

**Periodisk programevaluering av bachelorprogrammet i sosialantropologi og Social Anthropology
(master's two years) 2021/22, Universitetet i Oslo**

Ujala Arshad Syeda (student)
Catharina Sletner (Byantropologene)
Gunnar M. Sørbo (forskningsprof. em. Christian Michelsens institutt)
Helge Jordheim (prof., IKOS, UiO)

Oslo, juni 2022

1. Introduksjon

Samfunnsvitenskapelig fakultet (SV) ved Universitetet i Oslo (UiO) oppnevnte våren 2022 følgende komité til å gjennomføre den periodiske evalueringen av bachelor- og masterprogrammet i sosialantropologi: Ujala Arshad Syeda (student), Catharina Sletner (Byantropologene), forskningsprofessor emeritus Gunnar M. Sørbo (Christian Michelsens institutt), professor Helge Jordheim (IKOS, UiO), som også ble utnevnt til komiteens administrator. En periodisk evaluering er en del av kvalitetssystemet ved UiO, og er en prosess som i hovedsak er innrettet mot å gjøre en helhetlig vurdering av programmene, der utviklingsaspektet står sentralt. Fakultetets strategiske plan for 2020-2030 skal være retningsgivende for komiteens vurderinger. Komiteen har særlig lagt vekt på det som skrives om arbeidet med studiekvalitet og kunnskapsbaserte, fagnære, varierte og studentaktive undervisningsformer så vel som nødvendigheten av å tilrettelegge for effektivitet og profesjonalitet i undervisningen. Ifølge mandatet skal komiteen også evaluere spesielt studieprogrammets arbeid med å utdanne for avanserte oppgaveløsninger innenfor et vidt spekter av arbeidsområder og utdanne kandidater som er ettertraktet i arbeidsmarkedet.

Informasjon om programmet, inkludert kunnskapsmål, ferdighetsmål og generell kompetansemål, finnes tilgjengelig på programmets nettsider og ble lagt til grunn for komiteens arbeid. I forkant av evalueringen hadde Sosialantropologisk Institutt (SAI) utarbeidet en egevaluering som ga komiteen bakgrunnsinformasjon om studieprogrammene, deres innretning og resultater. I tillegg fikk komiteen også tilsendt en del statistikk og studentevalueringer, samt instituttrapport og studentbarometer. 26.-27. april 2022 avholdt komiteen møter med programledelsen, studiekonsulentene, lærere og studenter, ved både bachelor- og masterprogrammet. Komiteens synspunkter og anbefalinger er basert på helhetsinntrykket som datagrunnlaget, møtene og interne drøftinger har bidratt til. Komiteen står samlet bak synspunktene og anbefalingene i denne rapporten.

I mandatet for komiteen er det bedt om at den periodiske evalueringen skal vurdere programmet som helhet, med hensyn både på mål og måloppnåelse, og komme med forslag til tiltak til bachelor- og masterprogrammene. Komiteen har forholdt seg til dette i utformingen av rapporten. For mer utfyllende og detaljerte beskrivelser av studietilbudet viser vi derfor til egevalueringen utarbeidet av instituttet. Selve evalueringen vil konsentrere seg om fire punkter: 1. Ledelse, administrasjon, organisering og ressurser; 2. Faglige ambisjoner og sammenheng; 3. Læringsmiljø og studentaktive læringsformer; og 4. Arbeidslivsrelevans. Under hvert av disse punktene vil vurderinger og anbefalinger om tiltak følge fortløpende. Noen steder behandler vi bachelor- og masterprogrammene hver for seg, andre steder mer under ett, i fall vi har med problemstillinger å gjøre som angår begge studieprogrammer i lignende grad.

2. Bakgrunn

SAI er et fremragende forskningsinstitutt. På QS World University Ranking for 2020 ble sosialantropologi rangert høyest blant alle enkeltfagene ved Universitetet i Oslo. Rangeringssystemet er forankret i siteringsfrekvens og akademisk anerkjennelse så vel som forholdstall mellom studenter og lærere som et mål på undervisningskvalitet. Sosialantropologi havnet på 29. plass i verden. Bare sju fag ved Universitetet i Oslo ble rangert som de 50 beste. Som en kommentar til rangeringen uttalte instituttets leder Rune Flikke at det nok skyldes at instituttet, etter en evaluering i 2013, valgte å samle seg om noen få, spesifikke fagområder. Dette ga en tydeligere retning til forskningen på instituttet. Flikke uttalte også at SAI kunne bruke QS-rangeringen i arbeidet med å rekruttere studenter. I en evaluering gjort av Forskningsrådet i 2018 står det blant annet at SAI legger stor vekt på å skape synergier mellom forskning og utdanning, og at den faste forskerstab deler tiden likt mellom forskning og undervisning.

Ressurssituasjonen har endret seg drastisk siden denne evalueringen, ikke minst som resultat av SAI's suksess som forskningsinstitutt, med mange eksternt finansierte prosjekter. Dette har gjort at de fleste fast ansatte forskere har sikret frikjøp og forskningsfri, og har i tillegg svært mange plusstimer i timeregnskapene sine. En viktig konsekvens av dette er at det har oppstått en situasjon der bare omtrent 10% av undervisningen ble gitt av fast vitenskapelige ansatte høsten 2021.

Undersøkelser gir ikke holdepunkter for å si at studentene i dag opplever dette som uholdbart eller vanskelig. SAls studieprogrammer kommer godt ut i studiebarometeret fra 2020 når det gjelder sammenheng mellom undervisning og studentenes vurdering av denne. På bachelorprogrammet scorer SAI godt over gjennomsnittet nasjonalt og på UiO på området «vurderingsformer» (4,3) og «eksamener» (4,6). SAI scorer også høyt på indikatoren «faglig sammenheng mellom emner i studieprogrammet», som indikerer at studenter opplever at emnene på studieprogrammet utfyller hverandre og gir god progresjon. Opplevelsen av faglig sammenheng mellom emnene i studieprogrammet er derimot lavere for masterprogrammet, noe som SAI selv mener kan skyldes at masterprogrammet fortsatt er inne i en innkjøringsfase.

