



HÖGSKOLAN I BORÅS
VETENSKAP FÖR PROFESSION

Skrifter från
Centrum för lärande och undervisning

NR 5:2007

Bolognaprocessen

**ett pedagogiskt utvecklingsarbete eller
en administrativ implementering?**

Lill Langelotz

Bolognaprocessen

**ett pedagogiskt utvecklingsarbete eller
en administrativ implementering?**

Lill Langelotz

Rapportserie: Skrifter från Centrum för lärande och undervisning

ISSN: 1650-5859

Ansvarig utgivare: Högskolan i Borås, 501 90 Borås

Redaktör: Peter Sigrén

Skrifter från Centrum för lärande och undervisning

1. Arvidsson, I. (2001). *En yrkesutbildning som ger kunskap och personlig utveckling genom reflektion*. Högskolan i Borås, Centrum för lärande och undervisning. Skrift nr 1, 2001.
2. Appelqvist, R., & Sigrén, P. (2003). *Mångfald i högskolan – En delstudie av Akademiskt introduktionsår vid Högskolan i Borås*. Högskolan i Borås, Centrum för lärande och undervisning. Skrift nr 2, 2003.
3. Borglund, L. (2004). *Bättre produktion – Utvärdering av en flexibel utbildning*. Högskolan i Borås, Centrum för lärande och undervisning. Skrift nr 3, 2004.
4. Litescu, D. (2007). *"Jag är stolt att jag är Undersköterska och detta kan jag och det gör jag bra" – en kvalitativ utvärdering av kursen Kompetensbevis för undersköterskor vid Södra Älvsborgs Sjukhus*. Högskolan i Borås, Centrum för lärande och undervisning. Skrift nr 4, 2007.
5. Langelotz, L. (2007). *Bolognaprocessen – ett pedagogiskt utvecklingsarbete eller en administrativ implementering?* Högskolan i Borås, Centrum för lärande och undervisning. Skrift nr 5, 2007.

INNEHÅLL

FÖRÄNDRINGSARBETET MED KURS- OCH UTBILDNINGSPLANER VID HÖGSKOLAN I BORÅS – EN DEL AV BOLOGNA-PROCESSEN	4
KORT HISTORIK OCH BAKGRUND	4
UPPDRAGET SOM BOLOGNAKOORDINATOR VID HB	5
PEDAGOGISK UTVECKLINGSPROCESS OCH IMPLEMENTERING	5
SYFTE, MÅL OCH TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	6
METOD	7
MÅLGRUPP	7
AKTIVITETER I BOLOGNAANDA LÄSÅRET 06-07	8
TILLVÄGAGÅNGSSÄTT I UTVECKLINGSARBETET MED KURS- OCH UTBILDNINGSPLANER.....	9
GRANSKNINGSGRUPP.....	10
RESULTAT, ANALYS OCH DISKUSSION	11
MÖJLIGHETER OCH SVÅRIGHETER	11
BLANDADE KOMMENTARER OM BOLOGNAPROCESSEN	14
FRAMÅTBlick OCH AVSLUTANDE ORD	14
REFERENSLITTERATUR	16

Förändringsarbetet med kurs- och utbildningsplaner vid Högskolan i Borås – en del av Bolognaprocessen

Under läsåret 2006-2007 har förändringarna i högskoleförordningen (SFS 2006:1053) och Bolognaprocessens inverkan på högre utbildning varit högaktuell på högskolor och universitet runt om i landet. Under den här perioden har jag haft i uppdrag (50 %) att arbeta som Bolognakoordinator. Koordinatorn skulle i processen fungera som ”bollplank” gentemot institutionerna och även som ”brygga” mellan institutioner, enheter, nämnder (FOU och LUN) och vicerektor. Jag har försökt initiera, följa och samordna såväl det pedagogiska som det praktiska arbetet med ovan nämnda reform vid institutioner och nämnder. Detta arbete har inneburit (nya) lärdomar och nedan presenteras arbetets upplägg i stora drag och de slutsatser jag med hjälp av andra har dragit, främst vad gäller det omfattande förändringsarbetet med kurs- och utbildningsplanerna.

Rapportens uppläggning är ett försök till analys parallellt med att en beskrivning görs av det faktiska arbetet som genomförts. Sist presenteras analys, värdering och en slutsats av arbetet där inte bara min röst utan också andras röster på HB synliggörs och som bygger på intervjuer ifrån alla institutioner och enheter. Dessutom ges några förslag på hur Bolognaprocessen kan fortskrida på HB. Först ges en kort bakgrundsbeskrivning.

