

Yrkesutøvelse i et flerkulturelt samfunn:

- Hvordan kan utdanningene realisere et «mangfoldsperspektiv»?
- Erfaringer og virkemidler fra tre utdanninger i Minnesota

Bente Puntervold Bø

CC-BY-SA Høgskolen i Oslo og Akershus

HiOA Rapport 2014 nr 10

ISSN 1892-9648

ISBN 978-82-93208-67-9

Opplag trykkes etter behov, aldri utsolgt

HiOA,
Læringscenter og bibliotek,
Skriftserien
St. Olavs plass 4,
0130 Oslo,
Telefon (47) 64 84 90 00

Postadresse:
Postboks 4, St. Olavs plass
0130 Oslo

Adresse hjemmeside: <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Nettbokhandel>
For elektronisk bestilling klikk Bestille bøker

Trykket hos Allkopi
Trykket på Multilaser 80 g hvit

FORORD

Jeg har gjennom et forskningsopphold i USA fått anledning til å studere hvordan tre ulike utdanningsinstitusjoner i Minnesota realiserer et mangfoldsperspektiv i sine utdanninger og tilrettelegger for et flerkulturelt studiemiljø. De tre institusjonene jeg studerte var University of Minnesota og Augsburg College i Minneapolis og St. Olaf College i Northfield. Jeg har samlet inn et omfattende materiale fra disse tre institusjonene, med spesiell vekt på hvordan sosialarbeiderutdanningene ved disse institusjonene arbeider med studieopplegg, pensum og studentøvelser for å øke studentenes evne til kritiske refleksjon og kultursensitivitet.

Jeg vil takke Høgskolen i Oslo og Akershus for muligheten til å være ”visiting researcher” i Minnesota. Jeg håper at kartleggingen av de tre utdanningsinstitusjonenes erfaringer og virkemidler for å gi studentene kompetanse til yrkesutøvelse i et flerkulturelt samfunn, kan være nyttig for norske profesjonsutdanninger.

Bente Puntervold Bø

INNHold

DEL I: STUDIENS PROBLEMSTILLINGER OG KILDER	7
1. ET PLURALISTISK OG FLERKULTURELT SAMFUNN.....	7
2. NYE UTFORDRINGER FOR PROFESJONENE.....	8
3. KVALIFISERING TIL YRKESUTØVELSE I ET FLERKULTURELT SAMFUNN: UTDANNINGENES ANSVAR	9
4. HVORDAN REALISERES MÅLSETNINGER OM MANGFOLD OG FLERKULTURELL KOMPETANSE VED ANDRE UTDANNINGER? – ERFARINGER FRA MINNESOTA.....	11
5. KILDER OG METODE	12
6. INFORMASJON OM UNIVERSITY OF MINNESOTA, AUGSBURG COLLEGE OG ST. OLAF COLLEGE – MED SÆRLIG VEKT PÅ OPPTAKSKRAV TIL SOSIONOMSTUDIET	13
DEL II: MÅL OG POLICY SPØRSMÅL	29
1. MÅLSETNINGER OM MANGFOLD?	29
2. UTDANNINGENES FORSTÅELSE AV KULTURKOMPETANSE OG MANGFOLD.....	36
3. PRINSIPIELLE SPØRSMÅL: OBLIGATORISKE «FLERKULTURELLE» KURS FOR ALLE?	39
4. ”REGLER” FOR RELASJONEN MELLOM LÆRERE OG MINORITETSSTUDENTER.....	43
5. YRKESETISKE RETNINGSLINJER OG UTDANNINGSMÅL FOR SOSIONOMUTDANNINGEN	46
DEL III: REALISERING OG VIRKEMIDLER.....	51
1. REKRUTTERINGSPOLITIKK	51
2. UNDERVISNING: INKORPORERING	56
3. STUDENTØVELSER: MINORITETSPERSPEKTIV OG KRITISK REFLEKSJON...	62
4. PENSUM	70
5. FINNES DET SPESIELLE TILTAK/SERVICEORGANER FOR MINORITESSTUDENTENE?.....	73
6. AKREDITERING	78
VEDLEGG: INFORMANTER OG INTERVJUGUIDE	83

DEL I: STUDIENS PROBLEMSTILLINGER OG KILDER

- INNHOOLD: 1. ET PLURALISTISK OG FLERKULTURELT SAMFUNN
2. NYE UTFORDRINGER FOR PROFESJONENE
3. KVALIFISERING TIL YRKESUTØVELSE I ET FLERKULTURELT SAMFUNN: UTDANNINGSINSTITUSJONENES ANSVAR
4. PROBLEMSTILLINGER MINNESOTAPROSJEKTET
5. KILDER OG METODE
6. INFORMASJON OM DE TRE COLLEGENE, MED SÆRLIG VEKT PÅ OPPTAKSKRAV TIL SOSIONOMSTUDIET

1. ET PLURALISTISK OG FLERKULTURELT SAMFUNN

Norge er blitt et flerkulturelt samfunn: Selv om det alltid har bodd minoritetsgrupper i Norge¹, har andelen av befolkningen med minoritetsbakgrunn økt markert de siste 40 årene. På 1970-tallet utgjorde innvandrerbefolkningen bare to prosent av alle bosatte i Norge (Statistisk sentralbyrå 1987), i dag har ca. 14 prosent eller vel 700 000 personer (Statistisk sentralbyrå 2013) av Norges i alt 5 millioner innbyggere innvandrerbakgrunn². Også innvandrerbefolkningens nasjonale bakgrunn har endret seg siden de første arbeidsinnvandrerne fra andre kontinenter, med migranter fra Pakistan, India, Tyrkia og Marokko som de største «nye» gruppene, kom til Norge på slutten av 1960-tallet. Fra midt på 1980-tallet var det innvandringen av asylsøkere, fra blant annet Iran, Irak, Somalia og Afghanistan, som dominerte mediabildet og den politiske debatten, selv om det antallet som kom til Norge var beskjedent sammenlignet med flyktningeinnvandringen til andre land i Europa. Asylsøkerne utgjør fortsatt en markert del av den totale innvandringen til Norge. Hvilke land asylsøkere til enhver tid kommer fra, varierer i forhold til hvor det er krig og forfølgelse og fra

¹ Samene er anerkjent som urfolk og kvener, jøder og sigøynere (roma) som nasjonale minoriteter. Så tidlig som på 17. hundretallet bosatte utenlandske handelsmenn fra Tyskland og Holland seg langs norskekysten (Steen 1936:239-240), og i skogsbygdene på Østlandet bosatte finner som hadde flyktet fra hungersnød i Finland seg allerede på 1600-tallet (Thorud 1989:22).

² Innvandrerbefolkningen omfatter ifølge Statistisk sentralbyrås definisjon personer som er født i et annet land og personer født i Norge med to utenlandsfødte foreldre.

hvilke områder flyktninger lykkes i å ta seg fram til Norge og andre vestlige land.

Innvandringen har i løpet av de siste 10 årene igjen skiftet karakter; nå er det den nye arbeidsinnvandringen fra de nye medlemslandene i EU som dominerer bildet. Spesielt etter at EU ble utvidet i 2004 med åtte nye medlemsland fra det tidligere Øst-Europa og tre år senere med Bulgaria og Romania, har mange personer fra disse landene kommet til Norge og andre vest-europeiske land for å søke arbeid. Spesielt mange polakker har bosatt seg i Norge de siste årene; før Polen ble medlem av EU kom polakkene hit som sesongarbeidere, i dag utgjør polakkene den tallmessig største innvandrerguppen her i landet (Andreassen, Dzamarija, Slaastad 2013:15). De «nye» arbeidsinnvandrerne har bosatt seg i de kommunene i Norge hvor det har vært mangel på arbeidskraft, noe som har ført til en større geografisk spredning av innvandrerbefolkningen enn den tidligere konsentrasjonen rundt de største byene (Østby 2013:20).

I alle Norges 429 kommuner bor det nå personer med innvandrerbakgrunn (op.cit:4), noe som betyr at sosialarbeidere, helsearbeider, lærere og andre yrkesgrupper i sitt daglige arbeid vil møte personer med en annen bakgrunn enn norsk, et annet morsmål og andre tradisjoner enn majoritetsbefolkningen. Mange av asylsøkerne vil være preget av traumatiske opplevelser fra forfølgelse og flukt fra et hjemland i krig.

2. NYE UTFORDRINGER FOR PROFESJONENE

Det at Norge er blitt et ”mangfoldssamfunn”, innebærer også at studentene som utdannes i dag møter andre utfordringer i sin yrkespraksis enn studentene gjorde for noen tiår siden. På grunn av de siste årenes flyktningeinnvandring- og arbeidsmigrasjon vil dagens studenter møte en mer sammensatt og mangfoldig klientgruppe/brukergruppe/pasientgruppe/elevgruppe enn norske yrkesutøvere gjorde tidligere. I dag vil yrkesutøvelse i Norge vanligvis omfatte kommunikasjon og samhandling med mennesker som har et annet morsmål enn norsk, en annen kulturbakgrunn og andre livserfaringer enn sosialarbeideren, læreren eller helsearbeideren kjenner fra sin egen oppvekst. For et flertall av studentene som uteksamineres fra høyskoler og universiteter i dag, vil møter med brukere, klienter, pasienter og elever som ikke forstår norsk, som har opplevd familiep splittelse på grunn av flukt fra et land i krig, som er preget av traumatiske krigsopplevelser, og personer som opplever diskriminering på arbeids- og boligmarkedet her i landet, være en del av den daglige yrkespraksisen.

3. KVALIFISERING TIL YRKESUTØVELSE I ET FLERKULTURELT SAMFUNN: UTDANNINGENES ANSVAR

I dag må profesjonsutdanningene erkjenne at de utdanner sine studenter til yrkesutøvelse i et flerkulturelt samfunn. Som Williams og Parrott skriver i *British Journal of Social Work*: *“Issues of diversity are brought to the forefront both in the field of practice of social work as well as in the schools of social work. It is no longer debated whether or not the schools of social work should give special attention to questions of race, ethnicity and diversity, such issues have been topics in the study programs in social work since the 1970ties”* (Williams and Parrott 2013).

Til tross for denne erkjennelsen, vil det være stor variasjon mellom ulike utdanninger og institusjoner i hvilken grad kvalifisering til yrkesutøvelse i et samfunn med minoriteter og kulturelt mangfold preger innholdet i undervisningstilbudene. Det er heller ingen enighet mellom utdanningene eller blant forskere om hvordan man best kan kvalifisere studentene til et samfunn preget av mangfold og kulturforskjeller, minoritetsproblemer og flyktningeproblematikk:

“Even though it is not any longer a contested issue that the educational institutions have a responsibility to qualify their students for work in a multicultural society, the nature and content of this education is highly debated. There is no common agreement on how the social work education should respond to diversity in the population or how the students should best be prepared to work with racial and ethnic diversity” (Garra og Werkmeister Rozas 2013).

Ved flere av profesjonsutdanningene ved Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), har man lenge vært opptatt av kvalifisering av studenter og praktikere til arbeidet med etniske minoriteter. Mange av utdanningene, for eksempel barnevernspedagogutdanningen, sosionomstudiet og lærerutdanningen, har i flere år hatt temaer som ”kulturkunnskap”, ”flerkulturell praksis” og ”barnevern med etniske minoritet” blant sine undervisningsemner. Mange av disse utdanningstilbudene ble opprinnelig kun arrangert som videreutdanningskurs for yrkesutøvere som opplevde mangelen på slike kunnskaper i sitt arbeid med personer med minoritetsbakgrunn.

Kurset ”Etnisitet og barnevern” ved Institutt for sosialfag, er et eksempel på et slikt kurs som i mange år har hatt stor ekstern søkning. På tilsvarende måte har Lærerutdanningen ved HiOA (nå Fakultet for lærerutdanning og internasjonale studier) i en rekke år hatt en videreutdanning i «Flerkulturell forståelse» (som skiftet navn til «Flerkulturell fagkompetanse» i 2013) som har rettet seg mot

lærere i skolen som allerede arbeider i «flerkulturelle» klasserom. Slike utdanningstilbud har altså i vesentlig grad rettet seg mot praksisfeltet, mens «flerkulturelle temaer» og kunnskaper om migrasjon og minoriteter i mindre grad har vært en integrert del av grunnutdanningen for høgskolens bachelorstudenter.

Dette har endret seg noe de siste årene, men det er fortsatt stor variasjon mellom de ulike bachelorutdanningene ved Høgskolen i Oslo og Akershus, og fra fag til fag innen den enkelte utdanning, om innvandring, minoritetsproblematikk og kulturforståelse er temaer i undervisningen.

På masternivå har lærerutdanningen ved HiOA en «Flerkulturell og internasjonal utdanning» som skal kvalifisere studentene til arbeid i den norske flerkulturelle skolen og til internasjonalt arbeid med utdanningsspørsmål. Også denne utdanningen retter seg primært mot personer som allerede arbeider i grunnskolen eller andre stillinger der de trenger flerkulturell kompetanse, selv om studenter også kan begynne på dette masterstudiet rett etter fullført bachelor fra lærerutdanningen.

Høgskolen i Oslo har i mange år også hatt tiltak som har rettet seg spesielt mot studenter med ikke-norsk bakgrunn, blant annet undervisningstilbud i norsk, med særlig vekt på skriftlige øvelser og norsk fagspråk. Dette tilbudet som opprinnelig var rettet mot minoritetsstudenter, er nå et åpent tilbud som også studenter med norsk bakgrunn, men lite studieerfaring, benytter seg av.

Satsingen på programmet «Interkult» ved Høgskolen i Oslo i perioden 2007 til 2011, initiert av tidligere rektor Sidsel Østberg, satte fokus på mangfold og flerkulturelle problemstillinger i undervisning og studiemiljø som et hovedsatsingsområde for høgskolen. Mer enn 100 enkeltprosjekter fikk økonomisk støtte for å utvikle og styrke det flerkulturelle og internasjonale studiemiljøet ved høgskolen. De enkelte prosjektene dreide seg om et bredt spekter av tiltak, blant annet norsk kurs for fremmedspråklige studenter, veiledning og studieforberedende kurs for både minoritets- og majoritetsstudenter, miljøtiltak for å fremme samhandling på campus mellom internasjonale studenter og ”norske” studenter, kompetanseoppbyggingstiltak for lærere og tilrettelegging for studentutveksling til andre land. Evalueringsrapporten som ble skrevet etter at ”Interkult”-programmet var avsluttet, anbefaler at en rekke av disse tiltakene videreføres og inkorporeres i høgskolens normale drift (HiOA 2012a).

Mens tidligere strategiplaner for Høgskolen i Oslo hadde et flerkulturelt studiemiljø og flerkulturell kompetanse som sine satsingsområder (Høgskolen i Oslo/Strategiplan 2008-2011) er ikke mangfold og flerkulturell kompetanse noe som

framheves som sentrale målsetninger i den nye strategiplanen fra 2012 for Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA 2012b).

4. HVORDAN REALISERES MÅLSETNINGER OM MANGFOLD OG FLERKULTURELL KOMPETANSE VED ANDRE UTDANNINGER? – ERFARINGER FRA MINNESOTA

Hvordan arbeides det med disse spørsmålene i andre land? Hva gjøres på college/universitetsnivå for å realisere målsetningen om at utdanningsinstitusjoner skal være preget av mangfold («diversity»), - både når det gjelder rekruttering av studenter og ansatte og for å realisere et mangfoldsperspektiv i utdanningene? Hva gjør andre utdanningsinstitusjoner for å innfri målsetningen om å utdanne kulturkompetente sosialarbeidere og sikre at innholdet i utdanningene er preget av et mangfoldsperspektiv?

I denne rapporten er det hvordan tre utdanningsinstitusjoner i Minnesota forholder seg til mangfoldsproblematikken, som det fokuseres på. Som nevnt i forordet, fikk jeg anledning til å undersøke dette nærmere gjennom et forskningsopphold i Minnesota fra august 2004 til juli 2005, (i tillegg til to senere besøk i 2009 og 2011) ved tre ulike utdanningsinstitusjoner: University of Minnesota, Augsburg College og St. Olaf College. Institusjonene hadde både bachelor- og masterutdanninger i sosialt arbeid (Fakta opplysninger om utdanningene er ajourført i mars 2014).

Jeg har samlet inn et omfattende materiale fra disse tre institusjonene: Målsetnings- og strategidokumenter (både for hele institusjonen og for sosialarbeiderutdanningene på bachelor- og masternivå), lærebøker, pensumlister, studieopplegg og oppgaver/øvelser gitt til studentene for å fremme deres kritiske refleksjon og kultursensitivitet. Jeg har gjennomført 15 kvalitative intervjuer med skoleledere og undervisningspersonale på sosialarbeiderutdanningene ved de tre institusjonene. Jeg deltok i lærermiljøet og i noe undervisning, satt i to utvalg som arbeidet med minoritetsspørsmål og deltok i mange ”flerkulturelle aktiviteter” på campus i løpet av studieåret. Jeg hadde kontorplass gjennom hele studieåret på Augsburg College og på St. Olaf College (tilbrakte halve uken hvert sted), og kunne i tillegg lett besøke University of Minnesota som ligger på naboeiendommen til Augsburg College i sentrum av Minneapolis. Som denne rapporten viser er det stor grad av likhet mellom hva University of Minnesota, St. Olaf College og Augsburg College framhever som viktige prinsipper i utdanningen til yrkesutøvelse i et pluralistisk samfunn.

FORSKNINGSSPØRSMÅL OG PROBLEMSTILLINGER - MED SPESIELL VEKT PÅ SOSIALARBEIDERUTDANNINGENE

Personintervjuene og innsamlingen av dokumentasjon hadde som formål å gi svar på følgende forskningsspørsmål/problemstillinger:

1. Har institusjonene MÅLSETNINGER om et flerkulturelt læringsmiljø?
2. Hvilket INNHOLD gis denne målsetningen?
3. Hvilke PRINSIPIELLE SPØRSMÅL diskuteres?
4. Hvordan ivaretas et flerkulturelt perspektiv ved valg av PENSUM, UNDERVISNINGSMETODE, OPPGAVER og PRAKSIS?
5. Hvilke konkrete TILTAK/SERVICE ORGANER finnes på campus for å assistere minoritetsstudenter og fremme et flerkulturelt studiemiljø?
6. Hvordan KONTROLLERER utdanningene at målsetninger og strategiplaner følges opp?
7. Har utdanningene en REKRUTTERINGS POLITIKK for å øke andelen studenter og ansatte med minoritetsbakgrunn?

(Ref. vedlagte intervjuguide)

5. KILDER OG METODE

For å få svar på disse spørsmålene bygger jeg på følgende kilder:

1. KVALITATIVE INTERVJUER:

Personlige intervjuer av faglige og administrative ledere og professorer, i alt 15 personintervjuer - ref. vedlegg med liste over informantene – ved følgende tre sosialarbeider utdanninger i Minnesota:

- Augsburg College, Department of Social Work i Minneapolis med bachelor- og masterutdanning i sosialt arbeid,
- University of Minnesota, School of Social Work i Minneapolis med master- utdanning i sosialt arbeid,

- St. Olaf College, Department of Social Work i Northfield med bachelor-utdanning i sosialt arbeid.

2. INNHOLDSANALYSE:

Av målsetningsdokumenter, studieplaner, kurskataloger og policy-dokumenter ved de tre utdanningsinstitusjonene.

3. MATERIALSAMLING:

- Innsamling av OPPGAVER som gis til studentene for å øke deres kulturbevissthet og gi dem flerkulturell erfaring.
- Innsamling av LÆREBØKER i flerkulturelt sosialt arbeid.

4. DELTAKENDE OBSERVASJON:

I hele studieåret hadde jeg kontorplass på St. Olafs College i Northfield og Augsburg College i Minneapolis (tilbragte halve uken på hvert av collegene gjennom hele studieåret). På St. Olaf og Augsburg deltok jeg gjennom hele året i lærermøter og sammenkomster for staben på sosialarbeiderutdanningene, var medlem i utvalg som arbeidet med mangfold og minoritetsspørsmål og deltok i sosiale aktiviteter på campus. University of Minnesota ligger på naboeiendommen til Augsburg college i Minneapolis, så det var også lett å oppsøke dette universitetet for personintervjuer og for deltakelse i undervisning og møter.