Den overordnede tilfredshet med bachelorprogrammet er god, over gjennomsnittet for UiO. Programmet kommer spesielt godt ut på vurderingsformer, undervisning og evne til å inspirere. Det er all grunn til å tro at de mange midlertidig ansatte som underviser i faget, gjør en utmerket jobb, noe som også kom fram i utvalgets møter med studentrepresentanter. Komiteen mener likevel, i likhet med SAI, at situasjonen er uholdbar og lite bærekraftig av flere grunner. Ressurssituasjonen på SAI ligger utenfor komiteens mandat, men konsekvensene for både bachelor- og masterprogrammet ville utgjøre en vesentlig del av den følgende evalueringen.

3. Ledelse, administrasjon, organisering, ressurser

I alle undersøkelser av studenttilfredshet scorer både bachelor- og masterprogrammet høyt når det gjelder organisering, administrasjon og informasjonstilgang. På bakgrunn av dette synes dette punktet ikke å kreve noen ytterligere oppmerksomhet fra komiteen. Men intervjuene gir et litt annet bilde. Begge programmer ledes av undervisningsleder og programråd i samarbeid. Programrådet fyller utvilsomt en viktig funksjon for å skape og opprettholde kontinuiteten både i bachelor- og masterprogrammet i en periode da de fast vitenskapelig ansatte i liten grad deltar i undervisningen. Både lærere og studenter påpeker at rådet har en viktig funksjon. Komiteens inntrykk er at programrådet spiller en svært viktig rolle i utviklingen og gjennomføringen av SAls programmer, når det gjelder faglig innhold, pensum, vurderingsformer, i tillegg til å være en møteplass for studenter og ansatte. Vi vil derfor anbefale at rådets rolle videreføres og styrkes.

Programrådet spiller også en viktig rolle i å avlaste undervisningslederen, som i de siste årene har hatt ansvar for både bachelor- og masterutdannelsen, selv om ansvaret for master har vært delt med en annen fast vitenskapelig ansatt. Å skulle løse så vidt omfattende oppgaver innenfor et frikjøp på 150 timer virker urealistisk og bidrar til at undervisningslederjobben er og vil fortsette å være en lite attraktiv jobb. Både på grunn av den vanskelige ressursituasjonen og ekstraarbeidet med å få det nye masterprogrammet til å fungere optimalt, vil betydningen av undervisningslederrollen bare øke fremover. Da er det avgjørende at stillingen utstyres med nok timeressurser og administrativ støtte til å fungere optimalt.

På samme måte synes det å knytte seg en del uklarhet til arbeidsdelingen mellom instituttleder, programråd og undervisningsleder, for eksempel når det gjelder hvem som skal godkjenne hva slags aktiviteter som kan gjøres obligatorisk og hvilke vurderingsformer som skal tas i bruk, i lys av den aktuelle ressursituasjonen. Disse spørsmålene vil sannsynligvis bli mer prekære framover.

Når disse uklarhetene i den formelle ledelsen av undervisningsprogrammene ikke har skapt noen (større) problemer så langt, skyldes det gode personlige relasjoner mellom de ansatte så vel som mellom ansatte og studenter og administrasjon. Dette har blitt understreket i alle intervjuene vi har gjennomført og er utvilsomt SAls aller viktigste ressurs som institutt. For øyeblikket er det ingenting som tyder på at dette er i ferd med å glippe. Men i nær fremtid er det flere ting som kan true denne harmonien, både ressursituasjonen og en eventuell Senter for fremragende forskning-tildeling, i tillegg til en stadig mer overhengende utfordring hva gjelder bruken av norsk språk i bachelorundervisningen.

For å ruste opp instituttet til å tåle disse utfordringene vil komiteen anbefale at det brukes tid på å klargjøre ansvarsområder og arbeidsfordeling mellom programråd, undervisningsleder og

instituttleder. I tillegg vil vi anbefale at det gis bedre timeuttelling for undervisningslederrollen, som kommer til å bli viktigere framover. Derimot vil vi, i tråd med uttrykte ønsker hos de ansatte vi snakket med, ikke anbefale en todeling av jobben som undervisningsleder, en for bachelor og en for master, etter som det virker avgjørende at noen har blick for sammenhengene mellom de to, både når det gjelder faglig innhold og ressurser. Kanskje er det riktigere å beholde den eksisterende løsningen, der noe av arbeidet med masterløpet legges til en masterleder, som jobber tett sammen med undervisningsleder.

Som nevnt er SAI et institutt som prioriterer forskning svært høyt og har lyktes beundringsverdig godt med dette. Men store forskningsbevilgninger til flere av SAIs ansatte fra UiO, NFR og ERC, i tillegg til store opparbeidete overskudd i timeregnskapet, har ført til at SAIs beste forskere i liten grad deltar i undervisningen (selv om komiteen antar at de er sterkt involvert i veiledning av master- og PhD-studenter). I de siste årene har mye av undervisningen blitt utført av en midlertidig ansatt lektor. Både lærere og studenter opplever at instituttet nå er delt i et forskningslag og et undervisningslag, og at det knytter seg mest prestisje til det førstnevnte. Dette er en uheldig utvikling, særlig på et institutt som berømmer seg for korte avstander og gode relasjoner mellom ansatte, studenter og administrasjon. Det er avgjørende at SAI finner en løsning på dette, både på kort, mellomlang og lang sikt. Det er liten grunn til å tro at de pågående ansettelsene eller den eventuelle tildelingen av Senter for fremragende forskning vil løse problemet, selv om det nok vil avhjelpe noe på kort sikt.

