inom följande områden sedan du började studera vid Lunds universitet? Andel studenter som svarat i ganska i mycket hög grad, fördelat utifrån fakultet. (Avser programstudenter som studerat minst två terminer).

	Ht	Ht	J	K	Lts1	Lm	Lv	Ls	Lsv	Total
Konstnärlig Litteratursciens*					89					89
Göra givande ögyn och kritiska bedömningar	81	90	85	83	89	89	88	91	93	89
Värdenskapsligt tänkande	77	91	78	56	88	92	90	91	93	88
Självständiga problemlösning	80	88	90	87	92	85	87	87	86	88
Tillämpa kunskaper inom ämnesområdet	86	87	75	75	86	87	84	90	96	87
Göra jämförande presentationer	78	90	70	49	74	71	83	87	85	78
Analysera och bedöma utifrån ämnesområden	79	87	78	67	70	68	68	86	89	76
Genomföra uppdrag inom ämnesområdet	71	73	58	58	81	73	72	74	86	75
Göra muntliga presentationer	47	68	72	56	58	62	72	63	79	62
Program/ämnesområdena perspektiv på hållbar utveckling	61	51	33	24	72	41	68	59	86	60
Arbetsmetoder för programmet med min utbildning	52	49	73	56	67	70	40	47	37	58
Utlåsa kunskaper med programmet utöver utbildningsområdet	46	63	42	41	55	59	58	57	82	56
Genomföra	20	65	52	48	19	32	25	65	59	40

*Frågan ställdes endast till studenter inom Konstnärlig fakultet








 **HT-fakulteternas utbildningsinternat 2019**

Uppföljning kvalitetsdialoger 2019

Planering kvalitetsdialoger 2020



 HUMANISTISKA OCH TEOLOGISKA FAKULTETENA 2019-2020 2019-2020 2019-2020  HUMANISTISKA OCH TEOLOGISKA FAKULTETENA HESLIT 2019-2020 2019-2020 2019-2020

Fakultetsstyrelsen Fakultetsstyrelsen, utbildningsråd (AU)

Humanistiska och teologiska fakulteternas system för kvalitetsledning och kvalitetsutveckling av befintlig examenstrukturer utbildning på grund- och avancerad nivå förklarad 2019-2020

Humanistiska och teologiska fakulteternas plan för kvalitetsledning och kvalitetsutveckling av befintlig utbildning på grund- och avancerad nivå 2019

2019 Examination och studieresultat / examensmål, lärandemål, examination och återkoppling

2020 Internationalisering

2021 Studie-, lärande- och pedagogiska miljöer / Intervjuer UKÅs lärosättsgranskning

2022 Utbildningens relevans

2023 Perspektiv i utbildningen (Jämställdhet, likabehandling / hållbar utveckling)


2024 Uppföljning av sexårsperiodens system

Krav på ”systemet”

Systematisk uppföljning av utbildningarnas kvalitet och utvärderingar
Fakulteterna är inte granskande myndigheter såsom UKÅ

HTs system: Förtroende- och dialogbaserad
Kvalitetskultur
Kvalitetsuppföljning i utbildningsverksamheterna

Årets uppföljning fokuserar på ledarskap och utbildningsmiljöernas egna inventeringar
UKÅ granskar vårt systematiska arbete med intervjuer på alla nivåer



Studentrepresentation

- För att stödja studentrepresentationens förberedelser inför kvalitetsdialogerna kommer HT-fakulteterna att erbjuda HTS och institutionernas/sektionernas studentrepresentanter informationsmöten om kvalitetsdialogerna och underlagen.
- Från höstterminen 2019 kommer HTS att ha ständig representation i HT-fakulteternas studierektorsnätverk.

Underlag och ledarskap

- HT-fakulteterna ska kommande år skicka frågor och instruktioner för underlaget till institutionerna senast i slutet av oktober månad.
- HT-fakulteterna ska kommande år vara tydligare med förväntat omfång och ambitionsnivå på det underlag som krävs in inför kvalitetsdialogerna.
- HT-fakulteterna erbjuder institutions-/sektionsvisa uppstartsmöten för arbetet med underlaget i november månad.