Datainnsamlingen fant sted i perioden august 2004 til juli 2005. To senere besøk fant sted i 2009 og 2011 for å ajourføre dataene og sjekke for eventuelle endringer. Faktiske opplysninger om de tre studiestedene ble ajourført i mars 2014.

6. INFORMASJON OM UNIVERSITY OF MINNESOTA, AUGSBURG COLLEGE OG ST. OLAF COLLEGE – MED SÆRLIG VEKT PÅ OPPTAKSKRAV TIL SOSIONOMSTUDIET

UNIVERSITY OF MINNESOTA

University of Minnesota (U of M) er et meget stort universitet med ca. 45.000 studenter (pr. mars 2014) på det som kalles "the Twin Cities Campus" i Minneapolis (Universitetet har også studiesteder i tre andre byer i Minnesota).

Universitetet i Minneapolis består av ca. 20 forskjellige collegier som tilbyr bachelor- og masterutdanning i mer enn 300 forskjellige studieretninger, ca. halvparten av disse er bachelorutdanninger. Universitetet ligger spredt over et større område, med en stor del av campus i sentrum av Minneapolis og en annen del av campus i nabobyen St. Paul. Det gis undervisning på bachelor, master- og doktorgradsnivå. Flere kjente forskningsinstitutter er tilknyttet universitetet; innen samfunnsfag blant annet Hubert Humphrey Institute of Public Affairs og Immigration History Research Center.

Som ved andre amerikanske universiteter og collegier består bachelorutdannelsen innen liberal arts av et fireårig studieforløp (for heltidsstudentene), der de to første årene er en generell innføring i både samfunnsfag, realfag og humanistiske fag, mens de siste to årene er en spesialisering om et hovedfag, major (ikke master som er en toårig videreutdanning etter at de fire årene er gjennomført). Bachelorutdanningen består dels av obligatoriske kurs som alle studenter må ta (det såkalte "core curriculum"), og dels av valgfrie fag og kurs.

SCHOOL OF SOCIAL WORK, UNIVERSITY OF MINNESOTA

School of Social Work på University of Minnesota gir bare undervisning på masternivå på sosialarbeiderstudiet, bachelorutdannelsen må studentene ta på et annet college eller universitet. På intervjuetidspunktet var det registrert totalt 280 studenter på masterprogrammet i sosialt arbeid på U of M, dette tallet inkluderer deltidsstudentene og variere noe fra år til år. I tillegg er det vanligvis mellom 40 og 50 studenter på doktorgradsprogrammer i sosialt arbeid.

STUDENTOPPTAK TIL MASTERPROGRAMMET I SOSIALT ARBEID:

I gjennomsnitt kommer en av tre studenter som søker om opptak på masterprogrammet inn på studiet. Tidligere var det meget vanskeligere å få studieplass på U of M's masterprogram, bare en av åtte søkere ble tatt opp på masterprogrammet i sosialt arbeid for en del år tilbake. Etter at flere college i nærheten nå har masterprogram i sosialt arbeid, det gjelder for eksempel Augsburg College på naboeiendommen (som også har bachelorprogram – så mange av studentene fortsetter der) og det katolske St. Thomas College, også i Minneapolis, har det blitt færre søkere til masterprogrammet på U of M. I følge leder for sosialarbeiderutdanningen ved universitetet er en annen grunn til den endrede søkersituasjonen at kriteriene for opptak ved University of Minnesota er bedre kjent blant søkerne, slik at studenter med dårlige karakterer fra bachelorstudiet ikke lenger søker om opptak på dette masterprogrammet, slik de gjorde tidligere (og fikk avslag).

Ved opptak til masterstudiet i sosialt arbeid legges det blant annet vekt på:

- relevant sosial praksis
- et personlig essay
- tre anbefalelsesbrev
- skriftlig formuleringsevne: presist og korrekt språk
- karakterer fra bachelor (søkerne må ha 3 eller bedre i snitt)

Søkerne til masterprogrammet i sosialt arbeid må i sitt personlige essay og gjennom anbefalingsbrevene demonstrere at de har:

- *"Sensitivity to issues of racial identity, ethnicity, national origin or culture; physical, intellectual and emotional differences; religion and spirituality; gender and sexual orientation; public assistance, veteran or marital status;*
 - *A commitment to equal opportunity and working with oppressed populations. (This is) assessed through review of the personal statement, formal writing sample (if appropriate), resume and letters of recommendation."*
- (<http://www.cehd.umn.edu/ssw/Programs/msw/admission/mars> 2014)

Som vi ser kreves det at søkerne til masterstudiet har et bevisst forhold til etniske og kulturelle forskjeller i befolkningen, at de respekterer ulikheter blant annet når det gjelder religion og seksuell legning, og at de aktivt vil arbeide for å fremme like muligheter for undertrykte og diskriminerte grupper.

Det står videre i opptakskravene at søkerne blir vurdert i forhold til leder-egenskaper: (The Applicant's) *"Potential for Leadership/ Advocacy/ Commitment to Social Justice is assessed through the review of the personal statement, resume and letters of recommendation"* (op.cit).

Det vil også være et utelukkelseskriterium dersom en søker tilkjennegir holdninger og verdier i søknaden som er i konflikt med sosialt arbeidsyrkesetiske retningslinjer (slik disse er formulert av det nasjonale sosialarbeiderforbundet): *"Congruence of Applicant' Values and Ethics with those held by the social work profession is assessed through the personal statement, resume, formal writing sample, and letters of recommendation."*

(<http://www.cehd.umn.edu/ssw/Programs/msw/admission/requirements>).

Det er hva søkerne svarer på alle de personlige spørsmålene på søknadsskjemaet, hva de skriver i sitt personlige essay og den omtalen de får i anbefalelsesbrevene som legges til grunn når institusjonen innstiller på innvilgelse eller avslag. Hver søknad til masterstudiet leses av to av faglærerne. Dersom de er enige om at studenten er kvalifisert til opptak (etter de kriteriene som er nevnt ovenfor), får studenten et tilbud om å begynne på studiet. Er de to lærerne uenige i sin vurdering av studentens kvalifikasjoner, blir et tredje medlem av lærergruppen bedt om å vurdere søknaden.

Masterstudentene i sosialt arbeid kan velge mellom et weekend-program (fredag kveld og hele lørdag) og et program med undervisning på dagtid i ukedagene. De kan også velge mellom heltids- og deltidsstudier. Masterstudiet for fulltidsstudentene er et to-årsprogram. Det vanligste er at studentene tar tre eller fire kurs i uken (tre klokketimers varighet pr. kurs) og har praksis utplassering en eller to dager i uken (praksis løper altså parallelt med undervisningen gjennom hele studietiden for heltidsstudenten på dagtid). Studentene kan også velge å ta hele sin praksis samlet i løpet av sommeren.

LÆRERNE PÅ MASTERPROGRAMMET:

Alle som underviser på masterprogrammet har sosionomutdanning. Alle har en mastergrad i sosialt arbeid, de aller fleste har også en doktorgrad innen sosialt arbeidsfagområde. Mange har i tillegg en annen fagutdanning, f.eks. også en master i sosiologi eller kommunikasjon. (Også i bachelorutdanningene i sosialt arbeid er det vanlig at alle de faste lærerne er sosionomer; siden studentene har gjort seg ferdig med undervisningen i andre fag før de begynner på sin major (hovedfag i sosialt arbeid, er det i mindre grad behov for lærere med en annen fagbakgrunn på sosionomstudiet). Det er i alt ca. 30 fast ansatte lærere på masterutdanningen i sosialt arbeid på U of M, i tillegg til mange timelærere.

AUGSBURG COLLEGE

Augsburg College er et privat luthersk liberal arts college i sentrum av Minneapolis med innvandrerrettet nabolag. Colleet har en profil som et "by-college" ("urban profile and urban experience") som engasjerer samtlige studenter i sosiale oppgaver i nærmiljøet (<http://www.augsburg.edu/about/mission/>).

Antall studenter totalt på colleget er vel 3.000. (høstsemesteret 2012 var det i alt 3720 registrerte studenter på Augsburg, av disse var 897 kvelds- og weekend studenter (<http://www.augsburg.edu/about/facts/>). I gjennomsnitt vil det være ca. 1.500 studenter på colleget en vanlig ukedag siden så mange av studentene går på weekend college, er deltidsstudenter eller ute i praksis). Det er obligatorisk tilstedeværelse for både heltids- og deltidsstudentene i alle klasser/fag som en student tar et gitt semester.

En bachelorutdanning omfatter fire års studier på fulltid. Studentene kan velge mellom ca. 50 ulike fordypningstemaer (major). I de to første årene må studentene, slik det er vanlig ved de fleste bachelorutdanningene i USA, ta en rekke generelle fag som matematikk, skrivning, engelsk, historie, etc. Studentene kan velge mellom mange ulike kurstilbud innen hvert av disse

fagene. I en del kjernefag som matematikk, skrivning og engelsk og et fremmedspråk må studentene ha C eller bedre i karakter for å fortsette/få kurset godkjent. Den generelle utdanningen må være fullført før studentene kan begynne på sitt hovedfag/fordypningsfag (major) de siste to årene av bachelorutdanningen.

I 2005 var det kun tilbud om fire masterutdanninger på Augsburg College, en av disse var master i sosialt arbeid. I dag (2012-2014) gis det undervisning i syv ulike masterutdanninger på colleget (sosialt arbeid, økonomi/administrasjon, pedagogikk, ledelse, sykepleie, vernepleie og legeassistent) (op.cit). Klassestørrelsen er sjelden på over 20 studenter, en vanlig klassestørrelse på Augsburg er 12 til 15 studenter.

STUDENTINNSATS I NÆRMILJØET:

På Augsburg College, som altså ligger i sentrum av Minneapolis med en stor innvandrerbefolkning i bydeler med til dels store sosiale problemer, er man opptatt av å gi alle studentene, uavhengig av hva studentene planlegger å velge som sin major, en personlig opplevelse av forholdene i disse bydelene. Studentene blir fra første semester delt inn i grupper som for eksempel driver med leksehjelp for somaliske barn, aktivisering av nyankomne flyktninger, engelsk språkopplæring til immigrantforeldre, formidling av tjenester og kartlegging av problemer i bydelene. Colleet identifiserer seg sterkt med denne praksisen, som kalles "the Augsburg experience", og som alle studentene i bachelorutdanningene deltar i. For mange studenter fra mer privilegerte boligområder, er dette deres første personlige møte med fattigdom en flerkulturell befolkning.

SOSIALARBEIDERUTDANNINGEN PÅ AUGSBURG:

Sosialarbeiderutdanningen på Augsburg College består av en bachelorutdanning med sosialt arbeid som hovedfag (major) og en masterutdanning i sosialt arbeid. Bachelorutdanningen er fireårig, de første to årene består av generelle fag, deretter studerer studentene sosialt arbeid i to år. Mellom 15 og 25 studenter tar eksamen hvert år som bachelorstudenter ved Augsburg College.

Masterprogrammet på Augsburg, som tidligere var et heltidsstudium, blir nå bare undervist som weekend kurs; klasseromsundervisningen foregår hver fredag fra kl. 17 til 21 og hver lørdag fra kl. 9 til kl. 17. Også mange av lærerne foretrekker å undervise i weekenden framfor på fulltid i ukedagene, både fordi mange av økonomiske grunner trenger en annen inntekt i tillegg til undervisningsjobben på colleget, og fordi de som er avhengig av barnetilsyn for å kunne jobbe, bare kan få det fra ektefelle eller andre slektninger i weekenden. På

Augsburg var det høsten 2012 i alt registrert 98 masterstudenter på denne deltidsutdanningen. Tidligere var det ca. en tredjedel av masterstudentene som ikke fullførte utdanningen fordi de ikke ble ferdig med masteroppgaven. Nå kan studentene i stedet for en omfattende masteroppgave på ca. 100 sider, skrive en oppgave på mellom 30 og 40 sider, som blir godkjent dersom studenten i denne oppgaven demonstrerer god teoretisk innsikt og kunnskaper. Den mer omfattende ”gamle” masteroppgaven blir nå betraktet som en avhandling som gir studentene en tilleggs kvalifikasjon etter bestått mastereksamen.

Det er ca. 15 fulltidsansatte lærere i sosialarbeiderutdanningene på Augsburg. Alle disse er sosionomer med doktorgrad i sosialt arbeid, noe som er et krav for å få fast ansettelse i sosialarbeiderutdanningen på colleget. I tillegg er det like mange deltidsansatte lærere, også disse er sosionomer, som gir enkelte undervisningstilbud (De vanlige samfunnsfagene som studentene må ta i løpet av de to første studieårene av bachelorstudiet gjøres som nevnt i andre avdelinger på colleget med samfunnsvitere, økonomer, jurister etc., før studentene velger å fordype seg i hovedfaget sosialt arbeid, det er derfor ikke noe stort behov for lærere til disse fagene i sosionomutdanningene.).

Lærerne som underviser på Augsburg College er opptatt av å ha små klasser med personlig kontakt mellom lærer og student; klassene i undervisningsrommene er vanligvis på 14 - 15 studenter, meget sjelden over 20 (dette gjelder for øvrig på hele colleget, uavhengig av fag). Dersom det er mer enn 20 studenter i et kull opprettes parallelle klasser for å kunne ha små undervisningsgrupper.

OPPTAKSKRAV TIL SOSIALT ARBEID BACHELORSTUDIET PÅ AUGSBURG:

Alle studentene som søker om opptak til et bachelorstudium på Augsburg blir, i likhet med søkerne til andre college og universiteter i USA, bedt om å oppgi hvilken etnisk gruppe de tilhører. Vanligvis bruker studiestedene denne inndelingen: ”*African American, Asian Pacific Islander, Hispanic/Latino, American Indian/Alaskan Native, Euro American or Middle Eastern*” (St. Olaf College 2013 Profile). Denne kategoriseringen av studentene gjøres fordi studiestedene årlig må sende inn statistikk over hvilke grupper studentene rekrutteres fra, for å oppfylle nasjonale krav til mangfold i studentgruppen.

Når studentene søker om opptak til fordypning (major) i sosialt arbeid på Augsburg, må de fylle ut et omfattende spørreskjema med blant annet opplysninger om karakterer fra tidligere kurs på colleget og relevant arbeids-erfaring. I tillegg må alle studentene som vil fordype seg i sosialt arbeid svare på en lang rekke personlige spørsmål på et tre siders essayet som skal legges ved

søknaden. Spørsmålene dreier seg blant annet om hvorfor studenten ønsker å ta en utdanning i sosialt arbeid og hvorfor studenten tror at hun/han egner seg som sosialarbeider:

«Discuss the reasons why you want to be a social worker. Give an assessment of your abilities to work with people with attention to your strengths and areas in need of development (personal, profession, and academic). Use specific examples.» (<http://www.augsburg.edu/socialwork/social-work-department/2014>).

Videre blir studenten på opptaksskjemaet til bachelorutdanningen i sosialt arbeid bedt om må å: *“Discuss your views on the purpose of the profession”* (op.cit.).

Disse spørsmålene, kun med små endringer av formuleringene, er i en rekke år blitt stilt til studenter som søker om opptak på bachelorstudiet i sosialt arbeid ved Augsburg College. Enkelte år er søkerne også blitt bedt om å ta stilling til og diskutere følgende spørsmål:

«Discuss your understanding of the role of diversity in social work, specifically addressing each of the following: race, ethnicity, culture, class, sexual orientation, gender, age, differing physical and development abilities, and religion” (Augsburg College: Application for admission 2004-2005).

Som vi ser er dette krevende oppgaver som søkere til bachelorstudiet i sosialt arbeid må besvare. Spørsmålene som studentene skal diskutere krever modenhet, kunnskaper, refleksjon og formuleringsevne allerede ved starten på studiet. Det var overraskende for meg at såpass krevende og teoretiske oppgaver ble stilt allerede når studentene søkte om opptak på bachelorstudiet i sosialt arbeid. Jeg hadde i stedet forventet at slike spørsmål ville blitt gitt som eksamensoppgaver eller blitt formulert som læringsmål for siste del av bachelorstudiet.

Tre lærere leser studentenes søknad og det personlige essayet, for å ta stilling til om søkeren på en tilfredsstillende måte har besvart oppgavene i søknaden. Lærerne blir bedt om å konkludere med om de anbefaler eller fraråder at studenten får begynne på bachelorstudiet i sosialt arbeid. Dersom søkerne har fått negativ eller lite positiv omtale i de anbefalelsesbrevene som må vedlegges søknaden om studieplass (de som skriver anbefalelsesbrevene må svare på mange personlige spørsmål om studentenes egnethet, modenhet, akademisk kompetanse osv.), vil søkerne ikke få studieplass. Det vil da bli vist til disse uttalelsene i anbefalelsesbrevene som begrunnelse for avslaget.

OPPTAK TIL MASTERSTUDIET I SOSIALT ARBEID PÅ AUGSBURG:

For å bli tatt opp på masterstudiet i sosialt arbeid må studentene ha bestått bacheloreksamen med minst 3.0 i snittkarakter. I tillegg må tre anbefalelsesbrev vedlegges søknaden der det skal sies noe om søkerens *“academic and/or professional abilities and readiness for social work graduate education”* (<http://www.augsburg.edu/msw/admission-process/> mars 2014).

Også søkerne til masterstudiet blir bedt om å forklare hvorfor de mener de vil egne seg som sosialarbeidere. Søkerne til masterstudiet må i likhet med søkerne til bachelorutdanningen, fylle ut et omfattende spørreskjema om blant annet tidligere utdanning, oppgi karakterer i alle fag og tidligere arbeidserfaring. Søkerne må også opplyse om eventuelle bøter eller dommer og disiplinære reaksjoner de har fått. Utenlandske søkere må oppgi statsborgerskap og oppholdsgrunnlag og hvis engelsk ikke er søkerens morsmål må resultatene fra en standardisert språktest vedlegges. Bare søkerne som har oppnådd en gitt poengsum på denne språktesten kommer i betraktning.

Søkere til masterstudiet i sosialt arbeid må i det personlige essayet besvare mange personlige spørsmål og diskutere sine holdninger til yrkesfaglige spørsmål. Spørsmålene krever både et reflektert forhold til eget yrkesvalg og til yrkesetiske prinsipper. Måten spørsmålene formuleres på i søknadsskjemaet for opptak til masterstudiet varierer noe fra år til år, mens mange av de samme temaene gjentas ved de ulike søkeropptakene. Nedenfor gjengis noen av spørsmålene som studentene skal diskutere i det personlige essayet som skal vedlegges søknadsskjemaet til masterstudiet ved to ulike søkeropptak.

Spørsmålene nedenfor ble stilt til studenter som søkte om opptak til masterstudiet i sosialt arbeid ved Augsburg College i 2004 – 2005:

1) *“What do you think is the ideal balance of individual personal responsibility and collective societal responsibility in meeting people’s need? Explain your view on the role helping professionals should play fostering this balance.”*

2) *“Think about your employment, life, and/or volunteer experiences. Choose one experience and describe the skills and interests you have developed from this experience. Explain how these skills are relevant to a career in social work.”* (Augsburg College 2004: Application for admission/Master of social work).

Søkerne ble også bedt om å diskutere følgende utsagn:

3) *“Errors in professional judgement that should be avoided are the tendencies to see differences or commonalities when they are not there or to not see differences or commonalities when they are present.” Please relate an example*

from your life when you have observed (or made?) such errors of judgement in appreciating human diversity. What could be done differently?” (op.cit)

Innholdsmessig har spørsmålene som stilles til søkere til masterstudiet i sosialt arbeid på Augsburg College endret seg lite i løpet av de siste ti årene; det dreier seg om søkerens forståelse av sosialt arbeid, søkerens syn på egne kvalifikasjoner, søkerens multikulturelle erfaringer og søkerens holdninger til spørsmål om rettferdighet og likhet. I 2014, blir søkerne bedt om å diskutere følgende spørsmål:

1) *“The mission statement of the Augsburg social work department is: “To develop social work professionals for practice that promotes social justice and empowerment towards the well-being of people in a diverse and global society.” In relation to our mission statement, why have you chosen the Augsburg MSW program?*

2) *What principles and values would guide your social work practice?*

3) *Identify a current event related to a social injustice. What is your relationship to this injustice? What are possible social work responses to it?*

4) *Think about your education. Describe one skill or interest you have developed from your education. Explain how this skill or interest is relevant to the study of social work.*

5) *Think about your employment or volunteer experience. Describe one skill or interest you have developed from this experience. Explain how this skill or interest is relevant to the study of social work.*

Your Personal Statement should be well written. It should be comprehensive yet concise. A typical statement is 3 to 5 pages in length, double-spaced.”