Kort historik och bakgrund

Bakgrunden till förändringarna som trädde i kraft 070101 i högskoleförordningen finns i stor utsträckning i den så kallade Bolognaprocessen, en deklaration mellan 45 länder i Europa som främst syftar till att stärka Europa som en utbildningskontinent, öka anställningsbarhet och främja rörlighet för studenter och anställda.

Till de operativa målen hör bland annat att dela in utbildningen i tre nivåer (grund-, avancerad och forskarnivå) och göra nya examensbeskrivningar. Dessutom har ett nytt poängsystem införts där 60 högskolepoäng motsvarar ett års studier, tidigare 1p motsvarar idag alltså 1,5 hp. Ett nytt 7-gradigt betygssystem införs vid flera lärosäten (ECTS) och diskuteras även (flitigt) inom HB. De studenter som i samband med kursstart begär att få betygssättas i detta system har rätt till det.

Det som kan anses vara den största och kanske viktigaste förändringen är att man övergår från ett lärar- och kurscentrerat till ett studentcentrerat och målfokuserat synsätt i och med att studentens lärandemål (learning outco-

mes/förväntade studieresultat) ska uttryckas i alla kurs- och utbildningsplaner. Detta har inneburit att alla kurs- och utbildningsplaner har skrivits (eller ska skrivas) om. Det innebär också, för en del, ett nytt ”tänk”. Framförallt innebär det att lärare måste synliggöra sitt ”tänk” kring målen med kursinnehåll och undervisning, studentens lärande är i fokus.

Uppdraget som Bolognakoordinator vid HB

Bolognaprocessen är ju av såväl internationell som nationell karaktär och har pågått under ett antal år. I Sverige har arbetet intensifierats under läsåret 06/07 i och med tidigare nämnda högskolereform. Funktionen Bolognakoordinator har jag delat med många andra, vid andra lärosäten runt om i Sverige, dock verkar uppdragen både till innehåll och till form vara olika. Vid HB har uppdraget varit av öppen karaktär, varken arbetsuppgifter eller syfte har på förhand varit väldefinierade utan har vuxit fram allt eftersom processen fortskridit. Jag har tillsammans med vice rektor och den administrativa chefen vid avdelningen för utbildnings- och forskningsstöd (UFO) format koordinatorrollen och formulerat arbetsuppgifter efter hand.

Då uppdraget omfattat 50 % har det varit en stor fördel att jag kunnat kombinera min roll som pedagogisk utvecklare med koordinatorrollen, vilket beskrivs mer ingående längre fram. Det har inneburit att jag haft tid och beretts möjlighet att etablera kontakt med institutioner, enheter och nämnder. (Förutom kontakten med institutioner och enheter så har kontakt främst med FOU varit aktuellt eftersom LUN i början av processen inte var lika berörda. Lärarutbildningen stod utanför processen ända fram till mars -07.)

Utöver det interna arbetet har jag även gjort nationella utblickar då en del andra lärosäten kommit betydligt längre i processen. Jag har också deltagit vid flera olika konferenser anordnade av NSHU för att knyta nationella kontakter och utbyta lärdomar om och erfarenheter av arbetet.

Pedagogisk utvecklingsprocess och implementering

Trots att båda orden i rubriken och titeln på föreliggande rapport, *utvecklingsprocess* och *implementering*, antyder något som ska leda till förändring är betydelseskilnaden väsentlig och nedan görs ett försök till klargörande av hur dessa begrepp spelat roll i det här förändringsarbetet.

Implementering uppfattas här som en önskan om förändringar som kommer ifrån ledningshåll, ett top-down perspektiv tillämpas på de förändringar man vill ha till stånd. Till exempel menar jag att de mallar som styr hur kursplanerna ska formuleras och de rubriker som satts är exempel på något

som ska implementeras och det nya administrativa systemet, Kursinfo, likaså. Dessutom är delar av den nya högskoleförordningen ytterligare exempel, då den styr högskolans uppdrag.