<p>Måluppfyllelse i relation till HTS examensmål</p> <ul style="list-style-type: none"> HT-fakulteterna anordnar en workshop om tidsramar, muntlig framställning samt reflektion för studierektorsnätverket under hösten 2019. Studierektorerna ansvarar för att hämta in synpunkter, idéer och reflektioner på workshopens teman från institutionernas/sektionernas ämnesråd eller liknande inför workshopen samt att återkoppla till ämnesråden eller workshopen. HT-fakulteterna följer upp ändringar som görs i utbildningarna som ett resultat av workshopen inför utbildningsinternatet 2020. HT-fakulteterna ämnar att tillgängliggöra eller utveckla nätbaserade pedagogiska resurser för muntlig framställning. För de huvudområden som genom arbetet med underlagen och samtalen på dialogerna har sett att utbildningarnas kursmål kan relateras till och konkretisera Högskoleförordningens examensmål på ett bättre sätt, rekommenderar HT-fakulteterna AHU:s kursverkstad som inspiration och stöd i utvecklingsarbetet. HT-fakulteterna kommer inför utbildningsinternatet 2020 att be institutionerna/sektionerna om en översikt över vilka åtgärder utvecklingsarbetet har lett till. 	<p>Övriga grupper och arbetsmarknaden</p> <ul style="list-style-type: none"> HT-fakulteterna ämnar att följa upp utbildningarnas fokus på kommunikation med samhället utanför akademien i kvalitetsdialogerna 2022. <p>Ettiska ställningstaganden</p> <ul style="list-style-type: none"> HT-fakulteterna ämnar att utarbeta etikkskildrar som kan inkorporeras i kandidat och masterkurser för att säkerställa en miniminivå av kunskaper och färdigheter kring etiska ställningstaganden hos samtliga studenter som utexamineras från fakulteterna. Dessa kursdelar kan bestå av pedagogiska resurser, gemensamma seminarier och workshops, eller annat. Kursdelarna kommer att utformas i dialog med studierektorsnätverket. <p>Att kunna tillämpa genus-, etiskt- och mångfabaspekter</p> <ul style="list-style-type: none"> HT-fakulteterna initierar dialog kring det lokala examensmålet för kandidatexamen i studierektorsnätverket med syfte att omformulera eller tydliggöra vad det syftar till och hur progression och examination skulle kunna inkluderas i progressionskurserna på grundnivå. Detta kommer att göras under hösten 2019 och våren 2020.
---	---

<p>Utbildningsbeskrivningar</p> <ul style="list-style-type: none"> HT-fakulteterna ber om att samtliga utbildningar bestående av fristående kurser som leder till examen på grundnivå (1-90 hp) tar fram utbildningsbeskrivningar med fokus på de kompetenser utbildningen ger. I detta kan progressionen vara betydelsefull att markera. Utbildningsbeskrivningarna tas utöver detta fram enligt institutionernas/sektionernas egna behov vad gäller syfte och målgrupper. HT-fakulteterna följer upp utbildningsbeskrivningarna inför utbildningsinternatet 2020 och erbjuder stöd och hjälp i den mån det behövs. <p>Examination och lärandemål</p> <ul style="list-style-type: none"> För de huvudområden som genom arbetet med underlaget och samtalen på dialogerna har sett att länkningen mellan lärandemål och examination kan förbättras, rekommenderar HT-fakulteterna AHU:s kursverkstad som inspiration och stöd i utvecklingsarbetet. HT-fakulteterna kommer inför utbildningsinternatet 2020 att be institutionerna/sektionerna om en översikt över vilka åtgärder utvecklingsarbetet har lett till. <p>Betygskriterier</p> <ul style="list-style-type: none"> HT-fakulteterna slutför uppföljningen av införandet av betygskriterier under hösten 2019 med fokus på antal kurser som saknar betygskriterier och tydliga planer för utvecklandet av betygskriterier på de kurser som återstår. HT-fakulteterna erbjuder ytterligare kvalitativt stöd för utvecklandet av betygskriterier för de institutioner/sektioner som behöver detta. <p>Återkoppling</p> <ul style="list-style-type: none"> HT-fakulteterna ämnar att under våren/terminen 2020 utarbeta riktlinjer för miniminivå av återkoppling i samband med examination. Detta kommer att göras tillsammans med studierektorsnätverket. I samband med detta arbete tillhandahåller HT-fakulteterna möjligheter för studierektorer och lärare att tillsammans reflektera kring olika typer av effektiva återkoppling.
--

Kvalitetsdialoger 2020: Internationalisering

Att internationalisering och internationella perspektiv främjas i utbildningen

PÅ VILKA SÄTT FRÄMJAR MOBILITET INTERNATIONELLA PERSPEKTIV I **UTBILDNINGEN**?

- In- och utresande på kortare mobilitet
- Internationella masterprogram
- Doktorander (samordnas med forskarutbildningen)

Dialog med externa (inom SLUG)
1-2 dagars event i Lund (hösten 2020)

ANNAT SOM FRÄMJAR INTERNATIONELLA PERSPEKTIV I UTBILDNINGEN

Kvalitetsdialogerna

Om vi inte tittar på mobilitet av olika slag, vilka andra aspekter i utbildningarna främjar internationella perspektiv? Vad är centralt och viktigt?

Dessa aspekter inventeras inom varje huvudområde inför kvalitetsdialogerna



LUNDS
UNIVERSITET