(<http://www.augsburg.edu/msw/admission-process/> mars 2014)

Som vi ser forventes at søkere til masterstudiet i sosialt arbeid har evne til kritisk refleksjon, selvinnsikt og et bevisst forhold til yrkesetiske spørsmål.

Studentene blir i sin søknad om opptak på masterprogrammet også spurt om de har erfaring fra arbeid med personer med annen kulturell bakgrunn (enn deres egen). Det blir lagt vekt på at studentene har et reflektert forhold til minoritetsproblematikken, og at dette kommer til uttrykk i studentenes personlige essay. Refleksjon og modenhet vektlegges mer enn studentenes arbeidserfaring med

minoriteter. Men studenter som helt mangler erfaring fra sosialt arbeid vil imidlertid ikke bli tatt opp på masterprogrammet ved Augsburg College.

Lærerne fordeler søknadsbunkene mellom seg slike at hver lærer leser ca. 30 søknader. Studentenes personlige essay blir lest av tre lærere. Besvarelsene blir evaluert etter mange dimensjoner: Hvor god forståelse har studenten av sosialt arbeid? Er studenten i stand til å se sine egne sterke og svake sider? Kan studentene relatere sine personlige egenskaper til sosialarbeider rollen?

Hver students besvarelse blir vurdert etter en skala fra en (= svak besvarelse) til fire (= meget god besvarelse) på hver av spørsmålene i essayet. Hver av de tre lærerne foretar en vurdering og poengsetting av hver enkelt søknad og konkluderer med en anbefaling: Studenten bør/bør ikke tilbys studieplass på masterstudiet i sosialt arbeid.

ST. OLAF COLLEGE

St. Olaf College er et privat 4-årig liberal arts college i Northfield, Minnesota. Colleget ble grunnlagt av norske lutherske immigranter i 1874, og er fremdeles et av mange evangelisk lutherske colleger i USA. Colleget er anerkjent som et meget bra liberal arts college, med spesielt høy standard i matematikk og musikk. Musikkavdelingen har internasjonalt renome og er blant de beste i USA innen klassisk og jazz, folkemusikk (inkludert hardingfele), sang, opera og musikk-teater. St. Olaf har et omfattende internasjonalt student utvekslingsprogram og framhever mangfold ("diversity") og flerkulturell utdanning som en av sine viktigste målsetninger.

St. Olaf College er et velstående og meget velutstyrt college, med en flott campus og fine gamle bygninger og fellesrom. Biblioteket er kjent for sine mange specialsamlinger, forskere fra hele verden kommer for å arbeidet ved Kierkegaard samlingen og "Immigration history" arkivet. Også den store samlingen med norsk litteratur på St. Olaf College er velkjent blant litteraturforskere.

Skolepengene er ca. 30.000 dollar pr. år for studentene på St. Olaf. Dette beløpet inkluderer undervisning, innlosjering på dobbeltrom i internat på campus og tre måltider pr. dag i skolens kantine. 96 prosent av studentene bor på college området. Så mye som 2/3 av studentene får dekket en større eller mindre del av disse utgiftene. Gjennomsnittlig støtte til delvis dekning av skolepengene pr. student er 18.000 dollar pr. studieår. Det tas ikke hensyn til betalingsevne ved studentopptak, noe som har gitt colleget stadig dårligere råd. En stor del av collegets inntekter kommer fra gaver fra velstående tidligere studenter og donasjoner fra organisasjoner.

Høsten 2013 var det 3.125 registrerte studenter på St. Olaf College (*St. Olaf College 2013 Profile*). Gjennomsnittlig klassestørrelse er 23 studenter, ofte er det færre studenter i en klasse. I 2005 hadde ca. 10 prosent av studentene minoritetsbakgrunn (såkalt "multicultural" ifølge offentlig statistikk), i 2013 var denne andelen økt til ca. 22 prosent (op.cit.) Kategoriseringen som benyttes i denne statistikken opererer med betegnelser som "American Indian or Alaskan Native, Asian, Hispanic, Black, Multiracial, White, Non-Hispanic" (op.cit).

Ca. 200 av de nye studentene som begynner på en bachelorutdanning i et høstsemester, vil etter søknad motta stipend, avhengig av eksamensresultater fra highschool. Også en del av studentenes hjemmekommuner og lokale kirker gir stipend til noen av "sine" studenter. I tillegg mottar ca. 50 av første års studentene et musikk stipend.

Det undervises i til sammen i ca. 40 forskjellige major/hovedfag i løpet av de forskjellige fireårige bachelorutdanningene på St. Olaf College. I løpet av de to første årene må alle studentene, i likhet med opplegget ved andre utdanningsinstitusjoner på bachelornivå, ta en stor mengde allmennfag, inkludert fremmedspråk, historie, matematikk, engelsk etc. Det er obligatorisk frammøte i alle fag og til alle timer. Studentene må ukentlig levere inn flere skriftlige hjemmeoppgaver, og det er et omfattende pensum i hvert fag og på alle klassetrinn.

SOSIALARBEIDERUTDANNINGEN PÅ ST. OLAF:

Sosialarbeiderutdanningen på St. Olaf er kun på bachelornivå, det er de to siste årene av den fireårige liberal arts utdannelsen som utgjør selve sosialarbeiderutdannelsen (major). Utdanningen i sosialt arbeid på St. Olaf er en tallmessig liten utdanning med totalt ca. 45 studenter. Mellom 12 og 15 studenter blir vanligvis ferdig utdannet som sosialarbeidere hvert år, av disse er det ofte tre, fire "students of color". Prosentandelen "ikke-hvite" studenter utgjør av den totale studentgruppen registreres for statistiske formål. Alle studiesteder prøver å rekruttere studenter fra minoritetsgrupper for å oppfylle kravet om mangfold/"diversity".

MÅLSETNINGER FOR BACHELORUTDANINGEN I SOSIALT ARBEID:
Følgende er oppgitt som “outcome objectives” for sosialarbeiderutdanningen på bachelornivå:

“After completion of their social work education at St. Olaf, the students will be able to:

- *Apply critical thinking skills within the context of professional social work practice.*
- *Understand the value base of the profession and its ethical standards and principles, and practice accordingly.*
- *Practice without discrimination and with respect, knowledge, and skills related to clients’ age, class, color, culture, disability, ethnicity, family structure, gender, marital status, national origin, race, religion, sex and sexual orientation.*
- *Understand the forms and mechanisms of oppression and discrimination and apply strategies of advocacy and social change that advance social and economic justice.”*

Disse målsetningene utgjør fire av de i alt 12 kompetansekrav som det nasjonale sosialarbeiderforbundet stiller til bachelorstudentene (“National undergraduate competencies”, fra www.CSWE.org, ref. vedlegg).

OPPTAKSKRAV BACHELORSTUDIET I SOSIALT ARBEID ST. OLAF

For å bli tatt opp på sosialarbeiderstudiet (major) må studentene ha fullført de to første årene av bachelorutdanningen og gjennomført og bestått følgende kurs: To kurs i sosiologi, to kurs i psykologi, to kurs i biologi. St. Olaf College krever også at studentene har gjennomført to introduksjonskurs i sosialt arbeid før de kan begynne på hovedfaget. I alle disse fagene må studentene ha fått karakteren C eller bedre for å bli tatt opp på sosionomstudiet.

Når studentene melder fra at de er interessert i å ta en sosialt arbeid major, får de først en ”egen erklæring” til utfylling (“Interest Inventory”). I tillegg til opplysninger om fagbakgrunn, kurs og karakterer fra de to første årene på bachelorstudiet, blir studentene spurt om en rekke personlige spørsmål. Det stilles for eksempel spørsmål om hvorfor de er interessert i å utdanne seg i sosialt arbeid, hva (hvilke egenskaper de har som) de mener gjør dem kvalifisert til å være sosialarbeidere, og hva de tror kan bli et problem for den enkelte under utdannelsen. Søkerne blir også spurt om hvilke arbeidserfaringer de har, om de har arbeidet med/kjennskap til minoriteter osv.

Det omfattende søknadsskjema skal blant annet inneholde karakterer fra alle de obligatoriske kursene tidligere i studiet og et personlig essay. Dette essayet skal inneholde svar på blant annet følgende spørsmål:

- ”Hvordan har du utviklet interesse for å bli sosialarbeider?
- Hvordan har innflytelse fra familie, venner eller andre sosialarbeidere påvirket ditt valg?
- Hvilke andre yrkesvalg har du tenkt på?
- Er det spesielle problemer eller grupper du gjerne vil arbeide med?”

(Interest Inventory - <http://wp.stolaf.edu/socialwork/>)

Videre står det på søknadsskjemaet at søkerne til bachelorstudiet på St. Olaf må diskutere følgende spørsmål:

”Social workers share a belief in common values that support their work with individuals, families, groups and communities; these values include self-determination, worth and dignity of every person, and belief in the reciprocal rights and responsibilities of person in relation to society, and a commitment to social justice.

- *What values do you hold that you believe will support your work with people?*
- *What values, if any, that you hold might be problematic?*
- *To what degree, do you believe you are open to exploring your values, or to changing them?*
- *Who has been the most supportive of your choice of social work as a major?*
- *Who, if any, has been opposed? How have you responded?*
- *What do you hope to be doing in 10 years?”*

(Interest Inventory - <http://wp.stolaf.edu/socialwork/>)

Som vi ser er dette spørsmål som krever stor grad av selvinnsikt, åpenhet, modenhet og god formuleringsevne. Søkerne til bachelorstudiet på St. Olaf blir bedt om å ta stilling til dels svært «avanserte» problemstillinger. Jeg spurte derfor lærerne ved St. Olaf som vurderte disse besvarelsene, om i hvilken grad disse spørsmålene fungerer som «inngangskriterier»: Vil en søker med en noe svak og umoden besvarelse ble utelukket fra sosialarbeiderstudiet? I følge lederen av sosialarbeiderutdanningen ved St. Olaf College brukes *ikke* studentenes svar på slike spørsmål til å utelukke studenter fra studiet, men som grunnlag for samtaler, egenutvikling og holdningsbearbeiding. Studentenes svar kan imidlertid også bli brukt til å drøfte med studentene om sosialt arbeid er et velegnet studium for dem. Når det gjelder opptak, vil kun mangelfulle karakterer fra de obligatoriske kursene bli tillagt avgjørende vekt (Carlsen/St. Olaf). Disse

svarene fra St. Olaf står i motsetning til hva lærerne i sosialt arbeid på Augsburg opplyste om; der ville også søkerens svar på tilsvarende spørsmål kunne bli brukt til å utelukke studenter fra opptak, både fra bachelorutdanningen i sosialt arbeid (hovedfag/major) og fra masterutdanningen.

På spørsmål til lederen for sosionomstudiet på St. Olaf om hva som kunne føre til at en student ble utelukket fra studiet, ble det svart at brudd på yrkesetiske retningslinjer under studentenes utplassering i praksis, kan bli brukt til å utelukke studenter fra studiet. Derimot vil ikke «umodne» holdninger og mangelfull selvrefleksjon føre til at studenter utelukkes fra opptak på major på bachelorutdanningen i sosialt arbeid: *”Vi mener at bachelorstudiene skal være forholdsvis åpne, studenter har potensiale for endring gjennom utdannelsen”* (Carlsen/St. Olaf).

De omfattende spørsmålene på søknadsskjemaet til bachelorutdanningen i sosialt arbeid på St. Olaf College har primært to siktemål: Dels gi grunnlag for en samtale med studentene om hva sosialt arbeid som studium og yrke innebærer i forhold til de forventningene som studentene selv har gir uttrykk for i sine søknader, og dels gi grunnlag for en samtale med de studentene som utdanningen mener er uegnet som sosialarbeidere eller som har feil motivasjon for å velge dette yrket. Studentene ville ikke bli formelt utelukket fra studiet på grunnlag av de opplysningene de har gitt i søknadsskjemaet, men bli rådet til å velge en annen major som de etter lærerens mening passer bedre til. Studenten vil, etter en slik rådgivende samtale, allikevel kunne opprettholde sin søknad om opptak på sosialarbeiderutdanningen.

LITTERATUR

Andreassen, Kristina Kvarv, Minja Tea Dzamarija og Tove Irene Slaastad: ”Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre – befolkningsstatistikk: Stort mangfold i lille Norge” i *Samfunnsspeilet*, nr. 5/2013, Oslo: Statistisk sentralbyrå

Council of Social Work Education: *National undergraduate competencies* (www.CSWE.org)

Garra, Ann Marie og Lisa Werkmeister Rozas (2013): “Cultural Competence Revisited” i *Journal of Ethnic and Cultural Diversity in Social Work*, vol.22, side 97-211.

Høgskolen i Oslo (2008): ”Visjon – Høgskolen i Oslo: Kunnskap for et helt liv”, *Strategiplan for 2008-2011*, Oslo: Høgskolen i Oslo

Høgskolen i Oslo og Akershus (2012a): ”Erfaringer og anbefalinger fra Interkulturprosjektene”, utredning fra arbeidsgruppen *Flerkulturell profil*, Oslo: HiOA

Høgskolen i Oslo og Akershus (2012b): *Ny viten - Ny praksis*. Strategi 2020 for Høgskolen i Oslo og Akershus, Oslo: HiOA

Statistisk sentralbyrå (1987): ”Utenlandske statsborgere bosatt i Norge fra 1910 til 1986” i Utlendingsstatistikk, *Statistisk ukehefte* nr. 4/ 1987, Oslo: SSB

Statistisk sentralbyrå (2013): *Utlendingsstatistikk* pr. 24/4-2013, Oslo: SSB

Steen, Sverre (1936) : *Det norske folks liv og historie gjennom tidene 1500-1770*, Oslo: Aschehoug

Thorud, Espen (1989): *Norsk innvandringspolitikk 1860-1960*, Oslo: Institutt for rettsosnologi, Universitetet i Oslo

Williams, Charlotte og Lester Parrott (2013): “From Specialism to Genericism: Rising and Falling to the Challenges of Responding to Racial and Ethnic Diversity in Social Work Education in Wales” in *British Journal of Social Work* (2013): 433, 1206-1224).

Østby, Lars (2013): ”Innvandrerne regionale fordeling: Hvor i landet betyr EU-innvandringen mest?” i *Samfunnsspeilet* nr. 5/2013, Oslo: Statistisk sentralbyrå

Nettsider:

Augsburg College: <http://www.augsburg.edu>

Sosialt arbeid /Augsburg: <http://www.augsburg.edu/socialwork/>

Målsetning: <http://www.augsburg.edu/about/mission/>

Opptak: Augsburg College: Application for admission 2004-2005

St. Olaf College: <http://wp.stolaf.edu/mca>

Sosialt arbeid /St. Olaf: <http://wp.stolaf.edu/ssw>

St. Olaf College 2013 Profile

Opptak: Interest Inventory - <http://wp.stolaf.edu/socialwork/>

University of Minnesota: <http://www.cehd.umn.edu>

Sosialt arbeid /Minnesota: <http://www.cehd.umn.edu/ssw/Programs>

Opptak: <http://www.cehd.umn.edu/ssw/Programs/msw/admission>

DEL II: MÅL OG POLICY SPØRSMÅL

INNHold: I: MÅLSETNINGER OM MANGFOLD?

II: FORSTÅELSER AV KULTURKOMPETANSE
OG MANGFOLD

III: PRINSIPIELLE SPØRSMÅL:
1: Obligatoriske kurs for alle?
2: Spesielle kurs eller inkorporering?

IV: ”KJØREREGLER”

V: NASJONALE YRKESETISKE RETNINGSLINJER OG
KOMPETANSEMÅL FOR SOSIALT ARBEID

1. MÅLSETNINGER OM MANGFOLD?

HAR UTDANNINGSINSTITUSJONENE MÅLSETNINGER OM ET MANGFOLDSPERSPEKTIV I UTDANNINGENE OG ET FLERKULTURELT STUDIEMILJØ?

Et av de spørsmålene som ble stilt i denne undersøkelsen var om de tre studiestedene/universitetene som studien omfatter hadde vedtatt målsetninger om å være ”flerkulturelle studiesteder” og studiesteder preget av ”mangfold” (”diversity”). Jeg ønsket videre å undersøke hva de ulike studiestedene la vekt på i sine målsetningsformuleringer og hva de la i begreper som ”diversity” og ”multiculturalism”.

De offisielle målsetningene til utdanningsinstitusjonene er for det første et uttrykk for studiestedets ideologi. Målsetningene som utdanningene offentliggjør på sine hjemmesider og i studiekataloger er dessuten (i USA) reelle forpliktelser om profilering og studietilbud som studiestedet må følge opp. Målsetningsparagrafer blir derfor sett på som noe langt mer enn kun honnørord, siden de målsetninger og beskrivelser av studiestedet som institusjonen selv presenterer seg med, er noe collegene må realisere. Med noen års mellomrom blir det kontrollert av et nasjonale akrediteringsorgan, ”the National Accreditation Board” (tilsvarende Nokut), om studiestedet holder hva det lover i sin selvpresentasjon. Dersom et college for eksempel har skrevet på sine hjemmesider at de har et flerkulturelt studietilbud preget av et mangfoldsperspektiv, vil det bli kontrollert om det faktisk forholder seg slik: Reflekterer

undervisningstemaer, pensumlister og eksamensoppgaver et slikt mangfoldsperspektiv? Er kunnskaper om minoriteter og andre kulturer en del av det ordinære undervisningstilbudet, eller er hovedtyngden av lærebøker og undervisningstemaer preget av et ”majoritetsperspektiv” (til tross for at institusjonen profilerer seg annerledes)? En utdanning som ikke realiserer sin egen målsetning kan risikere å bli underkjent og miste offentlig godkjenning av sitt studietilbud. Institusjonene er derfor tilbakeholdne med å love mer i sine erklæringer om målsetninger og studiestedets profil, enn de mener at de kan innfri.

Ved alle de tre collegene/universitetene som jeg undersøkte var det sterkt vektlagt i målsetningsformuleringene at studiemiljøet skulle være preget av mangfold og at utdanningene skulle være preget av flerkulturelle tilnærminger. Nedenfor redegjøres det først for hvordan henholdsvis University of Minnesota, Augsburg College og St. Olaf College formulerer sine målsetninger, før vi ser nærmere på hvilke spesifikke målsetninger de tre studiestedene har for sine sosialarbeiderutdanninger.

MÅLSETNINGSFORMULERINGER FOR HELE STUDIESTEDET

UNIVERSITY OF MINNESOTA oppgir følgende som sin målsetning:

Universitetet i Minnesota skal være et tolerant studiested uten diskriminering og rasisme, et studiested som verdsetter mangfold, uten fordommer og uten diskriminering på grunn av rase, kjønn, religion, seksuell orientering eller funksjonshemming:

“Establish and nurture an environment that:

- actively acknowledges and values diversity*
- is free from racism, sexism, and other forms of prejudice, intolerance or harassment,*
- for men and women, faculty, staff, and students from varying racial, religious, and ethnic backgrounds, and of varying sexual orientations, as well as people with disabilities,*
- is conscious of and responsive to the needs of the many communities it is committed”*

(sitat fra U of M’s presentasjons brosjyre studieåret 2004-2005.)

Som vi ser er man ved U of M opptatt av å *bekjempe alle former for diskriminering og rasisme* på studiestedet og *aktivt påvirke studentenes holdninger*: Ulikhet skal respekteres både på campus og i samfunnet, enten det

dreier seg om ulikhet på grunn av hudfarge, seksuell legning, funksjonshemning, religiøs tilhørighet eller etnisk bakgrunn.

Det står videre i universitetets målsetninger at *utdanningsprogrammene og ansettelsespolitikken skal praktiseres på en slik måte at mangfold sikres*. (“The University will promote and support diversity through its academic programs, its employment policies and practices”). Det står også i prinsipperklæringene at universitetets *administrasjon er forpliktet til å utarbeide planer og sette tiltak ut i livet som bidrar til at disse målsetningene blir realisert*. Dette er altså ikke bare honnørord, men målsetninger som skal følges opp i ansettelsespolitikken og i undervisningsplaner.