En utvecklingsprocess däremot är ett levande förlopp som kräver engagemang ifrån alla inblandade, ett bottom up perspektiv där någon färdig lösning eller korrekt svar inte finns. Det *studentcentrerade och målfokuserade synsätt* som av många beskrivs som ett pedagogiskt paradigm, är ett exempel på en strategisk förändring och en utvecklingsprocess. Förvisso också den uttalad uppifrån, i form av nämnda högskolereform, men som jag menar kräver ett bottom up perspektiv. Detta synsätt är ett exempel på en utvecklingsprocess där alla inblandade själva måste skapa sig en förståelse av vad som ska göras/förstås.

Det ena behöver inte utesluta det andra och den här delen av Bolognaprocessen och uppdraget som koordinator har inneburit både och. En faktisk implementering har skett utifrån förordningen, t ex har nya kurs- och utbildningsplaner efter givna mallar utformats och antagits. Men också en utvecklingsprocess kring det pedagogiska paradigm som Bolognaprocessen medför, har initierats. Varje lärare (åtminstone alla kursansvariga) har formulerat lärandemål och utifrån det innehåll och examination i kursplanerna. Nya utbildningsplaner har formulerats, granskats och antagits. Ett nytt ”tänk” och en utvecklingsprocess vad gäller HB:s utbildningar har satts igång. Jag ska i det följande försöka visa hur men först vill jag orda kort om de teoretiska utgångspunkter som ligger till grund för arbetet.

Syfte, mål och teoretiska utgångspunkter

Syftet med Bolognakoordinatorsuppdraget har som jag uppfattat det framförallt handlat om att synliggöra, initiera och driva på Bolognaprocessen vid HB. Vidare har syftet varit att inspirera till (nytt) ”tänk” kring undervisning och utbildning med studentens lärande i fokus.

Målet har varit att stimulera lärare att formulera (tydliga) kurs- och utbildningsplaner och synliggöra studentens lärandemål för såväl andra lärare som studenter och avnämare för att få till stånd den utveckling i kurs- och utbildningsplaner som förändringarna i högskoleförordningen medför.

Vid ett förändringsarbete menar till exempel Lind (2005) att de antaganden om kunskap och lärande som ligger till grund bör synliggöras. En konstruktionistisk syn på kunskap och ett interaktionistiskt perspektiv på lärande har präglat såväl implementering som utvecklingsarbete med kurs- och utbildningsplanerna. Jag menar att kunskap skapas genom språk och kommunikation och att tankar utvecklas genom ord i ett socialt samspel (jmf. t ex Dysthe, 1998; Säljö, 1999).

Metod

Med ovanstående syn på kunskap är det omöjligt att gå ut och presentera ”sanningar” och tala om för enskilda individer hur de ska tänka. Några färdiga lösningar eller svar har alltså inte (kunnat) presenterats. Däremot har jag bland annat genom frågeställningar och exempel på hur learning outcomes/studentens lärandemål i kursplanerna kan skrivas, stimulerat till diskussion i arbetslag och i personalgrupper, för att på så vis bana väg till förändring i såväl kursplaner som tanken.

Bolognaprocessen och reformen med lärandemål i fokus är ett (nytt) förhållningssätt, såväl till studenter som till lärande och den egna undervisningen. En viss samstämmighet måste uppnås då reformen är en del av högskolans uppdrag. Englund (2000) beskriver det deliberativa samtalet som en metod för att diskutera åsikter och förhållningssätt för att slutligen uppnå konsensus. Detta ligger till grund för de diskussioner, samtal och möten jag haft såväl med enskilda individer som med grupper och institutioner eller enheter. Det deliberativa samtalet kan förstås enligt Englund (Wilhelmson, Jonasson & Talerud, 2005) som ett samtal där man genom att delge varandra sina åsikter och värderingar slutligen kan komma fram till något ”nytt” tillsammans, trots alla olikheter var och en representerar.

Målgrupp

Bolognaprocessen berör alla som verkar inom högre utbildning. Dock har fokus varit undervisande personal men som tidigare nämnts har alla institutioner och enheter deltagit vid utbildningstillfällena och därmed har all personal med studentkontakt deltagit. Också studentrepresentanter ifrån Kåren har medverkat både vid utbildningsdagar och som representanter i den grupp som stöttat FOU vid granskning av utbildningsplanerna.

Aktiviteter i Bolognaanda läsåret 06-07

Nedanstående är ett axplock från det som skett relaterat till reformen och Bolognaprocessen på HB under läsåret 06/07. Kontinuerliga uppföljnings-samtal mellan den administrativa avdelningschefen, vicerektor och Bolognakoordinator har som tidigare nämnts genomförts.