Komiteen vil oppfordre fakultetet til gå inn i en dialog med SAI om hvordan disse utfordringene, som følger av stor forskningsmessig suksess, kan løses på lengre sikt. Mange av disse løsningene ligger utenfor komiteens mandat. Men innen mandatet vil komiteen komme med noen forslag for å skape en bedre balanse mellom forskning og undervisning, både i omdømme og i ressursbruk. For det første er det mulig å tenke seg at muligheten til frikjøp blir redusert (til 10-20%), slik at også fast ansatte med forskningsprosjekter vil ha tid til undervisning – og at resten av forskningstiden i prosjektet utgjøres av deres egen forskningstid. Dette vil antagelig la seg realisere i NFR-prosjekter, men ikke i prosjekter finansiert av ERC. Dernest bør SAI arbeide systematisk med å oppvurdere betydningen av undervisning som karrierevei, ikke bare forskning – i tråd med initiativer både fra UiO og fra KD. Ansatte som etter avlagt doktorgrad ønsker å fokusere mer på undervisning og undervisningsutvikling må understøttes i dette og ikke bli betraktet som annenrangs ansatte. For det tredje må SAI utvikle en bevisst politikk for hvordan yngre forskere skal kunne komme videre i karrieren, etter avlagt doktorgrad eller postdoktorperiode, men før de har fått fast stilling. De bør absolutt få mulighet til å undervise slik det er tilfelle nå, men stillingen deres bør også inneholde forskningstid, slik at de får de nødvendige publikasjoner til å søke på faste stillinger. En førstelektorstilling uten forskningstid er ingen bærekraftig rekrutteringsstilling, verken for den som innehar den eller for instituttet. Til slutt er det også mulig at SAI bør ta noen større sjanser i sin ansettelsespolitikk, i den forstand at man ansetter i faste eller i det minste mer langsiktige stillinger når fast ansatte forsvinner ut f.eks. i ERC-prosjekter, i stedet for å opprette korttidsvikariater. Dette vil gi både studenter og lærere en større grad av kontinuitet og dermed kvalitet i utdanningen.

4. Faglige ambisjoner og sammenheng

Både bachelor- og masterprogrammet scorer høyt på spørsmål om faglige ambisjoner og sammenheng. Bachelorprogrammet scorer noe høyere enn masterprogrammet. Dette tilskriver de ansatte selv at det nye engelskspråklige masterprogrammet ble lansert høsten 2019 og har hatt sine to debutår under koronapandemien. Fra komiteens perspektiv er det imponerende at den nye masterprogrammet har oppnådd så vidt gode søkertall og lykkes så godt i oppstartsfasen når denne har sammenfalt med en global epidemi. Det er grunn til å tro at både søkertallene og studiekvaliteten vil bli høyere når verden vender tilbake til normalen (og SAI igjen flytter tilbake til Blindern). Men selv om oppstarten under vanskelige omstendigheter lover godt, er det all grunn til å foreta en mer omfattende evaluering i løpet av 2022/2023, slik at man får et klarere inntrykk av hvor godt det nye programmet fungerer.

I beskrivelsen av bachelorprogrammet framstår sammenhengen mellom kunnskapsmål, læringsmål og ferdighetsmål som tydelig og overbevisende. Kanskje er det mulig å spisse ferdighetsmålene ytterligere for å peke på forskjellige former for arbeidslivsrelevans. Per nå framstår de som ganske generiske. Ifølge det nyeste studiebarometeret scorer bachelorprogrammet i sosialantropologi høyt i spørsmålet om «faglig sammenheng mellom emner i studieprogrammet». Dette tilsier at studentene opplever at emnene på studieprogrammet utfyller hverandre og gir god faglig progresjon – noe også samtalene våre med studentene bekrefter. Det er også interessant å legge merke til hvordan bachelorstudentene gjennomgående viser stor tilfredshet med «vurderingsformene» på faget. Egenevalueringen påpeker derimot at man så langt ikke har lyktes i å oppnå det ønskede mangfold i eksamensformer på bachelorstudiet, selv om dette har vært et uttalt mål, etter som forskjellige studenter foretrekker forskjellige eksamensformer. I stedet har man endt opp med en kombinasjon av hjemmeeksamen og skoleeksamen, med unntak av SOSANT1050 og SOSANT2000 som har mappeeksamen. Komiteen vil oppfordre SAI til å fastholde og utvikle mangfoldet av eksamensformer, selv om innføringen av to-sensor-ordningen muligens vil skape ytterligere vanskeligheter for dette. Eksamen er en unik mulighet til å vise arbeidslivsrelevans gjennom å synliggjøre faktiske ferdigheter og generell kompetanse opparbeidet gjennom arbeidet med faget og kan i beste fall fungere som en bevisstgjøring for studentene om hva de kan. I et fag med generelt svak opplevd arbeidslivsrelevans (se nedenfor) ville det være dumt å ikke utnytte denne muligheten.

Masterprogrammet er så nytt at det er vanskelig å vurdere det ennå. De til dels svært utfyllende svarene fra studentene som gjennomførte spørreundersøkelsen, vitner om et program som ikke har satt seg helt ennå, der både pensum og undervisningsformer sikkert kan revideres både en og to ganger. Som nevnt ovenfor, må likevel SAI se seg fornøyd med å ha kommet såpass helskinnet gjennom to års pandemi med et flunkende nytt engelskspråklig masterprogram. Det vitner om fagets internasjonale ry at så mange har ønsket seg til Oslo, til tross for vanskelighetene med å reise og den akutte faren for å bli sittende på Zoom. Skillet mellom to fordypninger, Global Political Economy og Contemporary Ethnography, virker gjennomtenkt og lovende.

Global Political Economy er en sjelden spesialisering ved et antropologiiinstitut, og SAI har her utviklet et opplegg som skiller seg ut, og der det ligger til rette for produktiv anvendelse av instituttets forskningskompetanse og -interesser. På sikt kan dette bli en «merkevare» for instituttet. Men på sikt ser også komiteen et mulig problem i at studentene oppfatter det ene som mer ambisiøst og forskningsrettet (Global Political Economy), det andre som mer praktisk og arbeidslivsrettet (Contemporary Ethnography). Kanskje er det en fare for at dette vil ende opp som en A-master og en B-master. For å motvirke dette, kan det kanskje være grunn til å utvikle litt forskjellige kunnskaps-, lærings- og kompetansemål for de to retningene, slik at studentene også får en klarere idé om forskjellene og likhetene mellom dem. Global Political Economy bør også være et attraktivt studium for mange studenter som ønsker seg jobber i ulike deler av forvaltningen, media og næringslivet. Etter komiteens syn bør SAI også vurdere å utvikle Global Political Economy i retninger velegnet for områder som utenriktjeneste, internasjonal politikk og bistand.