De siste årene er vektlegging av mangfold og likeverd blitt enda sterkere framhevet som et av University of Minnesota’s sentrale målsetninger. I dag formuleres dette slik på Universitetets hjemmesider:

«As Minnesota has grown increasingly diverse, belief in the «power of broadened perspectives» has moved the University to rededicate itself to equity and diversity as both practical and ethical imperatives...the University (has) reaffirmed the importance of diversity as a core value and undertook a critical self-examination of its approach to equity and diversity“ (University of Minnesota: Office for Equity and Diversity 2014).

Den styrkede posisjonen som mangfoldsmålsetningen har fått på U of M har også ført til en omorganisering og styrking av de service organene som har ulike former for «minoritetsarbeid» som sin hovedoppgave (op.cit.).

AUGSBURG COLLEGE har formulert følgende stikkord som sine målsetninger for studiemiljø og undervisning: *Mangfold (“diversity”) og inkorporering (“infusion”)*.

Mangfold som målsetning står her både for et *mangfoldsperspektiv i undervisningen* og for *rekruttering av studenter og ansatte med ulik bakgrunn*; etniske, kulturelt, sosialt og språklig. Med inkorporering (“infusion”) menes i denne sammenheng at kunnskaper om minoriteters situasjon i samfunnet, ulike kulturtradisjoner og ulike perspektiver og forståelser skal være innarbeidet i alle fag og studieplaner, det er ikke lenger tilstrekkelig at slike temaer kun belyses i spesielle kurs og fagbolker.

Director of General Education på Augsburg College, begrunnet collegets målsetning om mangfold og en flerkulturell profil slik:

"We know that effective citizens will need to function in a diverse society. Augsburg Core calls for an infusion model of diversity, which we will ask the entire curriculum to reflect. We will ask, especially majors, to think about the skills and knowledge that their students will need in order to be responsible citizens if an increasingly global society" (Griffin/Augsburg).

Her ser vi tydelig hvordan colleget understreker sin "oppdragerrolle", det skal utdanne "effective and responsible citizens" for et stadig mer globalt og flerkulturelt samfunn. Spesielt oppfordres hovedfag (major) utdanningene til å tenke igjennom hvilke kunnskaper og ferdigheter deres studenter trenger i en global verden.

I tillegg ser vi at det framheves at et mangfolds- og globalt perspektiv skal inkorporeres i alle fag, i motsetning til spesialiserte kurs som ikke påvirker innholdet i den øvrige undervisningen.

I sin selv presentasjon skriver Augsburg College at:

"There are two significant aspects of an Augsburg education: The commitment to a diverse learning community and the importance of global awareness, - which are intentionally infused throughout both the core curriculum and the major, rather than being targeted in specific courses. Students will encounter these themes inherent in Augsburg's identity through out their studies." (Augsburg College April /2004: Augsburg Now).

En flerkulturell tilnærming og et globalt perspektiv skal altså tilstrebes i alle de forskjellige fagene det undervises i på colleget og en slik "mangfoldsorientering" skal reflekteres på pensumlistene.

ST. OLAF COLLEGE skriver følgende om sin profil:

"We are committed to the liberal arts, rooted in the Christian gospel, incorporating a global perspective."
(<http://wp.stolaf.edu/about/mission> - 20.3.2014)

Colleget skriver videre i sine målsetningsdokumenter at:

"St. Olaf College strives to be an inclusive community, respecting those of differing backgrounds and beliefs. Through its curriculum, campus life, and off-campus programs, it stimulates students' critical thinking and heightens their moral sensitivity; it encourages them to be seeker of truth, leading lives of

unselfish service to others; and it challenges them to be responsible and knowledgeable citizens of the world” (op.cit.).

Også på St. Olaf College ser vi at målsetningsdokumentene reflekterer collegets oppdragerrolle: Studentene skal vise respekt for annerledeshet. Og colleget skal stimulere studentenes evne til kritisk refleksjon og moralske engasjement (*”moral sensitivity”*). Det er en målsetning at studentene skal bli gode samfunnsborgere som tjener andre på en uselvisk måte. Her er det tydelig at collegets kristne profil preger dets verdigrunnlag.

OPPSUMMERING:

Vi finner for det første at alle de tre utdanningsinstitusjonene har målsetninger som klart uttrykker at de ønsket å være studiesteder preget av ”mangfold”; både i betydningen respekt for ulikhet, et undervisningstilbud som reflekterte flere forskjellige perspektiver på faglige spørsmål og ved å tilstrebe en rekrutteringspraksis som sikrer at undervisningspersonalet, studentene og administrativ og teknisk stab har en sammensatt bakgrunn, sosialt og etnisk.

Dessuten ser vi at alle institusjonene, om enn i ulik grad, identifiserer seg sterkere med en ”oppdragerrolle” i forhold til studentene, enn vi er vant til at norske høyskoler og universiteter gjør. Studentene skal lære toleranse og respekt for ulikhet, de skal bli gode samfunnsborgere som tar ansvar og tjener fellesskapet. Dette er spesielt tydelig formulert av de to collegene (St. Olaf og Augsburg) som har et kristent protestantisk verdigrunnlag, men ”oppdragelse” i betydningen påvirkning av holdninger og adferd, og ikke bare kunnskapsformidling, er også en meget viktig del av målsetningen for det statlige, ikke-religiøse University of Minnesota.

Et tredje felles trekk ser ut til å være alle disse tre studiestedenes understrekning av at et mangfoldsperspektiv i betydningen ulike tilnærminger og ulike forståelser skal inkorporeres i all undervisning. Undervisningsplaner, pensum-lister og eksamensoppgaver skal demonstrere at denne målsetningen blir fulgt opp i praksis; det er ikke tilstrekkelig at collegene kun tilbyr spesielle kurs som fokuserer på flerkulturelle temaer og minoritetsproblematikk.

MÅLSETNING FOR SOSIALARBEIDERUTDANNINGENE

BACHELORUTDANNINGEN VED ST. OLAF COLLEGE:

I målsetningsdokumentene for sosialarbeiderutdanningen på St. Olaf College, (som er en bachelorutdanning), sies det at utdanningens ”oppdrag” (*”mission”*) er å utdanne etisk bevisste sosialarbeidere som skal arbeide for å fremme sosial

rettferdighet for ulike grupper i samfunnet. Vi ser altså at etisk bevissthet og samfunnsansvar hos studentene framheves som sentrale utdanningsmål; studentene skal i sine framtidige yrkesroller bidra til å skape et mer rettferdig samfunn, de skal bidra til en endring av samfunnet for å oppnå dette. I tillegg understrekes det at som sosialarbeidere skal studentene kvalifiseres til å arbeide med mange ulike befolkningsgrupper.

Mission: "The social work program prepares liberally educated professional social workers to ethically serve diverse populations and promote a just global community" (Carlsen, Lennox, Clark 2004: 5)

Det står videre i målsetningsdokumentene for St. Olaf College at bachelorutdanningen i sosialt arbeid skal kvalifisere studentene:

- *"for generalist practice with individuals, families, groups, organisations and communities of diverse backgrounds;*
- *to understand and appreciate a scientific approach to knowledge building and practice;*
- *who are reflective of and responsible for their own ethical conduct;*
- *for lives of service and leadership in the global community"* (op.cit:6).

Det legges i disse målsetningsformuleringene vekt på at sosialarbeideren skal tjene andre, opptre etisk og påta seg lederansvar. Lest med norske øyne er det er nærliggende å få assosiasjoner til oppfatningen av sosialt arbeid som et kall ut fra disse formuleringene. I en amerikansk kontekst er det nok vanligere å uttrykke seg på denne måten, også for de collegene som ikke er livssynsbasert. Det kan virke som om den norske tradisjonen med sterk vektlegging av livssyns- nøytralitet langt på vei har "skrelt vekk" alle henvisninger til verdier og etikk i offentlige utdanningsinstitusjoner. Som vi vil se nedenfor, er en statlig institusjon som University of Minnesota, mye mer eksplisitt på sitt verdi- grunnlag enn vi vanligvis vil finne ved norske universiteter.

MASTERUTDANNINGEN I SOSIALT ARBEID VED UNIVERSITY OF MINNESOTA har skrevet følgende om sin målsetning for utdanningen:

"The Graduate School embraces the University of Minnesota's position that promoting and supporting diversity among the student body is central to the academic mission of the University. We define diversity to encompass many characteristics including economic disadvantage, special talents, evidence of leadership qualities, race or ethnicity, a strong work record, and disability" (<http://www.cehd.umn.edu/ssw/Programs/msw/>)

Å vise respekt for andres forskjellighet er som vi ser noe som framheves i målsetningsdokumentene.

Universitetet skriver videre på sine hjemmesider (mars 2014): at

”the school offers a high-quality education instils in its graduates the capability to incorporate and apply in their lives and work the core values of social work – service, social justice, dignity and worth of the person, importance of human relationships, integrity, and competence”(<http://www.cehd.umn.edu/ssw/Prospective/default.asp>).

Masterstudiet ved U of M skriver om det faglige innhold i studiet (mars 2014) at:

“The curriculum is grounded in a person and environment construct, as well as the history, values, ethics, research and knowledge base of the profession. In addition, the curriculum rests on the principle that a just society is one that all persons should have equal opportunities to share in society’s social, political, and economic goods. In developing the curriculum, the program places particular importance on preparing social work professionals to have a practical understanding of how power and privilege, and their opposites, shape the roles that all of us play in society. Also, as a reflection of this commitment, we strive to create a learning environment that is diverse in all aspects. Further, we use this environment to help all students develop the sensitivity and skills necessary to work effectively in diverse communities”
(<http://www.cehd.umn.edu/ssw/Programs/msw>).

Som vi ser er et av sosialarbeiderutdanningens erklærte målsetninger å utdanne studenter som vil arbeide for å fremme et mer rettferdig samfunn med like muligheter for alle. Studentene skal bli seg bevisst hvordan deres egen sosiale og etniske bakgrunn påvirker samhandlingsrelasjoner med personer fra andre, ofte mindre privilegerte, grupper. Studentene skal gjennom kunnskapstilegnelse, selvrefleksjon og sensitivitet kvalifiseres til yrkesutøvelse i et pluralistisk samfunn.

BACHELOR- OG MASTERUTDANNINGEN I SOSIALT ARBEID VED AUGSBURG COLLEGE:

Augsburg college har på sine hjemmesider i 2014 publisert følgende som sin målsetning for studiet:

”At Augsburg College, social work education is an expression of the college’s motto, “Education for Service”, and it’s mission is to nurture future leaders in service to the world. --- The mission of the department is to develop social work professionals for practice that promotes social justice and empowerment towards the well-being of people in a diverse and global society. Augsburg College’s motto, “Education for Service,” exemplifies the philosophy of the Department of Social Work. The Twin Cities area provides both a variety of field placements for social work students and extraordinary community resources for the classroom. The social, cultural, ethnic, and economic diversity in this metropolitan area enriches opportunities for social work students to learn to understand, appreciate, respect, and work with people different from themselves.”

[\(http://www.augsburg.edu/socialwork/teaching-philosophy/\)](http://www.augsburg.edu/socialwork/teaching-philosophy/)

Vi ser hvordan det «å tjene andre» og å utdanne framtidige ledere som kan arbeide i «folkets tjeneste» framheves som et viktig motto for Augsburg College. Denne «service»- målsetningen minner som nevnt, litt om kallstanken som tidligere har preget mange yrker, f.eks. sykepleieryrket. I tillegg er arbeidet for sosial rettferdighet i et samfunn preget av mangfold og globalisering et viktig anliggende for Augsburg College, noe som vi har sett også er blitt vektlagt i målsetningsdokumentene til St. Olaf College og University of Minnesota.

2. UTDANNINGENES FORSTÅELSE AV KULTURKOMPETANSE OG MANGFOLD

I følge en tradisjonell forståelse i faglitteraturen, består kulturkompetanse av følgende tre elementer

- Kultursensitivitet (“cultural awareness”)
- Kulturkunnskap (“cultural knowledge”)
- Ferdigheter i samhandling med personer fra andre kulturer og anvendelse av kulturelle relevante metoder (“relevant skills”)

(Wing og Sue 1999, Lum 2003, Winkelman 2005, m.fl.)

Lærerne som ble intervjuet på de tre utdanningsinstitusjonene refererte til denne standard forståelsen av kulturkompetanse.

En kartlegging blant lærerne på Augsburg College viste at avdelingene hadde noe ulik forståelse av hvordan målsetningen om å gjøre utdanningene ”globale”

og flerkulturelle” skulle realiseres. Følgende forhold ble nevnt som viktige for å oppnå denne ”diversity”-målsetningen:

- “ Make the students aware of global diversity (cultural, religious, etc.).
- Expose the students to cultural diversity
- Make the students comprehend the impact of immigration to U.S.
- Increase the students’ foreign language competence”

Kartleggingen viste at de fleste avdelingene/instituttene på Augsburg hadde innarbeidet spesifikke delmål for kulturbevissthet og kulturkunnskap i sine undervisningsplaner. Delmålene i de ulike undervisningsplanene viste seg i all hovedsak å være av kognitiv art, holdningsmål og adferdsmål var langt sjeldnere formulert. Kunnskapsformidling var altså den målsetningen som fikk mest oppmerksomhet. Unntaket her var sosialarbeiderutdanningene på Augsburg, som la sto vekt på holdninger og kritisk refleksjon i sine undervisningsplaner.

Det samme inntrykket ble for øvrig formidlet av mine informanter ved U of M og St. Olaf College som mente at bortsett fra i sosialarbeiderutdanningene, var det kunnskaper om andre kulturer og minoritetsgrupper som det i særlig grad ble fokusert på for å gi undervisningen et ”mangfoldspreg”, mens det i mindre grad ble jobbet aktivt med studentenes holdninger og selvrefleksjon i de ulike fagtimene. De ulike ”diversity” organene på campus på de tre studiestedene var derimot opptatt av å initiere aktiviteter som hadde som målsetning å fremme toleranse og nærhet mellom studentgrupper med ulik etnisk og sosial tilhørighet (ref. del III i denne rapporten).

På mitt spørsmål til informantene om hva de la i begrepet mangfold (”diversity”) sammenlignet med begrepet flerkulturelt (”multicultural”), var standardsvaret at ”diversity” begrepet inkluderer hele spekteret av forskjeller basert på distinksjoner som kjønn, religion, klasse, økonomi, seksuell legning, etnisitet og hudfarge, mens begrepet flerkulturelt eller ”multiculturalism” er en snevrere betegnelse som kun refererer til distinksjoner eller kategoriseringer basert på etnisitet, kulturforskjeller, rase og hudfarge. I en ”flerkulturell utdanning” er spørsmål om rasisme, etnisitet og diskriminering i samfunnet sentrale temaer i undervisningen.

Med kulturkompetanse er det en persons evne til å forstå og samhandle på tvers av kulturer man sikter til: ”*kulturkompetanse dreier seg om hvor bra du kan fungere og samhandle med personer som er forskjellig fra seg selv.*” (Berrio/St. Olaf College).

Leder for Internasjonalt kontor ved St. Olaf sa at: “*Cultural competence demands that clinicians develop flexibility in thinking and behaviour, because*

they must learn to adapt professional tasks and work styles to the values, expectations and preferences of specific clients.” (Green/St. Olaf).

Flere av informantene ved Augsburg College understreket at en kulturkompetent sosialarbeider i sitt arbeid med klienter alltid bør spørre hvordan det problemet som drøftes blir oppfattet og løst i klientens eget miljø, vedkommendes kultur eller hjemland, og om klienten selv deler denne problemforståelsen: *”One of the cultural competencies is to ask the clients, “What would you do?”, instead of giving directions. This approach is precisely one of the cultural competencies”* (Boisen /Augsburg). Om studentene har tilegnet seg en slik kulturkompetent arbeidsmåte kan lett observeres gjennom bruk av rollespill.

Om en tradisjonell problemløsning kan anvendes eller ei, er noe studentene må være i stand til å vurdere ut fra prinsipper i sosialt arbeid, yrkesetiske retningslinjer og landets lovgivning. Disiplineringsmetoder som innebærer at barnet blir slått kan for eksempel ikke godtas, selv om det ut fra klientens eget synspunkt hverken dreier seg om overgrep eller mishandling, men kun utøvelse av foreldreautoritet. Studentene må kunne vurdere hva slags løsninger som er etisk uakseptable og som det ikke kan forhandles om, og hvilke løsninger som det kan forhandles om: *”The students must be able to consider what is not negotiable, like children abuse, and what can be negotiated”* (Boisen/Augsburg).

Både på Augsburg College og på University of Minnesota var lærerne i sosialt arbeid opptatt av at studentene trengte øvelser som skjerpet deres selvinnsett og gjorde studentene mer reflektert i forhold til det de kalte ”Hvithet som privilegium” (se eksempler på slike øvelser i Del III av denne rapporten). Lærerne hadde erfart at hvite sosialarbeidere ofte ikke likte å snakke om raseforskjeller, mens hudfarge var et viktig tema for fargede klienter: *”The whites often do not want to talk about race differences, but the clients do. The (colored) clients wants to know if this person can understand them, can be helpful”* (Boisen/Augsburg).

Som flere av lærerne uttrykte det; det er nødvendig å lære studentene til å se at de som hvite har nedarvede privilegier, – mange studenter tror at de privilegiene de har er noe de selv har oppnådd gjennom egen innsats: *”They do not even recognize that they have privileges as white people. We talk to them about what we call “unearned assets”. They think that they have earned these assets from hard work”* (Boisen/Augsburg).

På masterutdanningen på School of Social Work på U of M var også ”hvithet og privilegium” et viktig tema i undervisningen: *”We are trying to get them to start to make reflections on themselves. Often people talk about African/Americans or*

other groups, without seeing their own whiteness as a privileged position”
(Gibson/U of M).

En slik “awareness” prøver man blant annet å oppnå gjennom å gi studentene øvelser som trener dem til å se hva som foregår i samhandling mellom ulike grupper (med ulik hudfarge) i samfunnet. Lærerne mente at de hvite studentene nok var bevisste i forhold til raseforskjeller i samfunnet, men at de i liten grad tenkte på at deres egen hvithet gir dem en privilegert posisjon i samhandling med ikke-hvite. Lærerne var opptatt av å formidle til studentene at de som hvite sosialarbeidere hadde et ansvar i den forbindelse: *”The white students understand that there is a difference according to race, but they do not understand the difference in their privileges and their responsibility – according to their whiteness”* (Gibson/U of M).

3. PRINSIPIELLE SPØRSMÅL: OBLIGATORISKE «FLER-KULTURELLE» KURS FOR ALLE?

Ved college og universiteter i USA er det svært vanlig at alle studentene, uavhengig av studieretning for øvrig, må ta minst to kurs som er definert som ”multicultural studies” som en del av den generelle bachelorutdanningen. Et av disse kursene skal dreie seg om globale kulturelle temaer og et av kursene skal dreie seg om amerikanske forhold («domestic issues»). Studentene kan velge hvilke temaer de vil studere fra en lang rekke kurstilbud i disse to hovedkategoriene. Blant kursgruppen om amerikanske forhold finnes blant annet kurs om indianerkulturer, immigrantgrupper i USA, afro-amerikanere, religiøse grupper etc., mens de globale kursene kan dreie seg om alt fra fremmedspråk, de store verdensreligionene, europeisk historie, menneskerettigheter, eller ulike lands historie. Studentene må dokumentere at de har gjennomført de to obligatoriske kursene før de kan få sitt bachelordiplom.

Hensikten med kravet om to slik kurs er å gi alle studentene, uavhengig av hvilket fagområde de senere fordypet seg i, noen grunnleggende innsikter og kunnskaper om andre samfunn, andre kulturer og andre forståelsesmåter enn deres egen. Det er ingen uenighet blant utdanningsinstitusjonene om at dette er viktige målsetninger. Det som diskuteres i utdanningene i denne forbindelse er følgende spørsmål: For det første; hvilket innhold bør slike kurs ha for å oppnå målsetningen om å øke studentenes bevissthet om og kjennskapet til egen og andre gruppers kulturelle, historiske eller politiske bakgrunn og livssituasjon? For det andre er det et diskusjonstema blant lærerne om økt bevissthet og innsikt om egen og andres bakgrunn og livsbetingelser oppnås best gjennom to (eller flere) obligatoriske kurs tidlig i utdanningen, eller om et flerkulturelt perspektiv

og alternative forståelser skal inkluderes i all undervisning som en nødvendig del av kunnskapsformidlingen.