- Upprättande av ny Bolognasida på HB:s hemsida med bland annat tjänsten FAQ
- Fem masteransökningar inlämnade i september -07
 - IH (3 stycken, varav en är godkänd) startar ht -07
 - BHS (godkänd och antagen i juni -07) startar ht-07
 - THS (godkänd och antagen i maj -07) startar ht -07
- Konstnärlig kandidatexamen har inrättats vid THS
- Ansökan och avslag för civilekonomexamen, IDA
- Alla institutioner och enheter erbjuds¹ och genomför minst en halv-dagskonferens/utbildningsdag med Bolognainformation. och workshop kring arbetet med att skriva kurs- och utbildningsplaner med lärandemålen i fokus
- Alla institutioner och enheter (enskilda lärarlag, lärare och administratörer) erbjuds och nyttjar enskild konsultation i samband med utveckling och skrivande av kurs- och utbildningsplaner
- En ”granskningsgrupp” som senare utvecklas till en ”kvalitetssäkringsgrupp” (med representanter ifrån fem institutioner) sätts samman och stödjer FOU i arbetet med att granska alla nya utbildningsplaner
- Utbildningsplaner har skrivits om och/eller nya utbildningsplaner har utformats och (kvalitets-) granskats och antagits i FOU eller LUN
- Kursplaner har skrivits om och antagits i resp. institutionsstyrelse/FOU
- Förslag till en lokal examensordning
- Ett nytt administrativt verktyg, Kursinfo, har tagits i bruk
- Nya examensbenämningar
- Huvudområden (istället för huvudämne) har inrättats
- Ny benämning för fördjupning

¹ I samarbetet med ytterligare en ped. konsult från HB:s högskolepedagogiska enhet, CLU

Tillvägagångssätt i utvecklingsarbetet med kurs- och utbildningsplaner

Inspiration till förändring och utveckling har varit ett ledord vid denna pedagogiska reform som i och med den nya förordningen ålagts högre utbildning. Ett nära samarbete med lärosätets högskolepedagogiska enhet (CLU) har bidragit till såväl implementering av högskoleförordningen som initierande av utvecklingsprocessen.

Under våren -07 tog enheten initiativ till och anordnade på uppdrag av vicerector en utbildningskonferens som ligger till grund för det fortsatta arbetet med kurs- och utbildningsplanerna. Utbildningskonferensen, som vände sig till institutionsstyrelser och nämnder, var en halvdag med kombinerad föreläsning kring Bolognaprocessen och de då kommande förändringarna i högskoleförordningen samt workshop i form av praktiskt arbete med kursplanerna. Detta koncept utvecklades under sommaren till hel- eller halvdagsutbildningar som erbjöds alla institutioner hösten -07.

Alla prefekter antog sedan detta erbjudande. Prefekterna har förlagt dessa utbildningsdagar (halv- eller heldag) på obligatorisk arbetstid och därmed har all personal getts möjlighet att sätta sig in i såväl den nya examens- och utbildningsstrukturen som Bolognaprocessens inverkan på denna samt att pröva skriva lärandemål och granska befintliga kursplaner med ”Bologna-glasögon”. Ett presentations- och arbetsmaterial har satts samman för detta ändamål. Materialet bygger på egna idéer, rekommendationer ifrån NSHU och andra lärosätens arbetsmaterial. Fokus ligger på att träna hur man kan skriva lärandemål/learning outcomes i kursplanerna. Detta har bidragit till att de flesta undervisande lärare på Högskolan i Borås är inblandade i processen att skriva kurs- och utbildningsplaner, vilket får ses som en viktig, kvalitetshöjande aspekt i utbildningarna. Dessutom har som sagt också icke undervisande personal deltagit och förhoppningsvis blivit delaktig och bidragit i processen.

Detta arbetsmaterial kan också ligga till grund för fortsatta diskussioner kring lärandemål, examination, betygskriterier etc. Det har några institutioner tagit fasta på och beställt och genomfört ytterligare kompetensutvecklingsdagar kring betyg och bedömning samt en uppföljning av den första utbildningsdagen.