Både bachelorprogrammet og masterprogrammet utmerker seg med høy grad av studenttilfredshet når det gjelder faglige ambisjoner og sammenheng. Men komiteen kan likevel se noen svakheter og farer, som i stor grad skyldes ressursituasjonen og det begrensede bidraget fra fast faglige ansatte til undervisningen. For det første skapes det ikke tilstrekkelig nærhet mellom forskningen på SAI og undervisningsprogrammene. Dette kan få negative konsekvenser, både for kvaliteten på undervisningen og rekrutteringen til faget. I dag kommer det mange studenter, også fra utlandet, for å få en topp antropologiutdannelse basert på SAIs forskningskvalitet. Dette gjelder særlig masterstudenter. Det blir vanskelig å møte forventningene til slike studenter når det meste av undervisningen utføres av stab som ikke er fast ansatte forskere ved instituttet. I lys av ressursituasjonen er komiteen også bekymret for tilgangen på veiledere med relevant kompetanse for aktuelle prosjekter. Masterstudenter bør også få muligheten til å knytte seg til pågående forskningsprosjekter, men det er vanskelig dersom prosjektlederne ikke har plass i timeregnskapet til å veilede dem.

For det andre gjør ressursituasjonen det også vanskelig å arbeide systematisk med kvalitetsutviklingen når det gjelder både bachelor og masterprogrammene. Dette kom klart fram i komiteens møte med representanter for instituttets programråd. Komiteen vil gjerne legge til at sosialantropologi er et vanskelig fag å undervise til nye studenter. Faget kan lett framstå som fragmentert, med mange teoretiske retninger, spesialiseringer og bruk av begreper og terminologi som kan være vanskelig tilgjengelig, noe som blant annet reflekterer at antropologer kontinuerlig jobber med grunnlagsproblemer. Å skape sammenheng og progresjon i et bachelorprogram er derfor en betydelig utfordring, og det er vanskelig å se at den over tid kan møtes med bruk av lærere som nesten utelukkende er midlertidig ansatte. Komiteen ser det derfor som viktig at SAI gjenoppretter den balansen som tidligere har vært mellom forskning og undervisning. Instituttet er fullt klar over dette og håper på forbedring i løpet av året da det blir ansatt nye forskere.

I tillegg til å øke den tilgjengelige forskerstaben mener komiteen at andre tiltak også bør vurderes for å skape større nærhet mellom studentene og SAI's fast ansatte forskere. Det er et ønske om å etablere flere valgfrie emner knyttet til pågående forskningsprosjekter. Komiteen støtter dette, selv om vi er klar over at eksisterende avtaler med andre programmer (Kjønnsstudier, Environmental Humanities) har begrenset denne muligheten, og selv om det må gjøres varsomt for å unngå fragmentering av fagets kjerne. Kanskje er det også grunn til å vurdere hva som er SAI's utbytte av å tilby emner som bidrar til tverrfaglige studieprogrammer, især hvis dette begrenser muligheten til å tilby emner som bringer studenten nærmere forskningen på faget. Det knyttes f.eks. store forventninger til et mulig nytt Senter for fremragende forskning (SFF) innen tematikken «Future Commons». Dette kan skape grunnlag for etablering av kurs og emner på både bachelor og masternivå. Det er flere andre områder der dette synes å være mulig, også gjerne aktuelle, flerfaglige tema der et viktig siktemål vil være å gi antropologiske perspektiver, på f.eks. krig og konflikt, migrasjon eller bistand og utvikling. Etablering av slike eller andre emner vil kunne kombinere to viktige hensyn: (a) det kan bli lettere å knytte fast stab til undervisningen; og (b) tematikk vil kunne velges som gir kursene økt arbeidslivrelevans for mange studenter. Men komiteen vil også uttrykke en viss bekymring for et en SFF-tildeling kan slå ut i motsatt retning: at enda flere av de ledende forskerne på instituttet blir trukket ut av undervisningen, især på bachelornivå, for å kunne vie enda mer tid til forskning. I så fall vil den svekke snarere enn styrke undervisningsdelen av faget.

Det kom også fram i komiteens møter at det kan være et problem at de emneansvarlige skifter fra semester til semester, noe som ofte medfører at det gjøres endringer i pensum og læringsformer utenfor programrådets kontroll. Det er viktig at tømmene holdes relativt stramt på dette punkt. Dette gjelder spesielt på bachelornivå, ikke minst fordi det ikke brukes en lærebok som gjennomgående tekst i undervisningsopplegget som i dag er bygd opp omkring det som tradisjonelt kalles «partsystemer» (økonomi, politikk, religion o.a.).

SAI har for tiden seks utviklingsavtaler, men kun fire av disse forlenges utover sommeren 2022 fordi det er liten eller ingen interesse for å reise ut på to av dem (Universität Wien og Freie Universität, Berlin). Dessverre er det relativt få SAI-studenter som reiser på utveksling selv om det på bachelor-programmet legges opp til dette i femte semester der det anbefales et fleksibelt løp med to frie emner og et valgfritt SOSANT-emne på 2000-nivå. Det arbeides med å finne mer ut om hvorfor så få SAI-studenter drar på utveksling sammenlignet med andre studenter på SV-fakultetet. Komiteen mener iallfall å ha funnet fram til deler av et svar i samtaler med studenter og studiekonsulenter, som begge påpekte at studenter som velger sosialantropologi ofte gjør det fordi de ønsker å bli kjent med en fremmed kultur. Å studere ved andre fremragende eller interessante læresteder i land som ligner mer på Norge, framstår dermed ikke som spesielt interessant – eller sagt på en annen måte, de skiller ikke mellom feltarbeid og utveksling. Dette gjelder kanskje også lærerne, etter som utvekslingsavtalene synes å ha blitt for lite promotert av instituttet. Men hvis SAI skal opprettholde sin plass som et av de best antropologiiinstituttene i verden, er det viktig at studentene også for brynt seg på lærere og studenter ved andre ledende universiteter.