Noen av kursene er klart kunnskaps- eller faktaorientert, f.eks. gjelder dette språkfagene, mens andre kurs i større grad utfordrer studentenes vaneforestillinger og holdninger. Det pågår en diskusjon i utdanningsinstitusjonene, om kurs som klassifiseres som ”multicultural studies”, og som altså alle studentene må ta, bør være mer fokusert på holdninger og bevisstgjøring enn tilfellet er for mange av kurstilbudene slik de er i dag. Det er ingen enighet om dette spørsmålet blant lærerne på studiestedene som omfattes av denne undersøkelsen. Det ble sagt at de mer konservative lærerne ikke ønsker å bli tildelt en ”oppdrager rolle” med ansvar for studentenes holdninger; disse faglærerne så på sin rolle i klasserommene som kunnskapsformidling. I diskusjonen om slike spørsmål på et lærermøte på St. Olaf sa en av mine informanter at en faglærer hadde uttalt at: ”The students are entitled to keep their prejudices!”

Både St. Olaf College og University of Minnesota har et slikt ”tradisjonelt” opplegg som er beskrevet ovenfor, med to obligatoriske kurs om minoritetsgrupper i USA og globale temaer, som alle studentene må ta i løpet av de første studieårene på bachelorutdanningene. Tidligere har også Augsburg College hatt en tilsvarende modell: Også på Augsburg måtte alle bachelorstudentene velge minst to kurs som ble klassifisert som om henholdsvis globale og nasjonale grupper eller temaer. I dag har Augsburg College, slik det vil bli redegjort for nedenfor, vedtatt at alle fag og studieretninger skal inkorporere flerkulturelle perspektiver og alternative forståelsesmåter i den ordinære undervisningen.

UNIVERSITY OF MINNESOTA: KULTURKUNNSKAP OBLIGATORISK I ALLE BACHELORUTDANNINGER:

University of Minnesota krever at alle liberal arts studentene, uavhengig av utdannelsesplaner for øvrig, tar til sammen to kurs i løpet av sin bachelorutdanning som dreier seg om flerkulturelle og internasjonale temaer. University of Minnesota stilles det samme kravet også ved en rekke andre utdanninger, for eksempel må studenter som studerer pedagogikk og ledelse (ved College of Education and Human Development), sykepleiestudenter og studenter som studerer tekstil og design (ved College of Human Ecology) også ha tatt to kurs som kvalifiserer som henholdsvis kulturelt mangfold i USA og internasjonale forhold, for å få sin bachelorutdanning godkjent.

Det framgår av studiekatalogen hvilke kurs som i denne sammenheng regnes som henholdsvis internasjonale kurs (kurs klassifisert som ”International Perspectives”, fra 2010 kalt ”Global Perspectives”) og flerkulturelle kurs

(”Domestic Cultural Diversity” kurs, fra 2010 kalt ”Diversity and Social Justice in the U.S”). Når det gjelder de flerkulturelle kursene står det i studiekatalogen at disse kursenes målsetning er å fremme studentenes: ”Understanding of the roles gender, ethnicity and race play in structuring human experience and in developing the social and cultural fabric of the United States” – Kurs som studentene kan velge mellom i denne kategorien omfatter blant annet en rekke kurs om folkegrupper i USA med asiatiske og afrikanske bakgrunn, kurs om indianerkulturene, kurs om slaveriet, kurs om menneskerettighetsbevegelsen i USA og kurs om rasisme. Dessuten eksisterer det kurs med titler som ”The Black Family”, ”Black Women” og ”Writers in the US”. Studentene må ha gjennomført minimum et kurs fra en lang liste med valgmuligheter innen denne kategorien kalt ”domestic issues”
http://onestop.umn.edu/degree_planning/lib_ed/fall_2010).

De kursene som betraktes som internasjonale er klassifisert under overskriften ”International Perspectives”. Disse kursenes målsetning er å øke studentenes: *”Comprehension of the ways in which you are part of a rapidly changing global environment dominated by the internationalization of most human endeavors”* (op.cit). Kurs som regnes som internasjonale kurs i denne sammenheng er blant annet kurs om andre lands litteratur og kunst, fremmedspråk, internasjonal politikk, andre religioner etc.

På masterstudiet i sosialt arbeid på University of Minnesota arrangeres det en FLERKULTURELL DAG for alle nye studenter. Den felles kursdagen arrangeres før semesterstart hvert år for å skjerpe studentenes kultursensitivitet og innsikt når det gjelder ulikhet og kulturelt mangfold. Alle nye studenter må delta, alle lærerne på masterstudiet deltar også. Gjennom øvelser, film og innlegg ønsker man å skape økt bevissthet hos studentene om egne holdninger og egen identitet, økt innsikt når det gjelder andre perspektiver på flerkulturelle temaer, og økt studentenes respekt for forskjellighet.

Også **ST.OLAF COLLEGE** krever at alle studentene, uavhengig av yrkesplaner og fagvalg ellers, må ta to eller flere kurs som skal gi kunnskaper og innsikt i ”flerkulturelle emner” i løpet av sin bachelorutdanning. Studentene kan velge hvilke kurs de ønsker å ta fra en omfattende liste av kurstilbud som er klassifisert som ”flerkulturelle”. Disse kursene må være bestått før studentene kan velge en major og fortsette utdannelsen. På St. Olaf må alle studentene velge et kurs som betraktes som ”Multicultural studies: Global Perspectives” og ett kurs fra listen med ”Multicultural Domestic Issues”.

Følgende kurs er eksempler på temaer det undervises i på listen med ”Global issues”: ”Japanese civilization, World music, South Africa, Understanding

religious traditions, Cultural anthropology, Latin American cultures, Global interdependence, Arts in China, Asian Cultures, French I and II” (St. Olaf College 2011: *General Education Curriculum: Multicultural Studies*).

På listen med kurs med ”domestic cultural issues” blir det blant annet gitt følgende undervisningstilbud: ”Remaking American history 1845-1945, Perspectives on American Culture, Dance in America, Women in America, American politics, Introduction to sociology, Race and Class, Spanish, Women Studies, Contemporary Native Americans” (op.cit.).

Det hadde vært diskutert blant lærerne både på St. Olaf og Augsburg College om kurs som hovedsakelig dreier seg om kunnskapsformidling og i mindre grad om innsikt og refleksjon om andres og egen kultur, også skal godkjennes på disse listene. Foreløpig mener de lærerne som diskuterer slike spørsmål at det ikke er et ”klima” på lærerværelsene for noen radikal omlegging eller utelukkelse av mer kunnskapsbaserte kurs fra listene. I tillegg blir det vektlagt at det i praksis kan være vanskelig å trekke et slikt skille mellom kritisk refleksjon/ bevissthet om holdninger og kunnskapsformidling. Mange faglærere vil dessuten mene, ble det hevdet, at deres rolle begrenser seg til kunnskapsformidling.

SPESIELLE KURS OG/ELLER INKORPORERING?

Også på Augsburg College har man i en årrekke hatt de samme kravene som på University of Minnesota og St. Olaf: Alle bachelorstudentene, uavhengig av studieretning, måtte ta minst et kurs som kvalifiserte som undervisning om ”flerkulturelle forhold/minoritetsgrupper i USA” og et kurs om ”globale/ internasjonale forhold”, som del av sin bachelorutdanning. På begynnelsen av 2000-tallet vedtok imidlertid Augsburg College at et flerkulturelt ”mangfoldsperspektiv” skulle inkorporeres i ALLE fag og på alle nivåer i utdanningene. Alle fagplaner og pensumlister skulle reflektere mangfoldet i samfunnet og gi flere perspektiver på de temaene det ble undervist i. (I del III i denne rapporten gis det eksempler på hvordan denne inkorporeringsmodellen blir realisert i ulike fag på colleget). De spesielle introduksjonskursene om minoriteter i USA og globale forhold mente man derfor ble overflødige når inkorporeringsmodellen ble innført.

Lærerne på sosialarbeiderutdanningene på Augsburg hadde imidlertid erfart at bachelorstudentene som begynte på major og master i sosialt arbeid, hadde for lite kunnskaper om flerkulturelle forhold og hadde fått for lite trening i kultursensitivitet, etter at colleget hadde praktisert en ”inkorporeringsmodell” i noen år. Studentene som valgte å utdanne seg til sosialarbeidere, noe som innebærer at de vil komme til å praktisere i et multikulturelt samfunn, hadde etter disse

lærernes mening, for lite generell kulturkunnskap og for lite kunnskaper om minoritetsgrupper etter sine to første år på colleget. De mente at overgangen til en ”infusion” modell ikke hadde gitt sosialarbeidsstudentene et tilstrekkelig grunnlag for kultursensitivitet og bevissthet om egen kulturbakgrunn. Lærerne hadde derfor laget to undervisningsopplegg om ”Diversity and Multicultural Issues”. Innholdet i disse kursene beskrive i Del III i denne rapporten.

4. ”REGLER” FOR RELASJONEN MELLOM LÆRERE OG MINORITETSSTUDENTER

Under intervjuingen av lærere på de tre utdanningsinstitusjonene ønsket jeg blant annet å diskutere følgende spørsmål:

“Do you use the racial or ethnical diversity in your classrooms as a point of reference or as a resource, when you teach «diversity» or multicultural awareness? If not, why do you avoid doing this? If yes, how do you handle these kinds of discussions in practice?”

“Is the experience of discrimination that minority students in your class might have had made a topic for class room discussions? If yes, how do you deal with such an issue? If not, what are your reasons for not encouraging such a discussion?”

Alle lærerne som jeg stilte slike spørsmål hadde et gjennomtenkt forhold til disse problemstillingene. Som det vil framgå av de «kjørereglene» som presenteres nedenfor, og som det viste seg å være stor grad av enighet om på de ulike utdanningsinstitusjonene, var lærerne helt klare på at minoritetsstudenter ikke skulle påføres noen rolle som «sannhetsvitner» når for eksempel diskriminering og rasisme var temaer som ble drøftet i klassen. Lærerne var meget tilbakeholdne med å «bruke minoritetsstudentene som ressurs», slik dette ofte framstilles som ønskelig å gjøre. Dersom studenter med minoritetsbakgrunn derimot selv tok initiativ til å dele sine erfaringer med sine medstudenter, ble dette hilst velkommen. Mine informanter la stor vekt på at det var lærerens ansvar å skape et så tillitsfullt klima i klassen at studentene ønsket å bidra med egne erfaringer i klasseroms diskusjonene; noe det var min erfaring at de ofte lykkes med å få til (som nevnt tidligere var det vanligvis mindre enn 20 studenter i hver klasse, noe som skaper en mer intim atmosfære og større nærhet mellom studentene enn store kull som får sin undervisning i auditorier).

De viktigste «kjørereglene» for relasjonen til minoritetsstudenter:

MANGFOLD I KLASSEROMMET

Dersom det er få minoritetsstudenter i et kull prøver lærerne å sette sammen klassene slik at det blir flere minoritetsstudenter i samme klasse, i stedet for å plassere en og en student med minoritetsbakgrunn i hver sin klasse. Dette var vanlig praksis både på sosialarbeiderutdanningene på University of Minnesota og på Augsburg College: ”Med flere minoritetsstudenter i klassen er det lettere å få til en dialog med majoritetsstudentene om flerkulturelle emner” (Boisen/Augsburg). «Minoritetsstudenter bør ikke spres en og en for å ”utdanne” de andre i klassen» (Quam/U of M). På St. Olaf College var ikke dette en aktuell problemstilling, siden sosialarbeiderutdanningen der bare besto av en klasse pr. studieår.

Å SKAPE ET TILLITSFULLT KLIMA I KLASSEN

All lærerne som ble intervjuet understreket hvor viktig det var å skape et så tillitsfullt klima i klassen at minoritetsstudentene ønsket å bidra med sine erfaringer. “Most often I will ask questions. If the colored students want to get into the discussion, that is fine, but they are not there to educate the class. But usually they will take part in the discussion” (Rodenburg/Augsburg). For at studentene skal være villige til å dele personlige erfaringer med de andre i gruppen, er et tillitsfullt klima en forutsetning. Informantene var enige om at det var lærer/kursleder alene som var ansvarlig for at det ble et slikt gruppeklima i klasserommet.

UNNGÅ FOKUSERING PÅ DEN ENKELTE MINORITETSSTUDENT I UNDERVISNINGEN

Det er viktig at (minoritets)studentene ikke føler seg presset til mer åpenhet enn de er føler seg vel med. Det er vanlig å starte gruppeprosessen med å gi enkle og mer upersonlige oppgaver i startfasen. En første oppgave for gruppen kan for eksempel være at den enkelte deltaker identifiserer for seg selv og deler med de andre hvilke forventninger og læringsmål vedkommende har for kurset. “If you focus on the minority student, you run the risk of misusing the students. It must always be the choice of the individual student, whether he/she wants to share his/her history or not. The teacher can be a model, talk of her/his own experience in relation to the topic discussed. In order for students to refer to their personal experience of being in a minority position, a climate of total “safety” between the students and the group is a necessity” (Rodenburg/Augsburg).

UNNGÅ Å ANSVARLIGGJØRE MINORITETSSTUDENTER

Lærerne understreket hvor viktig det er å ikke gjøre minoritetsstudentene ansvarlig for å informere de andre studentene i klassen om diskrimineringen og rasismen som de (minoritetsstudentene) har møtt i majoritetssamfunnet. Det er læreren og ikke studentene som er ansvarlig for å bringe slike temaer inn i klassediskusjonene og på pensumlistene (Boisen og Rodenburg/Augsburg College, Quam/U of M).

UNNGÅ STEREOTYPISERING

Minoritetsstudenter må ikke gis en rolle som representant og talsmenn/kvinner for sin gruppe, noe som lett vil føre til stereotype forestillinger og generaliseringer. Dette kan lettere unngås dersom det er flere studenter med minoritetsbakgrunn i klassen (Dette poenget ble understreket av svært mange av informantene). Med flere minoritetsstudenter i samme gruppe/klasse, vil det ikke bare gjøre situasjonen lettere for den enkelte student, men disse studentene vil sannsynligvis også ha ulike bakgrunn og ulike meninger, også om de tilhører samme minoritet, noe som vil bidra til å minske tendensen til medstudentenes stereotypisering/generalisering av minoriteter.

DISKUSJONSREGLER, FORDOMMER OG ÅPENHET

Etter et par konfrontasjoner med studenter som hevdet nedsettende og fordomsfulle meninger i klassen, til sjenanse for andre medstudenter, hadde to av de lærerne jeg intervjuet (Fennell og Gibson ved U of M) begynt å diskutere hvilke regler som skulle gjelde for klassediskusjoner på første undervisningsdag med nye studenter. Studentene formulerte selv forslag til en samarbeidskontrakt som man ble enig om, og som ble delt ut til studentene. Denne kontrakten ble det henvisning til senere dersom studenter kom med nedsettende omtale av medstudenter. Samtidig var de samme lærerne opptatt av å ikke «silence the students», for å unngå at de ikke turte å tilkjenne sine - eventuelt fordomsfulle - meninger eller usaklige karakteristikker av andre grupper (Fennell og Gibson/-U of M). Først når slike utsagn ble uttalt, var det mulig for læreren, på en informativ og saklig måte, å imøtegå dem, uten å gjøre studentene som uttalte seg forlegne. Det er mitt inntrykk at arbeidet med fordommer og stereotypier ble gitt stor oppmerksomhet både i sosialt arbeid og i samfunnsfagene på alle de tre studiestedene.

5. YRKESETISKE RETNINGSLINJER OG UTDANNINGSMÅL FOR SOSIONOMUTDANNINGEN

Etter fullført sosialarbeiderutdanningen på bachelornivå stiller det nasjonale sosialarbeiderforbundet en rekke “kompetansemål” som studentene bør være i stand til å oppfylle. Nedenfor gjengis fire av de i alt 12 kompetansemål som det amerikanske sosialarbeiderforbundet (CSWE) stiller til studentene:

1. Anvende kritisk tenkning på sin sosialarbeider praksis (*“Apply critical thinking skills within the context of professional social work practice”*).
2. Forstå verdigrunnlaget og de etiske prinsipper for sosialt arbeid og praktisere i tråd med disse (*“Understand the value base of the profession and its ethical standards and principles, and practice accordingly”*).
3. Praktisere sosialt arbeid respektfullt og på en ikke-diskriminerende måte uavhengig av klientens alder, klassebakgrunn, hudfarge, kultur, funksjonshemming, etnisitet, familieforhold, kjønn, sivilstand, nasjonal opprinnelse, rase, religion, og seksuell legning. (*“Practice without discrimination and with respect, knowledge, and skills related to clients’ age, class, color, culture, disability, ethnicity, family structure, gender, marital status, national origin, race, religion, sex and sexual orientation.”*)
4. Gjenkjenne undertrykkelses- og diskrimineringsformer og anvende strategier for endring som fremmer sosial og økonomisk rettferd (*“Understand the forms and mechanisms of oppression and discrimination and apply strategies of advocacy and social change that advance social and economic justice.”*).

(“National undergraduate competencies”, www.CSWE.org).

Disse kompetansemålene skaper sterke føringer for innholdet i sosialarbeiderutdanningene. Utdanningene må vektlegge temaer som diskriminering og undertrykkelse i sin undervisning og de må arbeide aktivt med å bevisstgjøre studentenes om sosialt arbeidsverdigrunnlag og studentenes ansvar for å praktisere i tråd med de etiske retningslinjene. Det er verdt å merke seg at de nasjonale kompetansemålene også understreker at sosialarbeidere har et samfunnsansvar i forhold til diskriminering og undertrykkelse; de skal være pådrivere for endring, motarbeide diskriminering og arbeide for sosial rettferdighet.

YRKESETISKE RETNINGSLINJER

KRAV TIL FLERKULTURELL KOMPETANSE FOR SOSIALARBEIDERE

NASJONALE YRKESETISKE RETNINGSLINJER (NASW: National Association of Social Workers - Code of Ethics):

Ad 1. Social workers' ethical responsibilities to clients:

1.05: CULTURAL COMPETENCE AND SOCIAL DIVERSITY

Social workers should understand culture and its function in human behavior and society, recognizing the strength that exist in all cultures.

Social workers should have a knowledge base of their clients' cultures and be able to demonstrate competence in the provision of services that are sensitive to clients' cultures and to differences among people and cultural groups.

Social workers should obtain education about and seek to understand the nature of social diversity and oppression with respect to race, ethnicity, national origin, color, sex, sexual orientation, age, marital status, political belief, religion and mental or physical disability.

Ad 4. Social workers' ethical responsibilities as professionals:

4.02: DISCRIMINATION

Social workers should not practice, condone, facilitate, or collaborate with any form of discrimination on the basis of race, ethnicity, national origin, color, sex, sexual orientation, age, marital status, political belief, religion, or mental or physical disability.

Ad 6. Social workers' ethical responsibilities to the broader society:

6.04: SOCIAL AND POLITICAL ACTION

Social workers should engage in social and political actions that seeks to ensure that all people have equal access to the resources, employment, services, and opportunities they require to meet their basic human needs and to develop fully. Social workers should be aware of the impact of the political arena on practice and should advocate for changes in policy and legislation to improve social conditions in order to meet basic human needs and promote social justice.

Social workers should act to expand choice and opportunity for all people, with special regard for vulnerable, disadvantaged, oppressed, and exploited people and groups.

Social workers should promote conditions that encourage respect for cultural and social diversity within the United States and globally. Social workers should promote policies and practices that demonstrate respect for difference, support the expansion of cultural knowledge and resources, advocate for programs and institutions that demonstrate cultural competence, and promote policies that safeguard the rights of and confirm equity and social justice for all people.

Social workers should act to prevent and eliminate domination of, exploitation of, and discrimination against any person, group or class on the basis of race, ethnicity, national origin, color, sex, sexual orientation, age, marital status, political belief, religion, or mental or physical disability.