Därefter har enskild konsultation i samband med omarbetningen av kurs- och utbildningsplaner erbjudits. Även detta har nyttjats av alla institutioner och de enheter det berört, ibland av hela arbetslag ibland av enskilda individer. Inte heller vid den enskilda konsultationen har några färdiga lösningar presenterats utan det har handlat om ett givande och tagande och det deliberativa samtalet har legat till grund för utvecklingsprocessen. Jag har

emellanåt gett förslag och försökt visa goda exempel på lärandemål men framförallt lyssnat till de egna förslag som presenterats och uppmuntrat till egen produktion av lärandemål, då var och en måste anses som expert inom sitt eget område/ämne.

Granskningsgrupp

Under höstens hektiska arbete stod det snart klart att det behövdes en grupp som kunde stödja FOU i arbetet med att bedöma alla nya utbildningsplaner. En första granskningsgrupp tillsattes med fyra deltagare (två studentrepresentanter, en lärare och en FOU-representant) och med koordinator som sammankallande ”bollplank”. Syftet var att underlätta och förbereda FOU:s beslut om fastställande av utbildningsplanerna och genom en första granskning se om utbildningsplanerna följde givna mallar och att utbildningsplanerna innehöll fördjupning och lärandemål. Under våren har sedan en granskningsgrupp permanentats med representanter ifrån flera institutioner i syfte att granska kvaliteten vad gäller lärandemål och progression/fördjupning i utbildningsplanerna.

Resultat, analys och diskussion

En utveckling i kurs- och utbildningsplaner har kommit till stånd och jag anser att målet att ”stimulera lärare att formulera kurs- och utbildningsplaner och synliggöra studentens lärandemål” är uppfyllt. Detta visar bland annat alla antagna planer. Syftet med uppdraget att ”synliggöra, initiera och driva på Bologna processen vid HB” samt att ”inspirera till (nytt) ‘tänk’ kring undervisning och utbildning med studentens lärande i fokus” får också anses uppfyllt. Det visar de utvärderingar och intervjuer som gjorts under arbetets gång. Huruvida denna inspiration räcker till att ge effekter på undervisning och vilka resultat för studenterna det för med sig, återstår att se.

Lind (2005) menar att utveckling och processer som ska leda till förändringar i en organisation kan vara ett reflexivt utforskande av de möjligheter och hinder till förändring som finns. Jag har lyckats identifiera några möjligheter och hinder i följande (reflexiva) analys av förändringsarbetet kring Bologna processen på HB under läsåret 06/07. Några möjligheter som framkommer i materialet är ledningens vilja till förändring, samarbete och koordinering, delaktighet samt metoden/upplägget av arbetet. De hinder eller svårigheter som kan urskiljas är framförallt det administrativa systemet Kursinfo som inte ”fungerar”, (vissa) beslutsprocesser som uppfattas ta onödigt lång tid samt otydlighet vad gäller processer bland annat den med kurs- och utbildningsplaner. Nedan beskrivs dessa aspekter närmare.

Analysen bygger dels på mina egna upplevelser och reflektioner dels på de elva uppföljningssamtal/intervjuer jag gjort under maj och juni. 22 individer har deltagit i intervjuerna. Några frågeställningar ligger till grund: Vad är/har varit bra med Bologna processen? Vad har varit mindre bra? /Vad kunde vi ha gjort annorlunda? och Hur fortsätter vi? Utifrån dessa frågeställningar har sedan individerna eller grupperna fått fundera och prata. Både studierektorer, prefekter, chefer, lärare och administrativ personal finns representerade i materialet.

Möjligheter och svårigheter

Sörqvist (1998) lyfter fram fyra aspekter för att lyckas med ett kvalitetsarbete och den första av dessa aspekter är ledningens inställning till förändringen. Den här delen av Bologna processen med studenternas lärande i fokus menar jag i högsta grad är ett kvalitetsarbete. Utan **ledningens vilja till förändring och utveckling** hade den här processen aldrig fungerat och de deliberativa samtalen kring innehållet i kurs- och utbildningsplanerna hade

inte kommit till stånd utan att prefekterna obligatorielagt dessa utbildningsdagar. Att grunda för detta i institutionsstyrelser och nämnder med hjälp av ett ”smakprov” på de utbildningsdagar som sedan erbjöds all personal, tror jag bidrog till att göra detta möjligt. Tid till lärare att skriva om och arbeta med utvecklingen av utbildningarna har också erbjudits.