Intet av dette betyr imidlertid noe hvis ikke studentene fortsetter å søke seg til instituttet og ta graden sin der. SAI har siden sommeren 2019 hatt et eget prosjekt for rekruttering og

«fastholdelse» av studenter, ledet av nåværende undervisningsleder. Tanken har vært å etablere klare rutiner for rekrutteringsarbeidet og å forankre dette tydeligere i den vitenskapelige staben. SAI bidrar også aktivt og systematisk til promotering og studentrekruttering i prosesser ledet av SV-fakultetet, særlig skolebesøk. Selv om ressursituasjonen ikke tillater at SAI i noen særlig grad foretar selvstendige rekrutteringsfremstøt på bachelornivå, jobbes det systematisk med å øke tilhørigheten og engasjementet til de studentene som tas opp på programmet.

Behovet for å styrke rekrutteringen til sosialantropologi bør sees på bakgrunn av typer av etterspørsel i arbeidslivet, konkurransen om studenter fra andre undervisningssteder, sterkere konkurranse fra andre studieretninger og gradvis lavere ungdomskull. Sammen med Institutt for sosialantropologi ved Universitetet i Bergen representerer SAI det tyngste fagmiljøet i Norge innenfor sosialantropologi, og SAI er i tillegg anerkjent som et av Europas fremste forskningsinstitutter. En slik posisjon vil ikke vedvare uten en bevisst strategi for vedlikehold. Komiteen vurderer det slik at instituttet har et potensial for å styrke sin rekrutteringsstrategi ved å videreutvikle kunnskapsgrunnlaget om hvor studentene rekrutteres fra, både på bachelor- og masternivå, og hva som motiverer disse studentene til å velge SAI fremfor andre nasjonale og internasjonale alternativer. Dette kan være en viktig inngang til å ytterligere styrke rekruttering og inntakskvalitet. Tiltak rettet mot å styrke undervisningskvaliteten må også sees i denne sammenheng.

5. Læringsmiljø og studentaktive læringsformer

Tatt i betraktning hvor høyt både bachelor- og masterprogrammet scorer innenfor kategorier som har med helheten og sammenhengen i studiet å gjøre, er det litt overraskende at scoren for «faglig miljø» ligger betydelig lavere, sammen med «arbeidslivsrelevans» og «digitale læringsformer». «Sosialt miljø» ligger noe høyere, men ikke på nivå med de andre tilfredshetsparameterne. I egenevalueringen og intervjuene tilskriver undervisningsledelsen dette alle de begrensningene koronapandemien medførte. Det er all grunn til å tro at de har rett i dette, men i det øvrige materialet som komiteen har fått tilgang til, samt i intervjuene, kommer det fram noen funn som det er grunn til å se litt nærmere på.

De tre studentene vi intervjuet, beskriver unisont et fag der det er korte avstander mellom studenter og lærere, kontaktpunktene er mange – og i den grad det likevel er vanskelig å få kontakt med noen, er det fakultetets, ikke instituttets skyld. I studentevalueringene komiteen fikk tilgang til var det likevel påpekninger av manglende kommunikasjon mellom lærere og studenter. Studentene vi snakket med, var enige seg imellom om at dette i så fall primært skyldes manglende engasjement fra studentenes side. Utvilsomt tilhører de studentene som stiller opp til intervju med en evalueringskomité til de mest engasjerte. Alle var da også – eller hadde vært – medlemmer av SAPU (Sosialantropologisk studentutvalg), som på sin hjemmeside beskriver seg som «bindeledd mellom student og institutt». SAPU har representanter i både programrådet og instituttstyret og er dermed med å sikre godt læringsmiljø på instituttet. I egenevalueringen påpeker undervisningsleder at han siden høsten 2021 har hatt faste møter med SAPU to ganger i måneden, og at dette vil være en institusjonalisert del av samarbeidet også i tiden fremover. Alt i alt anså de studentene vi snakket med å ha gode muligheter til å påvirke sitt eget læringsmiljø og oppbyggingen av studieprogrammene. Blant annet ble det påpekt at emner om medisinsk antropologi og digital antropologi ble opprettet etter studentenes ønske, formidlet via SAPU. Om derimot nyankomne studenter uten tydelig tilhørighet til faget eller dets institusjoner, føler det like enkelt å ta kontakt med lærere eller få innflytelse over sin egen studiehverdag via SAPU skal være usagt. Faktorer slik som studentenes alder, tilhørighet og trivsel på studie, tidligere erfaringer med studier, o.l. er blant flere momenter som vil påvirke deres komfortnivå med å nå ut til professorer og forelesere. Svarprosenten på spørreundersøkelsene er jo også såpass lav at mange av studentene heller ikke får sagt sin mening på den måten.

Studentene påpeker videre at det er enklere å ta kontakt med noen forelesere enn andre, da disse viser stort engasjement for studentenes ideer og også har undervist mer enn andre på BA. Forelesere som er lett tilgjengelige, er også en viktig faktor for studentenes læringsmiljø, da de forsterker identitet og tilhørighet til studiet gjennom å være kjente ansikter og figurer som følger

studentene ut studietiden. Dette må sees i lys av behovet for undervisningsvikarer for å kompensere for fast faglige ansatte som har frikjøp fra undervisningen gjennom forskjellige prosjekter. Denne måten å organisere undervisningen på gjør det vanskeligere å imøtekomme studentenes behov for kontinuitet. Studentene gir også tydelig uttrykk for at de merker at noen undervisere egentlig helst vil forske, at de ikke gjør mer enn de må, og generelt er veldig travle. I det hele tatt er travle og overbelastede ansatte noe som studentene får med seg og som virker negativt på læringsmiljøet. Det gjelder også studiekonsulentene som i perioder har hatt ekstremt mye å gjøre, ikke minst under koronapandemien, og tillegg har hatt fravær på grunn av lengre sykmeldinger. For å sikre et godt læringsmiljø er det viktig at studiekonsulentene har nok tid til å utføre oppgavene sine og motta henvendelser fra studentene.