STATLIGE ETISKE RETNINGSLINJER FOR SOSIALARBEIDERE (Minnesota Board of Social Work – Code of Ethics)

Subpart 2: NON-DISCRIMINATION

In the treatment of clients, a licensee must not discriminate on the basis of age, sex, race, national origin, religion, physical handicap, political affiliation, or social or economic status. In addition, a licensee must not discriminate on the basis of affectional preference, or choice of lifestyle. When unable to offer services for any reason, a licensee shall make an appropriate referral.

REFERANSER

Augsburg College (2004): *Augsburg Now*, vol. 67, no.1/2004 side 18

Augsburg College (2014): Om sosialarbeiderutdanningen:
<http://www.augsburg.edu/socialwork/teaching-philosophy/>

Carlsen, Mary, Naurine Lennox og Deb Clark (2004): *Social Work Program Manual 2004-2005*, Northfield: St. Olaf College

CSWE (Det nasjonale sosialarbeiderforbundet): *National undergraduate competencies* (Kompetansekrav til bachelorstudenter), (www.CSWE.org).

Lum, Donald (2003): *Culturally Competent Practice. A Framework for Understanding Divers Group and Justice Issues*. Canada: Thomson Books

St. Olaf College (2014): Om målsetninger: (<http://wp.stolaf.edu/about/mission>)

St. Olaf College (2011): *General Education Curriculum: Multicultural Studies* (online 2014).

Sue, Dearald Wing og David Sue (1999): *Counseling the Culturally Different: Theory and Practice*, New York: John Wiley

University of Minnesota (2014): *Reimagining Equity and Diversity: A Framework for Transforming the University of Minnesota*. University of Minnesota: Office for Equity and Diversity

University of Minnesota (2014): Om målsetninger:
<http://www.cehd.umn.edu/ssw/Prospective/default.asp>

University of Minnesota (2014): Om sosialarbeiderutdanningen:
<http://www.cehd.umn.edu/ssw/Programs/msw>.

Winkelman, Michael (2005): *Cultural Awareness, Sensitivity and Competence*, Arizona State University.

DEL III: REALISERING OG VIRKEMIDLER

- INNHold: 1. REKRUTTERINGSPOLITIKK
2. UNDERVISNING
- Inkorporering som modell
 - Eks. på undervisning i «diversity»
3. STUDENTØVELSER
4. PENSUM
5. SERVICE ORGANER FOR MINORITETSSTUDENTER
6. AKREDITERINGSKRAV

1. REKRUTTERINGSPOLITIKK

HAR UTDANNINGENE EN STRATEGI FOR Å REKRUTTERE STUDENTER OG ANSATTE MED MINORITETSBAGGRUNN?

Som det vil framgå av gjennomgangen nedenfor, vektlegger alle tre utdanningsinstitusjonene at det er en sentral målsetning for colleget/universitetet å ha en mangfoldig sammensatt stab og studentgruppe. På de sidene som følger redegjøres det for hvilke virkemidler de tre institusjonene benytter seg av for å realisere målsetningen om et etnisk, sosialt og kulturelt mangfold i stab og studentgruppe.

UNIVERSITY OF MINNESOTA:

Det er en viktig målsetning for University of Minnesota å rekruttere en allsidig sammensatt studentgruppe og et administrativt personale og lærere med ulik bakgrunn. Med ulik bakgrunn (diversity) i denne sammenheng menes en studentgruppe og et personale som representerer ulikhet med hensyn til etnisitet, rase, sosialgruppe, religion og seksuell legning. Universitetet begrunner hvorfor det er viktig å ha en allsidig sammensatt studentgruppe på denne måten:

”A diverse student body enriches graduate education by providing a multiplicity of views and perspectives that enhance research, teaching, and the development of new knowledge. A diverse mix of students promotes respect for, and opportunities to learn from others with the broad range of backgrounds and experiences that constitute modern society.”

For å oppnå at studentgruppen representerer et mangfold i forhold til studentenes etniske bakgrunn, sosiale og økonomiske forhold, seksuell legning og funksjonsnedsettelse, legges det stor vekt på å fjerne eventuelle adgangsbarrierer til utdanningene for ulike kategorier av søkere:

”The Graduate School and its constituent graduate programs are committed to providing equal access to educational opportunities through recruitment and admission; support programs that promote diversity, foster successful academic experiences, and cultivate the leaders of the next generation.”

Det finnes det en rekke stipendmuligheter for studenter fra ulike minoritetsgrupper som uten stipend ikke ville hatt råd til en universitetsutdannelse. U of M gjennomfører mange besøk til highschools i nærområdet for å opplyse om stipendmulighetene og for å få studenter med minoritetsbakgrunn til å søke om studieplass på universitetet. Universitetet har i tillegg til stipendmulighetene for søkere med svak økonomi, også en praksis der de tilbyr studentene en deltidsjobb på campus, f.eks. gartnerarbeid, rengjøring, kantinearbeid, kontorarbeid eller bibliotekarbeid, for å finansiere skolepengene.

U of M praktiserer såkalt “affirmativ action” for å rekruttere en allsidig sammensatt stab. Det føres en aktiv målrettet kampanje for å få søkere med minoritetsbakgrunn til å søke undervisningsstillinger og stillinger i administrasjonen:

“The University shall advocate and practice affirmative action including the use of recruiting and search processes to enhance participation of racial minorities, women, persons with a disability, and Vietnam veterans.”

Universitetet understreker at det ved opptak til studier og ved ansettelser ikke skal legges vekt på følgende ”kjennetegn” ved søkeren: *”race, colour, creed, religion, national origin, sex, age, marital status, disability, public assistance status, veteran status or sexual orientation”*.

SCHOOL OF SOCIAL WORK, UNIVERSITY OF MINNESOTA:

Leder av masterutdanningen ved U of M har i hele sin lederperiode vært opptatt av å øke minoritetsstudentenes andel i studentgruppen:

”Det er meget viktig å rekruttere studenter, lærere og administrativt personale med en sammensatt bakgrunn (”diversity in recruitment”). Dette må vi gjøre for å realisere målsetningen om en studentgruppe, et lærerkollegium og et

administrativt personale med variert bakgrunn. Et allsidig sammensatt personale er viktig som rollemodeller for minoritetsstudenter og for at majoritetsstudenter skal oppleve minoritetsrepresentanter i forskjellige roller. Det er for eksempel viktig at personer med afro-amerikansk bakgrunn er i professorstillinger og i ledelsen, og ikke kun ansatt i underordnede stillinger som ikke-hvite” (Jean Quam/U of M). Quam sier videre at det er viktig å ha mer enn en farget lærer i staben, for å unngå at den ene personen får en rolle som representant for sin gruppe, noe som erfaringsmessig lett kan føre til at denne personen slutter i stillingen” (Quam/U of M).

For tyve år siden var det ofte bare en farget student i hver klasse på mellom 20 og 30 studenter, i dag er det ca. 25 prosent fargede studenter på masterprogrammet i sosialt arbeid på University of Minnesota. På masterutdanningen har de også økt andelen ikke-hvite ansatte i administrasjon og undervisning de siste 15 – 20 årene. Lederen for masterstudiet i sosialt arbeid presiserte imidlertid at de ikke opererer med kvoter eller positiv diskriminering (“preferential treatment”) ved ansettelser eller studentopptak, det er kun rekrutteringskampanjene som ofte er målrettet mot minoritetsgrupper (Quam/U of M).

Et par ganger har imidlertid masterutdanningen i sosialt arbeid ved U of M skrevet direkte i stillingsannonsen at de ønsker søkere fra grupper som er underrepresentert i staben. For at minoritetsbakgrunn eventuelt skal kunne tillegges positiv vekt ved ansettelse i fagstillinger, må en farget søker for eksempel ha akademiske arbeider som viser at vedkommende har et mer reflektert forhold til minoritetsproblematikk enn andre søkere, – dette kan da betraktes som en kvalifikasjon/ressurs i forhold til søkerens undervisningskompetanse.

ST. OLAF COLLEGE

St. Olaf er på samme måte som University of Minnesota opptatt av å få en allsidig sammensatt studentgruppe, lærerstab og administrasjon. For å oppnå dette benyttes følgende virkemidler ;

1) Colletet « annonserer» at de fører en antidiskrimineringspolitikk: I målsetningsdokumentene står det at St. Olaf praktiserer: *A non-discrimination policy: St. Olaf College admits students of any race, colour, creed, national and ethnic origin to all rights, privileges, programs and activities generally accorded or made available to students. It does not discriminate on the basis of race, colour, creed, national and ethnic origin, sex, age, religion, disability, marital status, status with respect to public assistance or sexual orientation in*

administration of its educational policies, financial aid program, athletics and all other programs.”

2) Aktiv rekrutteringspolitikk blant underrepresenterte grupper:

For å få personer med ulik bakgrunn til å søke om opptak som studenter og på stillinger i undervisning, stab og administrasjon, driver colleget et målrettet rekrutteringsarbeid. I collegets dokumenter kalles dette et ”affirmative action program: ”*There is a very firm institutional commitment to making sure that previously underrepresented populations are considered for every job”.*

St. Olaf praktiserer ikke, i likhet med U of M, kvotering ved ansettelser for å øke representasjonen av underrepresenterte grupper: *“Our role is to ensure that we are doing all we can to get a broad representation within every pool of candidates for faculty and staff positions...The plan does not call for preferential treatment or quotas; it calls for aggressive and imaginative efforts to attain an equitable representation of women and underrepresented populations within the college’s work force.”* (Green/St. Olaf).

3) Skolebesøk: St. Olaf gjennomfører mange besøk til skoler (highschools) i området for å rekruttere studenter til colleget. Spesielt legges det vekt på å gjennomføre slike skolebesøk til byskoler i innvandrer-tette bydeler i Minneapolis (Green/St. Olaf).

4) Stipend muligheter: Siden St. Olaf er kjent for å være et kostbart og velutstyrt college, legges det stor vekt på å informere potensielle søkergrupper om at det er gode stipendmuligheter for studenter som får studieplass på colleget. Det legges ikke vekt på betalingsevne/økonomisk bakgrunn når studenter søker om opptak til en bachelorutdanning på colleget. Mange ulike menigheter og mindre lokalsamfunn tilbyr stipend til ”sine” medlemmer eller innbyggere som begynner på en college-utdanning. Det er allikevel private donasjoner fra velstående tidligere studenter som finansierer mesteparten av stipendiene. Siden praktisk talt alle studentene bor på campus i alle de fire årene de studerer for en bachelor, omfatter skolepengene ikke bare vanlig semesteravgift og undervisningsmateriell, men også kost og losji (tre måltider pr. dag), noe som naturligvis blir store summer pr. år. De totale studieutgiftene (inkludert kost og losji) vil være nesten dobbelt så store ved et ”rikt” college som St. Olaf sammenlignet med et stats college som University of Minnesota. Allikevel blir altså ikke studentens betalingsevne vektlagt når studentene konkurrerer om opptak, noe som medfører at et dyrt college som St. Olaf er avhengig av store private donasjoner for å finansiere studiene til de studentene som ikke selv har råd til å betale skolepengene (”tuition”).

AUGSBURG COLLEGE:

Mangfold (diversity) i sammensetning av studentgruppe og lærergruppe er også en viktig målsetning for Augsburg College. I dag (mars 2013) har ca. 23 prosent av studentgruppen ikke-hvit bakgrunn (Ref. fra Augsburg College hjemmesider.). Studentenes etniske tilhørighet er på Augsburg, i likhet med de andre studiestedene, noe studentene blir bedt om å oppgi på søknadsskjemaet når det søker om opptak på bachelorstudiet. Alle studiestedene må levere en oversikt over minoritetsgrupperepresentasjonen i studentgruppen for statistiske formål. Studiestedet får kritikk dersom de har en spesielt lav andel minoritetsstudenter.

En allsidig sammensatt stab og studentgruppe sikres gjennom følgende virkemidler:

1) Stipend muligheter for minoritetsstudenter: En stor andel av collegets studenter får deler av sine utgifter til kost og losji og utdanning dekket gjennom ulike stipend. Stipendiene er vanligvis behovsprøvet. En del av stipendiene er gitt av lokalsamfunn og øremerket studenter fra bestemte, oftest mindre, steder, en del stipend kan bare søkes av studenter fra bestemte minoritetsgrupper. På Augsburg college var det blant annet egne stipend for indianske studenter fra bestemte stammer, for studenter med Hmong- asiatisk bakgrunn, for studenter fra bestemte kirkesamfunn og for studenter som hadde vist spesielle talenter inne et bestemt fagområde eller en sportsgren.

2) Rekrutteringskampanjer på highschools: I likhet med St. Olaf College og University of Minnesota, gjennomfører også Augsburg College hvert år målrettede rekrutteringskampanjer på skoler med en stor andel minoritetsstudenter. Lærere og administrativt personale deltar i slike skolebesøk, deler ut brosjyrer og tar imot skoleklasser på besøk på campus. Grunnen til at mange av disse kampanjene rettes spesielt mot skoler med mange fargede studenter, er studiestedenes ønske om, og plikt til, å øke andelen studenter med minoritetsbakgrunn. Hvert år er utdanningsinstitusjonene pålagt å rapportere hvor stor andel ulike minoritetsgrupper utgjør av den totale studentgruppen.

3) Besøk av skoleklasser: I løpet av et semester er det svært mange skoleklasser fra highschools i Minneapolis med høy andel fargede elever som besøker colleget. Mange av disse elevene har foreldre som ikke selv har college utdanning. Ledelsen ved Augsburg College mener at det er viktig at slike ungdommer blir kjent med et college i sitt nærområde, får informasjon om hvilke utdanninger colleget tilbyr og får vite om stipendmulighetene.

4) Aktiviteter for yngre barn på campus i skoleferiene: Som allerede nevnt ligger Augsburg College i sentrum av storbyen Minneapolis med mange fattige

bydeler i sin umiddelbare nærhet. I disse bydelene består befolkningen av en stor andel fargede amerikanere og mange flyktninger med afrikansk og asiatisk bakgrunn. Barn fra disse nabolagene tilbys gratis lekeaktiviteter på campus i skoleferiene. Colleget disponerer store parklignende områder, gymsaler og kantiner som er velegnet for slike formål. Disse ferieaktivitetene, som er populære tiltak i bydelen, ledes av studenter på colleget. Studentene får i tillegg til erfaring med organisering av aktiviteter for barn i ulike aldre og med ulik etnisk og språklig bakgrunn, også en betalt sommerjobb (finansiert av colleget). Augsburg College betrakter ikke disse aktivitetene bare som sosiale tiltak i en fattig bydel, men også som et framtidig rekrutteringsprosjekt av studenter blant barn og unge i disse bydelene.

2. UNDERVISNING: INKORPORERING

Som det er blitt beskrevet i Del II av denne rapporten har både St. Olaf College og University of Minnesota et ”tradisjonelt” opplegg for å øke bachelorstudentenes flerkulturelle forståelse: Alle studentene må ta to obligatoriske kurs i løpet av de to første studieårene: Et kurs om minoritetsgrupper i USA og et kurs om globale temaer. Tidligere har også Augsburg College hatt en tilsvarende ordning, mens de tidlig på 2000-tallet i stedet innførte et krav om at alle fag og studieretninger skal inkorporere flerkulturelle perspektiver og alternative forståelsesmåter i den ordinære undervisningen, i studentoppgaver og pensum. Nå skal altså et flerkulturelt og internasjonalt perspektiv være representert i alle fagbolker. I hvor stor grad dette skjer i praksis vil naturligvis variere en del fra fag til fag og avhengig av den enkelte lærer. I følge Augsburg College sin offisielle målsetning er det en plikt for alle lærerne å følge opp målsetningen om inkorporering av et mangfoldsperspektiv i den vanlige undervisningen i samtlige fag.

For sosialarbeiderutdanningens vedkommende kan skolen risikere å bli underkjent dersom ikke dette følges opp i praksis, på grunn av de nasjonale akrediteringskravene som også krever en ”flerdimensjonal” og flerkulturell presentasjon av undervisningsstoffet (Disse kravene er presentert som vedlegg til Del II av denne rapporten).

INKORPORERING I PRAKSIS – NOEN EKSEMPLER (fra Augsburg College – rapport til ”Diversity Comittee”)

- I litteratur-faget:

I første år av liberal art utdannelsen må alle studentene ta et kurs i det som kalles ”Effective Reading” og et kurs i ”Effective Writing”. I sin presentasjon til

studentene skriver Litteratursesjonen at en målsetning for litteraturstudiet er å gi studentene kontakt med andre/fremmede forståelsesmåter: *“Effective reading brings us into contact with other minds and diverse voices. Augsburg College courses in Effective Writing and Reading emphasize ways written communications can promote understanding and productive engagement among different cultures and points of view.”*

- I engelsk-faget:

Engelsksesjonen på colleget har inkorporert et mangfoldsperspektiv i listen over de ferdigheter som studentene må demonstrere for å få det obligatoriske skrivekurset godkjent. Disse ferdighetene må studentene kunne artikulere: *“By the end of the term students will demonstrate in writing done both in class and out of class, the ability ... to organize material using the methods appropriate to purpose, content, and diverse audiences... Students will read, analyze, and write about one substantive literary work chosen to challenge them intellectually, aesthetically, and culturally.”*

- I språk-fagene:

Språkfagene har formulert et felles læringsmål for språkopplæringen: Studentene skal bli i stand til å oppdage kulturforskjeller gjennom studiet av fremmedspråk: *“Students will be able to recognize, articulate, explain, and evaluate similarities and differences between our own culture and the culture/s of the target language.”*

- I humaniora:

De humanistiske fagene har formulert et av sine læringsmål på følgende måte: Studentene skal lære så mye om en kultur forskjellig fra deres egen at de oppdager at kulturer er komplekse og flerdimensjonale: *“Students will learn enough about a culture other than their own to recognize that culture as complex and multidimensional rather than single.”*

ER INKORPORERING TILSTREKKELIG?

Som allerede nevnt er det vedtatt på Augsburg college at et flerkulturelt og globalt perspektiv skal inkorporeres i alle fag, mens det tidligere ble gitt egne kurs i flerkulturell forståelse (“diversity”). De av lærerne som var mest opptatt av mangfold og det flerkulturelle perspektivet har vært motstandere av dette skiftet, fordi de fryktet at det ville variere fra fag til fag i hvilken grad en slik inkorporering av ulike forståelsesmåter ville skje i praksis.

Lærerne på sosialarbeiderutdanningene på Augsburg erfarte at bachelorstudentene som begynte på major og master i sosialt arbeid hadde for lite

kunnskaper om flerkulturelle forhold og for lite trening i kultursensitivitet, etter at colleget hadde praktisert en ”inkorporeringsmodell” i en del år. De mente at overgangen til en slik modell ikke hadde gitt studentene et tilstrekkelig grunnlag for kultursensitivitet og bevissthet om egen kulturbakgrunn. Studentene som valgte å utdanne seg til sosialarbeidere hadde etter disse lærernes mening, for lite generell kulturkunnskap og for lite kunnskaper om minoritetsgrupper etter sine to første år på colleget. Lærerne laget derfor to undervisningsopplegg om ”Diversity and multicultural issues”; ett forberedende kurs om disse spørsmålene som var åpent for alle studentene, og ett spesielt kurs (”Dealing with diversity and multicultural issues”), som var obligatorisk for studentene i deres første studieår etter at de har valgt sosialt arbeid som sin major. I følge lærerne viste det seg altså at overgangen til en ”infusion” modell ikke ga sosialarbeiderstudentene tilstrekkelig grunnlag for kultursensitivitet og bevissthet om egen kulturbakgrunn (Rodenburg og Boison/Augsburg).