Samarbete mellan administration och den pedagogiska utvecklingsenheten (CLU) och de dubbla roller jag i och med koordinatorsuppdraget och pedagogisk utvecklare har haft, har bidragit till att ”öppna” institutioner och enheter samt till att jag lätt har fått kontakt med kolleger. Varken institutioner, enheter eller administration har verkat som egna öar utan processen har framskridit, om inte gemensamt, så i alla fall parallellt. Den enes erfarenheter och frågeställningar har spelat roll för den andres utveckling. Detta gäller både enskilda individers, hela institutioners och andra lärosätens erfarenheter. Processen är ju som bekant nationell och jag har även gjort utblickar och samlat in erfarenheter från andra lärosäten. Jag har också valt att ”komma till” institutionerna och enskilda individer har fått välja plats och i största möjliga mån tid för arbetet, vilket spelar roll för öppenhet och trygghet och för individens vilja att förändra och ”släppa in” till förändring. Samarbete samt utbyte och spridning av erfarenhet och kunskap har inverkat också i sammansättningen av granskningsgruppen som stöttar FoU. Det behövs inte en eller par experter i (det här) utvecklingsarbetet utan åtskilliga som kan bidra till förändring och förbättring i utbildningarna.

För att lyckas med en implementering och utveckling av så omfattande karaktär som Bolognaprocessen menar jag att det är av vikt att så många som möjligt känner sig **delaktiga** oavsett om man direkt eller indirekt berörs av reformen. På så sätt kan processen få näring och fortskrida genom den kollektiva kunskap som produceras. En samordnande funktion, i det här fallet i form av Bolognakoordinator, är av vikt för att kunna belysa och fånga upp de parallella processer som sker. Något som också är betydelsefullt i denna roll är att ”coacha” förändringen och inte att värdera eller döma den. Vilket för mig emellanåt har varit en trixig balansgång men där jag haft stöd av ”mina bollplank”, vicerektor och administrativ chef.

Vidare får **metoden, det deliberativa samtalet**, som jag inspirerats av i arbetet, anses fruktbar för denna typ av utvecklingsprocess. De intervjuade (alla) har i samtalen lyft fram utvecklingsarbetet med kurs- och utbildningsplanerna som något mycket positivt. ”Mycket bra upplägg på den pedagogiska processen” säger någon. Också utvärderingar efter utbildningsdagen/arna visar synnerligen positiv respons på metod och uppläggning samt en hög grad av vilja till att utveckla utbildningarna i enlighet med förordningen. Dock har också en del uttryckt frustration och förvåning då färdiga svar och lösningar inte har presenterats. Metoden är framförallt en möjlighet men kan också uppfattas som ett hinder i processen.

En källa till frustration som flera har påpekat är när man vid upprepade tillfällen får tillbaka kurs- eller utbildningsplanen för att de inte ”duger” eller om ens lärandemål skrivs om till ”oigenkännlighet”. Det arbete som man lagt ner ”godkänds” inte, misströstan uppstår och det finns risk att man då sluter sig och struntar i dessa dokument. Någon uttryckte det så här:

”Det finns en gräns för hur mycket man kan omarbeta...det var bra från början men det finns en gräns”. Här finns en fara menar jag att kurs- och utbildningsplanerna blir en administrativ pappersprodukt och inte ett pedagogiskt verktyg om man tänjer för mycket på ”gränsen”. Det är av vikt att det uppfattas meningsfullt och kvalitetshöjande om en kurs- eller utbildningsplan får en anmärkning och inte godkänds. Dock upplevs det över lag mest positivt när *kvaliteten* (och inte formen) i dessa dokument granskas i styrelser och nämnder och att diskussioner förs kring hur det på bästa sätt kan uttryckas. Man uppfattar också att man har fått en bättre helhetssyn på utbildningarna och att det är positivt och kvalitetshöjande att kurser synliggörs och omarbetas i utbildnings-/arbetslagen. Det medför i sin tur en tydligare och bättre progression för studenterna. Kursansvarig blir inte ”ägare” av kursen utan det blir institutionen och detta uppfattas vara av godo.