Timeregnskap kommer stadig vekk opp som et tema som preger og påvirker flere områder under komiteens mandat. Det er vanskelig å sikre kvalitetsutvikling grunnet ressursituasjonen SAI befinner seg i. Svarene fra spørreundersøkelsen blant masterstudenter viser også at ressursituasjonen påvirker hvordan studentene opplever veiledning og kommunikasjon med masterveiledere, professorer og forelesere. Da bare 10% av all undervisning utføres av fast vitenskapelige ansatte, kan studentene oppleve at foreleserne de har i fagene har manglende kjennskap til læringsmålene og pensumlisten som faget skal forholde seg til. Dette kan prege studiekvaliteten i form av uklar struktur i timene og uklare forventninger til studentene. I forrige evalueringsrapport fra 2014 nevnes det at studentene oppfordres til å knytte seg til pågående forskningsprosjekter, men at tilbudet ikke benyttes av studentene. En mulig forklaring er manglende kjennskap og informasjon til forskningsprosjektene før valg av mastertema. I intervjuene kommer det frem at instituttet er i en spesiell vanskelig situasjon hva gjelder veiledertilgjengelighet siden mange av de ansatte som leder forskningsprosjekter, allerede har mange plusstimer i timeregnskapet og dermed ikke kan påta seg mer veiledning, selv om en student skulle ønske å knytte seg til deres prosjekter. Manglende informasjon om aktuelle masteroppgavetema innenfor prosjekter kan også tilskrives ønsket om ikke å reklamere for noe de ikke har kapasitet til å innfri.

Blant momentene fakultetet ønsker at komiteen skal gi en særlig vurdering av er studentaktive læringsformer. I egevalueringen redegjør undervisningsleder for hvordan undervisningsformene på bachelorprogrammet stort sett formelt følger en konvensjonell modell med forelesninger og seminarer. Likevel har man i de senere årene påbegynt et skifte i retning av mer studentaktiv undervisning, både i seminarundervisningen, men også i forelesninger. Det dreier seg for eksempel om summegrupper, mentometer, bruk av læringsassistent, refleksjonsnotater, mini-feltarbeid, quiz, 'flipped classroom' med forhåndsinnspilte forelesningsvideoer osv. Inntil videre er disse undervisningsformene imidlertid i liten grad forankret i emnebeskrivelsen, men overlatt til den enkelte underviser og dennes pedagogiske og tekniske kompetanser. Studenten uttrykker da også at det er stor forskjell på forelesernes kompetanse og vilje til å prøve ut nye, mer studentaktiverende undervisningsformer. For eksempel er den digitale læringen noe av det studenten gir lavest score – noe som igjen kan skyldes at digital læring oppleves som ensbetydende med koronatiltak. På masterprogrammet er undervisningen inndelt i 3-timers bolker for på den måten å gi foreleser tid og plass til at jobbe med et større mangfold av undervisningsformer – ofte forelesning, kombinert med studentpresentasjoner og gruppearbeid – og til å eksperimentere med disse. I egevalueringen uttrykkes et ønske om å stimulere til ytterligere utvikling i denne retning fremover, så sant ressursituasjonen tillater.

I samtalen med studentene ble det klart at de ønsker at det blir brukt mer tid og krefter på å utvikle flere studentaktive læringsformer, f.eks. 'flipped classroom'. Til tross for ressursituasjonen burde det være mer rom for å få til dette i mindre seminarer (eks. dialoger blant gruppene, arbeidsoppgaver utdelt til å aktivisere studentene til å trene den antropologiske tenkemåten). Studentforeningene ved SAI har vært med på å lage flere arrangementer der studentaktive læringsformer har stått sentralt, åpne for både bachelor og masterstudenter. Lesekvelder er f.eks. lagt opp slik at man har x minutter til å lese, med y minutters pause. Et annet eksempel er «deep reading», der studentene kan komme for å lese pensum og bli så lenge de ønsker. I begge

arrangementene oppfordres studentene til å lese uten distraksjoner, og studentene som benytter seg av tilbudene har opplevd mulighet til å bli bedre kjent med medelever og diskutere pensum.

Et siste punkt som angår både læringsmiljø og studentaktive læringsformer er bruken av viderekomne studenter som seminar- og kollokvieledere. Det kom fram i samtalen at SAI ikke ønsker å bruke masterstudenter som seminarledere på BA, men heller PhD-studenter. Dette er noe komiteen stiller spørsmål ved, da det kan være med på å løse noe av ressursituasjonen instituttet befinner seg i, og er en ordning som har fungert for andre institutter. En slik ordning vil også potensielt være med på å forsterke sammenheng og identitet gjennom studieprogrammet fra BA til MA.

Ordnningen med kollokvie-ledere ble innført under korona som et forsøk på å skape mer samhold, aktivitet og fellesskap for de nye studentene. Kollokvieledere er ofte, ikke alltid, tidligere faddere som har søkt seg til en lønnet stilling for å hjelpe de nye bachelorstudentene organisere og bearbeide pensum. Samtidig har dette vært med på å skape fellesskap blant de nye studentene under en tid preget av lite kontakt med medelever, professorer og lite tilgang til campus generelt. Selv etter gjenåpning har kontorene vært utilgjengelige grunnet oppussing. Kollokvieordningen har vært et verdifullt tiltak, ikke bare for å hjelpe nye studenter som kommer rett fra videregående skole til å tilpasse seg til universitetslivet, men også holde fast de sårbare gruppene som gjerne faller fra studiet pga. lite tilhørighet og kjennskap til medstudentene og byen. Dessverre har ordningen vist seg å bli en ekstra byrde for administrasjonen der studiekonsulenten i tillegg til andre arbeidsoppgaver også måtte ha overordnet oppsyn med organiseringen av disse kollokviene. Instituttet ønsker nå å avslutte ordningen og gå tilbake til en tidligere ordning der en studentassistent blir ansatt for å hjelpe studentene å organisere sine egne kollokvier. I dialog med både studiekonsulentene og studentene kom komiteen frem til at det ofte er krevende for nye studenter å forstå hva som er meningen og nytten med en kollokviegruppe. Det kan derfor være viktig å ha dedikerte, lønnete kollokvieledere som hjelper dem å komme i gang – selv om man ikke befinner seg i en pandemi.