EKSEMPLER PÅ UNDERVISNING I ”DIVERSITY”

Bachelorkurset «Diversity» på Augsburg

Alle studentene som begynner på sosialt arbeid som major ved Augsburg må ha tatt et kurs i ”Race, class, and gender” (i Departement of Sociology) i løpet av de to første årene med generell liberal arts education. Augsburg har, som tidligere nevnt, for noen år siden gått over fra spesielle kurs om flerkulturelle temaer og mangfold til en infusion model der det flerkulturelle perspektivet skal være integrert i all undervisning og på alle pensumlister. Lærerne i sosialt arbeid erfarte imidlertid at studentene hadde alt for liten forståelse av flerkulturelle spørsmål. De hadde et overfladisk forhold til spørsmål om rase og diskriminering og var lite kultursensitive. Det ble derfor besluttet å lage et eget kurs for bachelorstudentene for å gjøre dem mere – ”aware and sensitive to racial and cultural differences in society, including self awareness”. – Dette kurset ble fra høsten 2005 obligatorisk for alle bachelorstudentene i sosialt arbeid på Augsburg. I kursplanen inngår følgende elementer i dette kurset:

Kursbeskrivelse: Dette er et introduksjonskurs der studentene utforsker temaene kulturelt mangfold og sosial ulikhet. Det er etter vår mening en forutsetning for å kunne betjene en flerkulturell klientgruppe på en faglig forsvarlig måte at sosialarbeiderstudentene har et reflektert forhold til og kunnskaper om disse temaene. Metodene som benyttes er lesing (ref. pensumliste nedenfor), oppgaver/øvelser og samtale i ”dialog-grupper”/diskusjonsgrupper:

“Initial learning occurs through self exploration. Students use readings, exercises and dialogue to deepen awareness of themselves as members of social groups. Knowledge of self is important to professional practice. Continued

learning occurs through facilitated dialogue among class participants. Students learn with and from each other about differences and similarities in experience that accompany categorical group identity. Dialogue is also meant to improve intergroup communication skills.” (Rodenburg/Augsburg)

I løpet av kurset skal studentene:

1. ”Demonstrate understanding of how one’s social group identities may affect cultural competence in professional practice.
2. Demonstrate a critical awareness of social and economic inequality and its impact on cultural competence in professional practice.
3. Demonstrate a beginning critical awareness of at least one group history and identity that is different from their own.
4. Review understanding of social construction theory and demonstrate its relevance to cultural competence in professional practice.
5. Review understanding of privilege based on group identity and demonstrate its relevance to cultural competence in professional practice.
6. Demonstrate introductory communications skills across group differences in the context of classroom dialogue, showing awareness of how communication may affect cultural competence in professional practice.”

Dialog-grupper som arbeidsform og arena for refleksjon og erfaringsutveksling: Dialog-grupper forutsetter et klima av tillit, for at studentene skal være villige til å dele personlige erfaringer med de andre i gruppen. Lærer/-kursleder er ansvarlig for å bidra til at det skapes et slikt gruppeklima. Det er viktig at studentene/deltakerne ikke føler seg presset til mer åpenhet enn de føler seg vel med. Det er vanlig å starte gruppeprosessen med å gi enkle og mer upersonlige oppgaver i startfasen. En første oppgave for gruppen kan for eksempel være at den enkelte deltaker identifiserer for seg selv og deler med de andre hvilke forventninger og læringsmål vedkommende har for kurset. Studentene skal også skrive en slags ”logg-bok” fra dialog-gruppene slik at de kan reflektere over hva de har lært om seg selv og andre gjennom dialogen, hvordan de kommuniserer med gruppemedlemmer som er forskjellig fra dem selv, hvilke sterke og svake sider de selv mener gruppedialogen har vist dem at de har. Studentene blir også bedt om å drøfte på hvilken måte de mener at dette er relevant for deres framtidige praksis som sosialarbeidere.

Masterkurset “Diversity for macro-practice”:

Undervisningen i masterprogrammet i sosialt arbeid på Augsburg består av to hoveddeler: En familiebolk som består av casework og gruppearbeid, og en

makrobolck som består av ”Community” og ”Organisations”, og en del om sosialpolitikk. Alle kursene, både på bachelor- og masternivå, må ha et mangfold/flerkulturelt perspektiv innebygget for å bli godkjent av National Council of Social Workers. (Links/Augsburg).

Dette kurset inneholder følgende elementer:

1. The social construction of difference: Race, class, gender, and sexuality. Dialogue group (gruppearbeid): Introduction exercises.
2. Understanding racism, sexism, hetero sexism, and class privilege. Dialogue: Personal reaction to video on racial discrimination.
3. Discrimination in everyday life (What implications does this have for social service organizations? How does your culture affect your ethical choices in social work practice? Possible discrimination system examples from your social work). Dialogue: Privilege. Your family.
4. The economics of race, class, and gender in the U.S. Dialogue: Organizational communication as a reflection of race, class, and gender.
5. Race and gender issues in the U.S. law. Historical and contemporary perspectives (Affirmative action and equal opportunity policy. Institutional discrimination in social work). Dialogue: Effect of affirmative action on personal life.
6. Some consequences of racial, gender, and class inequality (culturally specific agency examples). Personal narratives on racial, gender or class inequality.
7. Maintaining race, class and gender hierarchies: social control (Examination of organizational role in perpetuating or limiting inequality by race, class, age, sexual orientation, ability and gender. Dialogue: Our personal contribution and response to institutional forms of discrimination.
8. Making a difference: Taking a stand as agency administrator. Maintaining perspective within organizations. Role and methods of advocacy as administrator or manager. Dialogue: What do we do to make a difference?

UNIVERSITY OF MINNESOTA/MASTERKURS I FLERKULTURELT SOSIALT ARBEID:

Kurset kalles “Advanced Social Work Practice with Diverse Populations” og gis for masterstudentene i sosialt arbeid. Læreren på dette kurset uttaler følgende om behovet for å kvalifisere studentene til flerkulturelt sosialt arbeid:

“Social work practice is almost always cross-cultural in the broadest sense, as very few clients are of the same ethnicity, race, gender, class, sexual orientation, age, able-ness, or religion as their social worker. Social workers have an obligation to learn about the culture(s) of the clients they serve, and effective

practice must reflect an understanding of the interconnectivity of culture and behaviour. Yet simply acquiring information on different cultures and identities is inadequate preparation for cross-cultural practice, there are too many diverse cultures and lifestyles to provide meaningful content on all the various people that the social worker is likely to encounter. Hence this advanced course will present an ecological framework for critical thinking around multicultural practice within the lens of social works values and ethics. The course will also help to prepare students to identify the social, cultural, historical, economic, and political conditions that shape individual and group problems and inform their own personal and professional understandings of these problems. Through awareness of individual and collective standpoints, students will engage in constructive dialogue about social works and social workers multi-layered relationship to diversity, oppression and social justice” (Gibson/ U of M).

Følgende temaer behandles på kurset:

1. “Introduction to key concepts and terms. Social works relationship to diversity and oppression,
2. Differentness: Social identity. Situation ourselves: Family, religion, marital status, regional identity, birth order, and geographic location.
3. Differentness: Awareness of our multiple standpoints. Cross perspective dialogue. Multiple identity dimensions.
4. Oppression, stigma and value judgments. Sociopolitical development. Dynamics of power and domination.
5. Race, ethnicity, and culture: Whiteness. White identity locations. Developing awareness of power and privilege.
6. Race, ethnicity, and culture. Racism, oppression and people of colour. United States racial formations.
7. Race, ethnicity and culture continued. Race and class dilemmas.
8. Immigrant and refugee groups in the U.S.. Acculturation and assimilation. Unique needs of contemporary immigrants and refugees.
9. Approaches informing cross-cultural practice and communication in direct practice settings.
10. Theories informing indirect practice, community organizing, and management in human services agencies.
11. Womens issues and women of color
12. Gay, lesbian, bisexual and transgender issues and identities. Gender identity disorder and clinical dilemmas. Gay and lesbians in child welfare.
13. Ableness-disableness. Issues of accommodation. Stigma management”.

Det brukes et variert kursopplegg: Hvert kurs består av lesing av et omfattende pensum (pluss leseliste på tillegglitteratur), aktiviteter som filmer, ekskursjoner og rollespill, og skriftlige oppgaver. Til kurset ovenfor skal det for eksempel levers inn tre forskjellige skriftlige oppgaver for å få kurset godkjent.

3. STUDENTØVELSER: MINORITETSPERSPEKTIV OG KRITISK REFLEKSJON

Målsetningene for de ulike utdanningsinstitusjonene er svært like. Alle studiestedene framhever at de ønsker å være tolerante studiesteder med reflekterte studenter som skjønner hvordan egen kulturbakgrunn preger den måten de forholder seg til andre på. For studenter som skal praktisere som sosialarbeidere i et flerkulturelt og heterogent samfunn, er det essensielt at de er sensitive og kunnskapsrike i møte med «annerledeshet». Studentene i sosialt arbeid må i møte med «annerledesheten» vite hva som det kan forhandles om og hva som står fast som grunnleggende faglige verdier og yrkesetiske retningslinjer som ikke kan fravikes. Lærerne benytter seg av ulike pedagogiske virkemidler for å oppnå en slik bevissthet hos studentene. Jeg har samlet et knippe øvelser som lærere som underviser studenter i sosialt arbeid, både på bachelor- og masternivå, benytter for å gjøre studentene mere reflekterte, kritiske og kunnskapsrike.

ØVELSE 1: GRUPPEDIALOG

Metoden “Intergroup dialogue” bruker gruppesamtalen som verktøy: Personer med forskjellig bakgrunn, kulturelt/etnisk, språklig, religiøs, seksuell orientering, aldersmessig økonomisk - deler livshistorier. Ved å skape en tillitsfull og åpen atmosfære, håper man at studentene vil være villige til å snakke om egne erfaringer, sin bakgrunn og sin identitet. Hensikten er å skape større forståelse for andres forskjellighet, minske fordommer og gi deltakerne mer kunnskaper om livssituasjonen for personer som er forskjellig fra dem selv. Gruppedialogen brukes som metode for å gi studentene en bedre forståelse av mangfold, innsikt og forståelse av de ulike gruppe-medlemmenes ulike perspektiver og erfaringer, muligheter og barrierer.

ØVELSE 2: ”DIN EGEN FAMILIE”

Hensikten med denne øvelsen er å gi studentene større innsikt i og et mere reflektert forhold til egen familie- og slektsbakgrunn. Ved å studere egen slekts flyttemønster og årsaker til migrasjon i egen familie, vil studentene oppleve at dette er mange av de samme beveggrunnene som fått dagens innvandrere til å emigrere.

I tillegg til kartleggingen av migrasjonsmønstre og flytteårsaker i egen slekt, oppfordres studentene til å anvende teoretiske kunnskaper fra samfunnsfagene på sin egen familiehistorie. De blir også bedt om å kategorisere egen familie etter vanlige sosiologiske distinksjoner som samfunnsklasse, rase/hudfarge (vanlig distinksjon i USA,) sosialt miljø, religion osv. Med utgangspunkt i en eller flere av disse kategoriene skal studentene skrive en fordypningsoppgave

der de anvender samfunnsfaglig teori og forskningsresultater på sitt familiekasus.

Den opprinnelige oppgaveteksten:

“Describe your own family pattern. Focus on culture and immigration pattern: Pick one part of your family tree and trace the background and immigration pattern (moving) of this branch of your family as far back as you are able to. Use the literature on (im)migration and relate it to your family history. What part of this theory is relevant for your family?_

Use the book – *American Cultural Patterns* and relate your family to the different cultural categories described in this book, in addition to the distinctions race, class and gender.

Pick one of the diversity traits – race, gender or class- and relate this part of your family background to the theory.”

ØVELSE 3: ANVENDELSE AV FORSKNINGSMETODE PÅ FLER-KULTURELL TEMATIKK

Studentene i klassen ble fordelt på samarbeidsgrupper som skulle bruke andre studenter på colleget som informanter. De skulle lage fokusgrupper og diskutere et flerkulturelt tema som informantene (studentene) var opptatt av: For eksempel fordommer, forskjellsbehandling/diskriminering, rasisme. Valg av tema skulle også ta hensyn til hva slags problemer og studenterfaringer det ville være relevant og nyttig for colleget/utdanningene å få utforsket. Studentene måtte selv lage forskningsdesignet og anvende de forskningsmetodene for datainnsamling og bearbeiding som de tidligere i utdannelsen hadde lært. Resultatene skulle relateres til teori (avhengig av hvilket fag oppgaven ble knyttet til om det skulle være psykologisk, sosiologisk eller annen fagkunnskap). Studentene hadde seks måneder til arbeidet, inkludert innlevering av skriftlig rapport. Resultatene ble presentert for klassen, lærere og skoleadministrasjonen.

ØVELSE 4: STUDENTENES EGET NETTVERK OG SAMHANDLING

Trinn I: Studentene ble bedt om å lage en liste over absolutt alle mennesker de hadde kontakt med over en avgrenset tidsperiode på tre dager eller en uke (Kontakt betød her alle de hilste på, snakket med, utvekslet tjenester med, eller hadde vært sammen med).

Trinn II: Studentene skulle kategorisere alle disse personene etter inndelinger som omfattet kjønn, alder, hudfarge, klasse, etnisitet, yrke og type relasjon (vennskap, klient, lærer, postmannen, frisør, slektning, samboer etc.). Hensikt med øvelsen er å få studentene til å bli oppmerksom på hvor (sannsynligvis) begrenset omgang de har med andre grupper enn dem de selv tilhører, bortsett fra i jobbservice relaterte sammenhenger (f.eks. vil det for mange studenter være

slik at praktisk talt all kontakt de har med andre etniske grupper dreier seg om tjenesteforhold og ikke som venner).

Trinn III: Læreren minner studentene om hvor viktig det er at sosialarbeidere både er reflekterte når det gjelder egen sosial- og kulturell bakgrunn og har kjennskap til og er kultursensitive i forhold til andre grupper. Læreren sier videre at for å få bedre kulturkompetanse bør sosialarbeiderstudenter omgås personer med en annen kulturbakgrunn og gruppetilhørighet enn sin egen. (“As a social worker, you need to be aware of your own background. To have cultural competence you must know yourself, your own background and be sensitive to others. In order to achieve such competence you must place yourself in a setting where you are exposed to people with other cultures than your own”).

Trinn IV: Studentene må lage sin egen plan for hvordan de skal eksponere seg for nye/ukjente kulturer og grupper enn dem de selv representerer. (“Make your personal diversity plan to increase the diversity in your life. For instance by attending cultural events, by listening to music and see movies from other countries and cultures, by making new friends on campus with students of another racial or cultural background, by inviting people of another color to your home, etc.”) Planen må være realistisk og skal gjennomføres innen et fastsatt tidsrom for de forskjellige oppgavene.

Studentene oppfordres til å ta kontakt med andre studenter med annen kulturbakgrunn, etnisitet, religion, etc. for å unngå stereotypisering (“To avoid stereotyping you have to meet people from different backgrounds but similar interests/ education/ vpositions as yourself. Often we just meet Afro-Americans as clients, you must meet as colleagues to avoid the stereotypes”).

ØVELSE 5: ”WHITENESS” OG EGNE PRIVILEGIER

For å få studentene til å forstå sin egen privilegerte stilling arbeider klassene blant annet men artikkelen om ”Hvithet som privilegium” av McIntosh. I artikkelen snakkes det også om heteroseksualitet som et ”privilegium”. Studentene må lese denne artikkelen og svare på en rekke spørsmål. Klassen deles inn i grupper med fire studenter i hver. Studentene blir bedt om å drøfte tematikken i artikkelen i forhold til sine egne privilegier – sin egen posisjon. De må også relatere sine privilegerte posisjoner til rollen som sosialarbeider: Hvordan vil deres privilegier kunne influere på samhandlingsrelasjoner med klienter med en annen bakgrunn? Alle studentene må også skrive og levere inn individuelle besvarelser. Tilslutt diskuteres problematikken i felles klasse. Hele prosessen innebærer mye refleksjon fra studentene om de spørsmål som reises i artikkelen. Alle studentene må arbeide med disse spørsmålene om privilegier, også de studentene som tilhører minoritetsgrupper som selv hevder at de ikke

har noen privilegier. Læreren (min informant) vil i slike situasjoner si at «Også en svart kvinne vil kunne være i en privilegert situasjon, f.eks. økonomisk i forhold til andre samfunnslag, og/eller som heteroseksuell i forhold til lesbiske kvinner.».

ØVELSE 6: "FLERKULTURELLE" AKTIVITETER

Lærere i humanistiske fag, samfunnsfag og språkfag ved St. Olavs College ble oppfordret til å orientere studentene om alle de flerkulturelle aktivitetene som foregikk på campus det aktuelle semesteret, og å gi studentene oppgaver i tilknytning til noen av disse arrangementene. Studentene fikk utdelt et aktivitetskort ("Diversity card") hvor deltakelsen i hvert arrangement ble avmerket ved fram møte på arrangementet. I noen fag ble det krevd at studentene hadde deltatt på ett eller flere arrangementer i løpet av semesteret eller i tilknytning til en oppgave i sosialantropologi, sosiologi eller sosialt arbeid. Uten slike spesielle incentiver hadde det vist seg å være vanskelig å få stor oppslutning fra majoritetsstudentene på de flerkulturelle aktivitetene på campus (blant annet på grunn av det store tilbudt av ulike aktiviteter gjennom hele semesteret).

ØVELSE 7: SPØRREKONKURRANSER

For å bevisstgjøre studenter i forhold til hvor lite de ofte vet om andre etniske grupper/minoriteter, og for å motivere dem til å lære mer – ble det blant annet brukt spørrekonkurranser på St. Olavs College, som en innledning til fordypningskurs i flerkulturelle temaer/arbeid med minoriteter. Disse enkle konkurransene viste seg å skape stor motivasjon for temaene som øvelsene omfattet.

Trinn 1: Øvelsene startet med at en gruppe studenter fikk fra fem til 15 minutter til svare på 10 – 15 kunnskapsspørsmål om minoritetsgrupper. Gruppene beholder sine egne svar ark og læreren går raskt igjennom spørsmålene og oppgir det riktige svaret på hvert spørsmål (foreløpig uten forklaringer og diskusjon). Gruppen med flest riktige svar får en premie.

Trinn 2: Læreren går nå grundig igjennom hvert enkelt spørsmål, gir bakgrunnsinformasjon, og klassen diskuterer alle temaene som ble omfattet av konkurransen. Temaene følges opp i fordypningskurs.

ØVELSE 8: MANGFOLD OG MINORITETER

Disse oppgavene har som formål å gjøre studentenes mer bevisst egne holdninger, og øke deres kunnskaper og sensitivitet om andres forskjellighet. I

løpet av studietiden måtte alle sosialarbeidsstudentene ved St. Olaf College utføre følgende oppgave:

Trinn 1: Kunnskaper om en minoritetsgruppe

Studentene jobber sammen i mindre grupper og velger en minoritetsgruppe som er forskjellig fra dem selv (f.eks. kan ikke afro-amerikanske studenter skrive om denne gruppen). Minoriteten de velger å studere kan være en immigrantgruppe fra et bestemt land, en seksuell minoritetsgruppe, en gruppe med funksjonshemninger, en religiøs sekt osv. Studentene skal bruke samfunnsfaglig litteratur og intervju medlemmer fra den utvalgte gruppen. Skriftlig rapport som et gruppearbeid.

Trinn 2: Sosialt arbeid med minoriteter

Studentene skal finne fagartikler som beskriver sosialt arbeid med den gruppen de har valgt. Gjennom rollespill skal de vise hvordan sosialt arbeidsmetoder må tilpasses denne minoritetsgruppen. Skriftlig rapport som et gruppearbeid.

Trinn 3: Presentasjon i samlet klasse

Alle gruppene legger fram resultatene fra trinn 1 og 2 i samlet klasse, slik at hele klassetrinnet får kunnskaper om mange forskjellige minoriteter og subkulturer og innsikt i hvordan fagartikler i sosialt arbeid beskriver arbeidet og utfordringene i arbeidet med disse gruppene.

ØVELSE 9: MINORITETSMILJØER I NÆRMILJØET

Augsburg College i Minneapolis ligger midt i sentrum blant innvandrertette bydeler med til store sosiale problemer og mye fattigdom. Colleget er opptatt av at alle studentene, uavhengig av studieretning, skal oppleve forholdene i disse bydelene hvor utdanningsinstitusjonen er lokalisert. Studentene blir i løpet av sitt første studiesemester delt inn i grupper som driver med alt fra leksehjelp for somaliske barn, engelsk opplæring av foreldregrupper og tjenester for eldre og syke. I tillegg kartlegger studentene de sosiale problemene i "sitt" distrikt og driver mye med opplysning om og formidling til tjenester (med assistanse fra sin veileder/lærer) som beboere i bydelen har behov for. Denne studentpraksisen foregår bestemte ukedager gjennom hele det første semesteret.