Ytterligare en källa till frustration och ett hinder för processen har det **administrativa systemet**, Kursinfo, varit. Man menar att detta system inte är uppbyggt utifrån de mallar och intentioner med kursplanerna som finns vid HB. Detta skapar problem och tar mycket tid när systemet ska användas. ”Kursinfo är skräp” som någon uttryckte det. Ett (onödigt) hinder vid en sådan här förändring kan vara administrativa system. Vad det verkar är det alltså inte *hur* systemet ska användas som ställer till svårigheter utan att systemet som sådant är fullt av brister.

En annan sak som ett flertal resonerar kring och som upplevs som ett hinder är att det emellanåt har tagit lång tid för ”enkla” **beslut att fattas**, både internt på HB men också nationellt. Det har inneburit oklarheter och därmed dubbelt arbete. Ett exempel är syftesrubriken som togs bort ur kursplanerna först i september. En annan sak är huruvida de engelska översättningarna ska göras av institutionerna eller av en ”gemensam” översättare. På nationell nivå är frånvaron av kriterier för masteransökningarna ett exempel som jag anser ha varit frustrerande. I början av läsåret var det också oklart både nationellt och internt huruvida alla kursplaner skulle skrivas om eller inte.

En del tycker också att **processen** vad gäller till exempel kurs- och utbildningsplanerna är **otydlig**. Man har inte riktigt vetat huruvida institutionsstyrelsen eller FOU eller någon annan (t ex granskningsgrupp) ska ha dokumenten. Sedan är det heller inte helt klart huruvida de är godkända eller inte. Det finns en risk menar man att ofärdiga och inte antagna dokument

florerar på lärosätet. En lösning är att synliggöra processen och att använda sig av ett intranät för att åtminstone slippa mailandet av word-dokument.

Blandade kommentarer om Bologna processen

Någon lyfter att ”den kritiska blicken” saknas och att HSV har tagit tillbaka makten (från lärosätena) genom likriktning av utbildningar där studenterna mer eller mindre tvingas till färdiga utbildningspaket genom det nya systemet.

Ännu en aspekt som lyfts är den nationella visavi det internationella. Om Bologna processen syftar till att öka rörligheten internationellt befarar man att man att det nya systemet minskar möjligheten på nationell nivå för studenterna att tillgodoräkna sig studier från ett annat lärosäte. Kurser blir ”tematiskt smala” menar man.

En del tycker att arbetet kom igång sent en del tycker att de varit väl förberedda. Detta tyckande skiljer sig både mellan institutioner men också mellan individer.

Bolognasidan på webben uppfattas också som informativ och bra. Personligen önskar jag att jag hade haft tid att bygga ut och uppdatera den oftare. Då den skulle ha kunnat fungera som ytterligare en möjlighet att samarbeta och ta del av varandras arbeten.

Jag önskar också att studenterna ska involvera sig mer i reformarbetet. De har förvisso representerats av Kåren både under utbildningsdagar och i nämnder, styrelser och granskningsgrupp men generellt har det varit ett svagt intresse. Tillsammans med en Kårrepresentant har jag inbjudit studenterna till egen utbildning och information om Bologna processen och högskolereformen men vi har inte genomfört detta då intresset och engagemanget som sagt varit klen.

Framåtblick och avslutande ord

I den typ av organisation som högskolan representerar verkar ovanstående beskrivna metod, det deliberativa samtalet, för att initiera förändring och utveckling vara fruktbart. Lind (2005) menar att om man ser på högskolan som en ”Arena” kan organisationen förstås som att den har diffusa gränser till omvärlden och med aktörer med en hög grad av självbestämmanderätt. Dessa aktörer uppfattas här (av mig) som institutioner, enheter, personal och studenter. Synen på kunskap, utbildning och lärande skiljer sig markant. Jag tror det är av vikt att möta och dra nytta av dessa olika perspektiv och individer i ett utvecklingsarbete samt att ta hänsyn till aktörernas själv-

bestämmanderätt. Jag hoppas att uppdraget präglats av denna syn. En delikat balansgång mellan utveckling och avveckling (i "tänket", kring kurs- och utbildningsplaner) återstår. Den 1/7-07 är **starten** och inte ett slutdatum.

"Goda exempel" på hur man kan skriva till exempel lärandemål, fördjupning och examination har genomgående efterfrågats av både mig och andra. En (ännu ej uppfylld) ambition har varit att göra en form av **"bank" via ett intranät** som är åtkomligt för personalen. Förslagsvis kan denna ambition förverkligas av någon på avdelningen för utbildnings- och forskningsstöd (UFO) tillsammans med "pilotlärare" både inom lärosätet och eventuellt också på andra lärosäten.