En lignende rolle og betydning har også fadderkoordinator i studiestartuken. Komiteen vil oppfordre til å lønne denne jobben for å gjøre den mer attraktiv for studentene. Hvert år har faddersjefene slitt med å få fadderkoordinatorer. Arbeidet med å gjøre studiestarten god for nye studenter bør ikke gå på bekostning av studiehverdagen til en student som er villig til å investere mye tid, krefter og energi på et ulønnet verv. Studiestartuken er bare en uke lang, men etterlater varig påvirkning på opplevelsen av studieprogrammet.

Når det gjelder enkeltemner, er det et ønske blant studentene om at bacheloressay-faget SOSANT3090 endres noe. Slik faget er lagt opp i dag, er det noen som presenterer helt i starten av semesteret, mens andre presenterer på slutten. Dette vil si at noen har så vidt landet på problemstilling tidlig i semesteret og skal levere dette inn for å få tilbakemelding av seminarleder og andre studenter i seminaret, mens andre senere i semesteret har hatt mulighet til å formulere problemstilling, skrive flere sider og dermed få tilbakemelding som er mer relevant for dem enn for dem som presenterte tidligere i semesteret. Dette oppleves som urettferdig i forhold til veiledningen man skal få, og lite gunstig da de som presenterer helt i begynnelsen av semesteret kan ha endret problemstillingen sin over en periode på 2-3 måneder og dermed ha lite nytte av tilbakemeldingen de fikk.

6. Arbeidslivsrelevans

I spørreundersøkelsene komiteen fikk tilgang til, scorer både bachelorprogrammet og masterprogrammet lavt i spørsmål om arbeidslivsrelevans og tilknytning til arbeidslivet. Dette blir også behandlet utførlig i egnevalueringen. Siden den forrige evalueringen i 2014 som pekte på de samme svakhetene, har det blitt jobbet kontinuerlig med disse problemstillingene, ifølge rapporten, uten at de har hatt noen positiv innvirkning på det man omtaler som «opplevd arbeidslivsrelevans». Den «faktiske arbeidslivsrelevansen» er høyere, blir det videre fastslått, målt i hvor mange studenter som får arbeid/relevant arbeid etter studiet og hvor lang tid dette tar. Men også her ligger SAI lavere enn andre institutter på SV-fakultetet. Som omtalt tidligere er det en generell opplevelse blant studentene at vitenskapelig ansatte ved SAI foretrekker forskning. Det kan også være en begrensning

at de fleste ansatte, både faste og midlertidige, selv kun har erfaring fra akademiske jobber. Å trekke inn gjesteforelesere oppleves som veldig positivt og inspirerende, men de kommer utenfra og blir ikke i tilstrekkelig grad integrert. Studiekonsulentene, på sin side, påpeker at de ikke føler seg kompetente til å veilede i spørsmål som angår yrkesmuligheter og arbeidslivsrelevans. En styrket kompetanse her vil utvilsomt vært en stor fordel videre.

På bakgrunn av egenevalueringen og intervjuene observerer komiteen at undervisningsledelsen har fulgt forskjellige strategier for å styrke både den opplevde og den faktiske arbeidslivsrelevansen i faget. For det første trekkes det fram enkeltemner med spesielt høy arbeidslivsrelevans, først og fremst SOSANT2600 Antropologi i praksis. Emnet skal gi studentene en faghistorisk innføring i fagets anvendte sider. Undervisningen omfatter utstrakt bruk av alumni. I emnet inngår også en praksisperiode hvor studentene "skygger" og jobber med en antropolog i en ikke-akademisk sektor. Studentene vi snakket med bekrefter verdien av dette emnet, men påpeker samtidig at det er for få som tar det. Det er valgfritt, og kravet om å skrive et motivasjonsessay oppleves som en barriere som gjør det mindre attraktivt å melde seg opp. En strategi for å styrke fagets arbeidslivsrelevans vil dermed være å gjøre SOSANT2600 obligatorisk for alle, eller i det minste lettere tilgjengelig.

I diskusjon med studentene framkommer det at valgfriheten som knytter seg til praksisfag og praksistiltak generelt utgjør en svakhet ved studieprogrammets arbeidslivsrelevans. De som tar praksisemnene er veldig fornøyd og opplever at de står mye sterkere rustet og ser seg selv og sin kompetanse som relevant etter gjennomført kurs. På studentbarometeret svarer likevel 85 % at de ikke har hatt noen studierelatert kontakt med arbeidslivet. De 5% som svarer at de har hatt det som en integrert praksis som en del av graden, er altså i et markant mindretall. Praksisemnenes status som valgfrie påvirker både rekrutteringen og har samtidig en signaleffekt som sier at praksis ikke anses som like grunnleggende. Praksisfagene og karrieredager (m.m) er alltid valgfrie, og trekker kanskje de studentene som allerede ser for seg en karrierevei utenfor academia. De færreste uteksaminerte i antropologi ender likevel opp i academia, noe som kan resultere i at studentene som ikke har hatt en klar plan underveis i studiet, står mer på bar bakke og ikke kjenner i tilstrekkelig grad sine komparative kvalifikasjoner når man skal ut og søke jobb.

En annen strategi som framheves i egenevalueringen er å la arbeidslivsrelevans være et gjennomgående element i flere emner, til syvende og sist i studieprogrammene i sin helhet. Det blir nevnt at studentene skal gjøre kortere feltarbeid på emnene SOSANT1050 og SOSANT1400, og har mulighet for å gjøre feltarbeid i forbindelse med skriving av bacheloressay på SOSANT3090 – et emne som studenten selv imidlertid opplever som lite vellykket. Komiteen støtter denne strategien, men opplever at her er det en del arbeid igjen å gjøre. Dette bekreftes av våre samtaler med studentene.