Ett **administrativt samarbete** har också efterfrågats där administratörer ifrån både förvaltning och institutioner kan träffas förutsättningslöst men med några frågeställningar att diskutera och utbyta erfarenheter kring. Man menar att annars sker det pragmatiska "hemsnickrade" lösningar på problem vad gäller t ex det administrativa systemet och var och en sitter och grannar på samma problem.

En uppföljning av lärandemålen och de nya kurs- och utbildningsplanerna och vilka resultat de (förhoppningsvis) får för utbildningen och studenterna är av vikt. Frågan är hur uppföljningen ska organiseras så att det inte upplevs som negativ kontroll utan som positiv utveckling. Ett förslag är att man inom och eventuellt mellan institutionerna bygger upp nätverk med "critical friends" (jmf Lauvås & Handal, 1993) där lärare lär av varandra, med hjälp av den pedagogiska utvecklingsenheten. Många lyfter också nödvändigheten att fortsätta **utveckla progression och förbättra kursplanerna vad gäller examinationens koppling till målen**. Ett fortsatt erfarenhetsutbyte mellan institutioner bör uppmuntras och samordnas.

Flera poängterar också vikten av att börja/fortsätta arbetet med **betygskriterier och diskussioner kring en sjugradig betygsskala**. Också detta ser jag som en uppgift för den pedagogiska enheten att initiera. Parallellt med allmänna föreläsningar för både personal och studenter kring betyg och bedömning som berör både för- och nackdelar med betygsättning, bör en utbildning kring detta startas. En sådan utbildning kan utformas som en seminariekurs med workshops där "pilotlärare" ifrån alla institutioner deltar. På så sätt sprids återigen kunskap och erfarenheter inom högskolan.

På något vis måste **processer tydliggöras** t ex vad gäller kurs- och utbildningsplanernas väg från lärare-nämnder/styrelser-godkänd för att slippa word-dokument som cirkulerar. Man måste också tydliggöra huruvida kursplanerna är godkända och/eller när de senast ska upp igen. Riktlinjer och processen vad gäller ansökan för mastersutbildning är ytterligare exempel på sådant som måste ses över. Vad gäller kritiken mot Kursinfo, det admi-

nistrativa systemet, har det redan påbörjats förbättringar avseende utformning av mallar för kurs- och utbildningsplaner.

Avslutningsvis vill jag återigen referera Lind (2005) som menar att istället för att uppfatta ”högskolor som slutna, rationellt fungerande byråkratier är det mer ändamålsenligt att betrakta dem som starkt heterogena och löst kopplade handlingssystem; system som ur formell synpunkt mer har karaktär av federationer än byråkratiska pyramider”. Jag menar att på det sätt som processen påbörjats, genom att se dessa federationer i form av institutioner och enheter med individer som kompetenta (med-) utvecklare, har varit produktivt. Intention har varit att alla ska bli delaktiga för att utvecklingen ska bli optimal och så verkar det över lag mer eller mindre ha blivit. Frågan är nu hur fortsättningen ska se ut så att denna (pedagogiska) utveckling inte avstannar.

Referenslitteratur

- Brunsson, N., & Sahlin-Andersson, K. (1998). *Att skapa organisationer*. I G. Ahrne. (red). *Stater som organisationer*. Stockholm: Nerenius & Santerus förlag.
- Dysthe, O. (2001). Sociokulturella teoriperspektiv på kunskap och lärande. I O. Dysthe (red). *Dialog, samspel och lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Englund, T. (2000). *Det deliberativa samtalet som värdegrund – historiska perspektiv och aktuella förutsättningar*. Stockholm: Skolverket.
- Lauvås, P., & Handal, G. (1993). *Handledning och praktisk yrkesteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Lind, R. (2005). *Strategier i universitetspedagogiskt utvecklingsarbete* (uppsats i kursen Strategisk pedagogisk utveckling 04/05) Stockholms Universitet
- Sörqvist, L. (1998). *Kvalitetsbristkostnader*. Lund: Studentlitteratur.
- Wilhelmson., Jonasson, & Talerud. (2005). Interaktiv kompetens i högre utbildning. I A. Bron., & och L. Wilhelmson (red). *Lärprocesser i högre utbildning*. Stockholm: Liber AB.