Det finnes et mulighetsrom for å integrere arbeidslivsrelevans i flere emner, slik at man når ut til flere og innarbeider relevans som en mer naturlig del av graden. En lavt-hengende frukt her kan være å arbeide med ferdighetsmålene i beskrivelsen av både bachelorgraden og mastergraden, slik at de peker tydeligere i retning av forskjellige muligheter i arbeidslivet, i stedet for å peke ut mer abstrakte kompetanser. Studentene selv ønsker et større fokus på antropologisk metode, som en måte å styrke fagets arbeidslivsrelevans på, og trekker fram SOSANT1050 som et emne der dette kan gjøres tydeligere. De ønsker at metode her behandles mer som en selvstendig ferdighet, ikke bare som en forberedelse til masterprogrammet. Ovenfor har vi også diskutert betydningen av mer mangfoldige vurderings- og eksamensformer og generelt mer selvstendig skriving og refleksjon som en mulighet for å styrke tilknytningen til arbeidslivet. I den sammenheng er studentene også tydelige i sitt ønske om mer skrivetrening og mer systematiske og individualiserte tilbakemeldinger som en måte å styrke fagets arbeidslivsrelevans på. Ikke minst kan en viktig del av praksisorienteringen ligge i veiledningen, både på bachelor og masterprogrammet, men dette forutsetter at veilederne forstår og tar denne delen av oppgaven på alvor. En annen mulighet er også å jobbe mer målrettet med tverrfaglig samarbeid, da dette er noe man umiddelbart møter når man kommer ut i jobb. De færreste får jobb i arbeidslivet der de kun forholder seg til andre antropologer eller kvalitative samfunnsvitere.

Komiteen opplever ellers at det på pensum blir lagt for lite vekt på hvordan anvendt antropologi byr på faglige (teoretiske og metodiske) utfordringer, ikke bare etiske, praktiske eller politiske. Det har vært en tendens blant sosialantropologer innen academia å ha et distansert forhold til anvendt forskning, samt en manglende bevissthet om at våre modeller ikke nødvendigvis alltid er tilstrekkelige eller gode nok. Selv om SAI jobber bra med å promotere fagets arbeidslivsrelevans, blant annet med presentasjoner på nett av tidligere studenter og deres erfaringer fra arbeidslivet, bør instituttet vurdere å ta inn litteratur på pensum som diskuterer metodiske utfordringer, som f. eks forholdet mellom konklusjonsorientert og beslutningsorientert forskning, mikro-makro-relasjoner i anvendt forskning, og lignende. Komiteen er også noe overrasket over at det tilsynelatende ikke legges mer vekt på å utdanne personer for det relativt store arbeidsmarkedet i Oslo spesielt når det gjelder bistand og utenrikspolitikk. Det er lite å finne i pensum, med få unntak, som antyder at dette er et viktig satsingsområde.

En tredje strategi som instituttet forfølger for å styrke undervisningens arbeidslivsrelevans, består i diverse ekstratiltak i samarbeid med fakultet og Karrieresenteret, deriblant webinarer og karrierekurs. Disse startet opp høsten 2021 og er ment å fortsette framover. Dette er utvilsomt viktige tiltak. Komiteen oppfordrer til at de videreføres og utvides, helst i fysisk, snarere enn digitalt format. Studentbarometeret viser at hele 62% av studentene undersøker hva slags jobber de kan få underveis i utdanningen. Det er også like mange studenter som oppsøker Karrieresenteret (36%) som de som ikke benytter seg av noen veiledningstilbud ved UiO (35%). I samtaler med studiekonsulentene blir det klart at de opplever at deres ressurser og oversikt over arbeidslivet ikke strekker til, og at de heller ikke vet hva slags hjelp studentene faktisk får på Karrieresenteret. Det kan være verdt å spørre seg om Karrieresenteret er "up to speed" med antropologiens relevans i arbeidslivet, og hvordan dette eventuelt påvirker studentenes motivasjon og evne til å se for seg å bruke faget inn i fremtidige jobber.

7. Oppsummering

Både i det skriftlige materialet og intervjuene dannes inntrykket av et suksessrikt og vellykket institutt, med sterk selvbevissthet og tilhørighetsfølelse både blant ansatte og studenter. Dette er utvilsomt gode tider for SAI, både hva gjelder forskningsstyrke, arbeidsmiljø og undervisningsprogrammene som er omfattet av denne komiteens mandat. Men det er i gode tider man skal tørre å endre, er det noe som heter. I det foregående har komiteen redegjort for flere potensielle utfordringer, som kan utvikle seg til problemer dersom man ikke adresserer dem tidlig. De kan oppsummeres i følgende punkter:

1. Ressurssituasjon og timeregnskap: SAI må få timeregnskapet under kontroll slik at fast ansatte igjen kan inngå i undervisning både på bachelor og master, samt drive veiledning, uten å risikere å få for mange plusstimer eller bli overarbeidet.
2. Ledelse: SAI bør gå igjennom ledelsesstrukturen for undervisningsprogrammene for å avklare om ansvarsfordeling er tydelig og arbeidsmengden tilpasset til tiden som er allokert til de forskjellige stillingene.
3. Faglig sammenheng: Fordi så mange fast ansatte er opptatt med forskning er det fare for at helheten i programmene, sammenhengen mellom emnene, så vel som mellom læringsmål, pensum og undervisning i hvert emne, svekkes. I så fall risikerer undervisningsprogrammene å oppleves som mer fragmentert. SAI bør arbeide videre med å styrke koherensen i programmet på alle nivåer (vurderings- og undervisningsformer, pensum).
4. Læringsmiljø. SAI har utvilsomt mange gode og dedikerte lærere, men har en god del igjen å gjøre når det gjelder studentaktive læringsformer som på det nåværende tidspunkt er overlatt til enkelte lærer, uten noen tydelig koordinering fra instituttets side.
5. Arbeidslivsrelevans. SAI arbeider systematisk og godt med å styrke studieprogrammets opplevde arbeidslivsrelevans, men uten å lykkes i nevneverdig grad, i hvert fall hvis vi skal tro studentevalueringene. utfordringen ligger å integrere dette arbeidet ikke bare i enkeltemner, men i alle emner og samtidig arbeide med ferdighetsmålene slik at de bedre gjenspeiler mangfoldet i arbeidslivet.