ØVELSE 10: BRUK AV "FLERKULTURELLE" KASUS

Det brukes mye kasus i undervisningen i sosialt arbeid. De fleste kasus som benyttes har et eller flere "diversity"/minoritets-trekk, enten det dreier seg om hudfarge, etnisk gruppe, fysisk eller psykisk handikap eller seksuell legning. Arbeid med disse kasusene brukes både for å lære studentene om forholdene for grupper som de kanskje har lite kjennskap til, og for å skjerpe studentenes

bevissthet og innsikt i sin egen bakgrunn og livsstil. Lærerne er opptatt av å få studentene til å reflektere over hvordan egen sosial bakgrunn, hudfarge og verdier vil prege måten de forholder seg til framtidige klienter på ("The students need to be exposed to a variety of cultures and lifestyles and groups, in order to make them more aware of their own cultural og social background").

ØVELSE 11: "DIVERSITY" DAG FOR NYE STUDENTER

På masterstudiet i sosialt arbeid på University of Minnesota arrangeres det en felles mangfolds/"diversity" kursdag før semesterstart hvert år for alle de nye studentene. Deltakelsen er obligatorisk, også alle lærerne deltar. Hensikten med programmet som lages for denne dagen er å skjerpe studentenes kultur-sensitivitet og øke deres innsikt når det gjelder sosial ulikhet og kulturelt mangfold. Gjennom øvelser, film, innlegg og diskusjoner ønsker man å skape økt bevissthet hos studentene om egne holdninger og egen identitet, konfrontere dem med andre perspektiver på flerkulturelle temaer, og øke deres forståelse av og respekt for forskjellighet.

ØVELSE 12: BETYDNINGEN AV HUDFARGE OG ETNISITET I STUDENTENES SOSIALE AKTIVITETER

Studentene ble først bedt om å nevne tre ting eller aktiviteter som de likte å gjøre på fritiden (utenfor hjemmet), f.eks. trening i sportsklubb, restaurantbesøk, spilling i band, shopping osv. De ble deretter bedt om å tenke igjennom om de ville erfart/opplevd sin deltakelse i disse aktivitetene annerledes dersom de selv hadde en annen hudfarge eller etnisitet. Hva ville i tilfelle vært forskjellig? Hvordan ville det påvirke deres opplevelse av aktivitetene? Studentene skulle levere inn skriftlige "svar" på denne øvelsen, Læreren som brukte denne øvelsen på masterstudiet i sosialt arbeid på University of Minnesota, fortalte at studentenes "svar" på denne øvelsen ofte viste mye fordommer og stereotype holdninger. Dette ble det arbeidet med videre i klassen. Denne læreren var opptatt av å "gå langsomt frem" for ikke å "silencing the students. If you silence the students they will not tell you their thoughts." Andre lærere hadde en mer konfronterende stil og var raskere til å sette søkelyset på fordommer som framkom i studentøvelsene.

ØVELSE 13: MEDIAS OMTALE AV INNVANDRERE

Klassen ble delt inn i fire grupper med tre eller fire studenter i hver gruppe. Gruppene tok for seg hver sin lokalavis, for å se hvordan denne avisen behandlet stoff om innvandrere og minoriteter. Hver avis ble analysert over et bestemt tidsrom (vanligvis en uke for dagsaviser). Studentene lagde statistikk over det totale antall artikler som dreide seg om minoriteter og karakteriserte artikkelen/-

oppslaget etter følgende kjennetegn: Avisenes presentasjonen av stoffet (stort oppslag, på førsteside eller liten notis), type innhold, negativ versus positiv versus nøytral omtale av begivenheten /personen /gruppen, hvilken sammenheng hendelsen dreide seg om (ulykke, kriminalitet, utmerkelse sportslig, akademisk eller annet), ble minoritetspersonene /gruppen i reportasjen omtalt som ”offer” eller ”gjerningsmann” eller ”helt”? Eventuelle redaksjonelle kommentarer ble også registrert av studentene.

Det viste seg at studentene som gjorde denne øvelsen fant markerte forskjeller mellom de fire avisene i deres omtale av minoriteter, både når det gjaldt positiv versus negativ omtale og hvor stor plass slik reportasjer ble gitt. Dette ble sett i forhold til avisens politiske og redaksjonelle profil og hvilke lesergrupper den hadde - distrikt den forholdt seg til.

Studentene la til slutt fram sine resultater for redaktører og journalister fra de fire avisene de hadde studert. Studentene la stor vekt på en nyansert framstilling og en presentasjonsform med illustrasjoner fra reportasjene, opptellinger i fine fargelagte kurver etc. Studentenes kartlegging ble møtt med stor interesse og seriøsitet fra avisenes side.

ØVELSE 14: ”MINORITY AGENCY”

Studentene går i grupper på to og tre ut i byen for å finne bedrifter eller forretninger som eies eller drives av en innvandrer. Oppgaven dreier seg dels om observasjon og dels om personlig intervjuing av eieren eller daglig leder.

Studentene skal registrere hva slags bedrift det dreier seg om, hva slags varer eller tjenester som tilbys, bedriftens beliggenhet, hvem som er kunder, hvilket språk som snakkes mellom kunder og ansatte etc. I intervjuet skal studentene spørre eier/daglig leder om når bedriften ble etablert, hvilke grupper som er ansatt, om det var vanskelig å starte opp bedriften, i tilfelle hva slags problemer med lån, tillatelser etc.

Studentene blir instruert om å være nøye med presentasjonen av prosjektet, vise fram sin studentidentifikasjon, gi en skriftlig orientering om oppgaven, og understreke informantens anonymitet etc. Studentene blir bedt om å la være å oppsøke forretninger/bedrifter i det de skjønner er en travel periode. Ingen navn eller nøyaktige adresse på bedrift/forretning skal oppgis i oppgaven studentene leverer.

ØVELSE 15: OBSERVASJON PÅ IMMIGRASJONSKONTOR

I denne øvelsen er en mindre gruppe studenter observatører på et lokalt immigrasjonkontor i Minneapolis (tilsvarende UDI eller Politiets utlendings-

avsnitt i Oslo). Studentene sitter et par timer på venteværelset (Klasselærer har på forhånd innhentet tillatelse fra kontorledelsen). Studentene blir bedt om å registrere hvilke kategorier utlendinger som er på venteværelse: Alder, kjønn, hudfarge/etnisitet, hvilke språk de snakker, hvor lenge de må vente, hvordan de blir behandlet av personalet, om det er orienteringer på flere språk på venteværelset, om personalet er tospråklig, etc.

Dersom forholdene ligger til rette for det, prøver studentene å få til uformelle samtaler med noen av personene som venter (Dersom det er lang ventetid, vil en del ofte vente utendørs, det kan være lettere å få til en samtale med de som venter ute). Studentene blir instruert om at de må være nøye med å si at dette er en studentøvelse for at de skal se hvordan systemet på Immigrasjonskontoret fungerer.

ØVELSE 16: INTERVJU AV PERSONER SOM ARBEIDER MED INNVANDRERE/MINORITETER

Intervju med helsearbeider, sosialarbeider, trygdekonsulent eller arbeidskontorkonsulent som betjener innvandrere. Studentene blir bedt om å henvende seg til to kontorer i sitt distrikt pr. brev for å be om tillatelse til å intervju en av de ansatte som arbeider med innvandrere om deres erfaringer med minoritetsarbeidet. Studentene har fått en standardisert presentasjon av øvelsen fra sin lærer som kan brukes ved henvendelsen til institusjonene, de blir bedt om å legge ved en frankert svarconvolutt og om å ta telefonisk kontakt etter en uke dersom du ikke har fått svar. Poenget med øvelsen er å få fram sosialarbeiderens eller helsearbeiderens egen oppfatning av hva slags problemer som klientene kommer med, hva institusjonen kan tilby, hvilke problemer vedkommende erfarer i dette arbeidet, hvilke ressurser som trengs etc., slik at studentene i direkte kontakt får innsikt i hvordan arbeidet oppfattes fra den praktiserendes side. Studentene må lage en kortfattet rapport om resultatene fra disse intervjuene (Læreren som har brukt denne øvelsen i flere år opplyser at hun nå har i alt ca. 150 slike studentbesvarelser).

ØVELSE 17: ROLLESPILL SOM TRENING I KULTURKOMPETENT TILNÆRMING

Lærerne i sosialt arbeid bruker mye rollespill for å trene studentene i praktisk anvendelse av kulturkompetanse. Om studentene har tilegnet seg en kulturkompetent arbeidsmåte mente lærerne blant annet kunne observeres gjennom bruk av rollespill: "En kulturkompetent sosialarbeider vil i sitt arbeid med klienter alltid spørre hvordan det problemet som drøftes blir oppfattet og løst i vedkommendes eget miljø, kultur, hjemland, og om klienten selv deler denne problemforståelsen" ("*One of the cultural competencies is to ask the*

clients, what would you do, instead of giving directions. This approach is precisely one of the cultural competencies”).

ØVELSE 18: VIDEODOKUMENTAR OM ASYLPROSESSEN:

En film som viser asylprosessen både slik søkerne selv og innvandringsmyndighetene opplever det, vises i klassen. Filmen er informativ og gir studentene kunnskaper om flyktningers bakgrunn og de juridiske realitetene i asylbehandlingen, samtidig viser den hvor ulikt sakene oppleves fra henholdsvis politiets og søkerens synsvinkel. Studentene får etter å ha sett filmen oppgaver om flyktningpolitikk, regelverk og sosialt arbeid med asylsøkere og flyktninger i tilknytning til i dokumentarfilmen. Oppgavene krever at studentene selv henter inn tilleggsinformasjon.

4. PENSUM

AKREDITERINGSKRAV TIL PENSUM OG LÆREBØKER

Alle kurs må tilfredsstillere krav til tematisk allsidighet og flerkulturelle perspektiver for å bli godkjent av det nasjonale sosialarbeiderforbundet. (Ref. vedlegg om disse kravene i Del II). Hvert 8. år må alle college og universiteter som utdanner sosionomer på bachelor- og masternivå sende inn kursplaner og pensumlister som viser at institusjonen innfrir kravene til en flerkulturell og allsidig undervisning (i tillegg til alle de andre kravene som må imøtekommes for å være en akreditert sosialarbeiderutdanning).

Undervisningsplanene må for det første vise at studentene lærer om diskriminering og rasisme gjennom kunnskapsformidling om disse teamene, i tillegg må institusjonen ha evalueringsmetoder som gjør utdanningene i stand til å vurdere om studentene opptrer fordomsfritt, tolerant og ikke-diskriminerende i sin utøvelse av sosialt arbeid. For å vurdere dette benyttes rapporter fra praksis og øvelser/oppgaver og rollespill i den løpende undervisningen.

For å få utdanningen godkjent av det nasjonale sosialarbeiderforbundet (The Council of Social Work Education) heter det at: *“A diversity perspective must be infused in all of the programs”*. The Council of Social Work Education fungerer som et nasjonalt akrediteringsorgan for sosialarbeiderutdanningene. Standardene som må innfris for at utdannelsesprogrammer blir godkjent, blir revidert hvert 5te år.

PENSUMKOMITEER PÅ AUGSBURG:

For å kontrollere at collegets policy om at alle lærebøker skal ha et ”diversity” perspektiv blir fulgt opp i praksis, har man på Augsburg College nedsatt en fast

pensumkomite bestående av lærere som har ansvaret for å følge med på dette. Lærerne på sosialarbeiderstudiet har i tillegg laget sin egen interne pensumkomite som går igjennom alle kursplaner, pensumlister og oppgaver som studentene på utdanningen får, for å forsikre seg om at alle kursplaner og pensumlister tilfredsstillers kravet om en global, internasjonal og flerkulturell tilnærming.

STIPEND TIL LÆRERE SOM ARBEIDER FOR INTERNASJONALISERING AV UNDERVISNINGEN:

Et av utdanningsinstitusjonenes målsetninger er å gi undervisningen et mer internasjonalt innhold, både når det gjelder hvilke temaer det undervises i og ved utvelgelse av pensumlitteratur. I stedet for å konsentrere de internasjonale temaene til spesielle kurs, ønsker man at alle fag og studieretninger skal få et mer globalt og internasjonalt preg. For å oppnå dette har man lansert diverse tiltak. Ett av disse tiltakene er en utlysning av 10 stipend til lærere som vil arbeide med å utvikle planer for hvordan lærerne kan gi sin egen undervisning på bachelornivå et mer globalt preg.

Formålet er å integrere et mer internasjonalt perspektiv og temaer i de eksisterende undervisningstilbudene. Stipendiene består av et tillegg til lønnen på 1.200 dollar for de 10 lærerne som forventes å komme sammen i alt 6 ganger i løpet av studieåret for å fullføre internasjonaliseringen av et av de generelle eksisterende undervisningstilbudene som gis til bachelorstudentene, slik at undervisningen kan iverksettes med nye planer fra påfølgende semester.

Målsetningen for arbeidet dreier seg ikke bare om et supplement av temaer og pensum bøker, man ønsker også å øke studentenes kultursensitivitet og bedre deres kunnskaper om egen og andres kulturbakgrunn:

“Instructors must not only provide international content, they will need to employ diverse teaching strategies and be prepared to facilitate students growth as they develop an international perspective through awareness of their own culture-bound world views”.

En internasjonalisering av undervisningstilbudet kan for eksempel inkludere følgende elementer (fra intervju med Rosemary Link/Augsburg):

1. Inkludering av internasjonale temaer og perspektiver i pensum.
2. Sammenligninger av ideologiske og kulturelle forskjeller og likheter mellom land.
3. Fokusering på samarbeid, avhengighet og påvirkning mellom ulike land (kolonialisering, internasjonal handel, internasjonal politikk).

4. Bruk av teknologi (internett, filmer, websider) for å skape dialog mellom studenter innad i studentgruppen og mellom ulike studentgrupper i forskjellige områder, miljøer og land.
5. Bruk av lærere og studenter med annen nasjonal og kulturell bakgrunn som ressurspersoner i undervisningen, dersom disse personene ønsker å ha en slik rolle. I tilfelle de ønsker å være bidragsytere i undervisningen vil de bli bedt om å kommentere temaer i undervisningen og synspunkter i pensumbøkene ut fra sin egen erfaring og bakgrunn.
6. Studenter med erfaring fra andre land, gjennom utenlandsopphold, studier eller slektskapstilknytning, oppfordres til å bidra med sine erfaringer i undervisningen når relevante temaer diskuteres.
7. Temaer som behandles i undervisningen suppleres med stoff fra internasjonale kilder (avisartikler, tidsskriftartikler, forskningsresultater, politiske vedtak etc.).
8. Læreren spiller en aktiv rolle når det gjelder å hjelpe studentene til å diskutere internasjonale spørsmål, ideologi, kultur- og livsstilforskjeller, i tilknytning til temaene i undervisningen og pensumlitteraturen.

UNIVERSITY OF MINNESOTA: PENSUMREVISJON

Tre «eksperter», med kompetanse på andre livsstiler/flerkulturelle spørsmål, ”spirituality” og seksuelle minoriteter, arbeidet i forskjellige perioder sammen med lærerne på masterstudiet i sosialt arbeid for å gjøre undervisningen og pensum mere ”diverse”/for å inkorporere et flerkulturelt perspektiv/minoritetsperspektiv i emnevalg og leselister. Lærerne arbeidet med et tema av gangen i løpet av et semester. Det ble holdt flere lærerseminarer om de ulike minoritetstemaene for de ansatte på sosialhøgskolen.

PENSUMUNDERSØKELSE PÅ University of Minnesota:

For å undersøke i hvilken grad pensumbøkene reflekterer ulike stemmer og synsvinkler på de spørsmål som behandles, ble alle lærerne på instituttet bedt om å fylle ut et enkelt spørreskjema om bøkene på pensumlisten og temaer som ble behandlet i undervisningen. Professor Catherine Fennell (som underviser mastergradsstudenter i offentlig politikk på Hubert Humprey instituttet) sto for opplegg og gjennomføring av undersøkelsen. Spørsmål som ble stilt var blant annet:

Fag: ... Kurs:..... Antall timer:..... Lærer:

Er minoritetsproblematikk og flerkulturelle spørsmål et tema som tas opp i dette kurset?.....Ja-nei

Hvorfor er ikke slike spørsmål inkludert i undervisningen?

.....
I tilfelle ja, i hvilket omfang:

Hvilke temaer – spørsmål innenfor dette feltet blir drøftet/undervist i?

.....
Har kurset/faget du underviser i et pensum om reflekterer flerkulturelle tilnærminger og ulike minoriteters perspektiv på de sentrale temaene i kurset?...

Ja-nei

Oppgi litteratur referanser:.....

Gis det øvelser eller skriftlige oppgaver innenfor dette feltet? Ja-nei

Kommentarer til tema og spørsmålene ovenfor:

.....
Med utgangspunkt i svarene på denne kartleggingen, ble det arrangert lærer-møter der man drøftet hvordan man skulle gå fram for å få en større vektlegging av minoriteters situasjon og flerkulturelle spørsmål i den ordinære undervisningen.

5. FINNES DET SPEIELLE TILTAK/SERVICE ORGANER FOR MINORITESSTUDENTENE?

Ved alle de tre studiestedene som inngår i denne undersøkelsen har institusjonene initiert spesielle tiltak for å realisere målsetningen om et flerkulturelt studiested. Mange tiltak var opprettet for å tilrettelegge studiemiljøet for minoritetsstudenter. Ved all institusjonene var det opprettet egne stillinger øremerket minoritetsproblematikk/flerkulturelle spørsmål. Ved de mindre studiestedene som Augsburg College og St. Olaf College dreier det seg om et mindre antall personer som er ansatt i stillinger i administrasjonen med en slik funksjon, ved det store University of Minnesota er det en hel avdeling med en rekke ulike underkontorer, som alle har «diversity»/minoritetspolitikk og tilrettelegging/assistanse til minoritetsstudenter som sitt arbeidsområde.

Ved **UNIVERSITY OF MINNESOTA**, med mer enn 30.000 studenter, er disse spesial organene mest utbygd, men både **ST. OLAF COLLEGE** og **AUGSBURG COLLEGE** har som nevnt avdelinger eller stillinger som skal:

- *initiere flerkulturelle aktiviteter på universitetet*

- *skape respekt for andre kulturer og livsstiler*
- *assistere studenter med minoritetsbakgrunn (enten det dreier seg om sosiale, etniske eller seksuelle minoriteter)*
- *skape et mest mulig inkluderende studiemiljø*

På **U of M** heter det at: *“The mission of the Office for Multicultural and Academic Affairs is to provide leadership for fostering a campus environment that values and actively supports an inclusive and diverse University community, a community where people with diverse racial, ethnic, and religious backgrounds, women, people with disabilities, people of all sexual orientations, gender identifications, or gender expressions, and people from diverse social and economic groups are able to thrive and achieve their full potential”*

Denne avdelingen, The Office for Multicultural and Academic Affairs, har blant annet følgende mer spesialiserte underkontorer (på de mindre studiestedene er det bare ett eller to kontorer som utfører tilsvarende oppgaver):

MULTICULTURAL CENTER FOR ACADEMIC EXCELLENCE:

Dette kontoret skal fungere som et støtteapparat for minoritetsstudenter i deres faglige arbeid gjennom å tilby studieveiledning, assistere med valg av studieprogram og tilby faglig veiledning og støtteundervisning. Hensikten er å legge forholdene slik til rette at minoritetsstudenter kan yte maksimalt og utnytte sitt potensiale. Gjennom en serie støttetiltak håper man å heve prosentandelen minoritetsstudenter som uteksamineres, øke studieprogresjonen og bedre eksamensresultatene og derigjennom konkurransevnen til minoritetsstudenter på arbeidsmarkedet.

Kontoret sier i sin selvpresentasjon at det *“develops culturally sensitive, practical and supportive relationships with its diverse students and provides personal and cultural academic programs in an effort to help facilitate their maximal academic and carrier development... (Our) mission is to increase access, academic success, and retention and graduation rates for multicultural students”*.

DISABILITY SERVICES:

Dette kontoret skal tilrettelegge studieforholdene for funksjonshemmede studenter, ansatte og besøkende. Arbeidsoppgavene omfatter for det første fysisk tilrettelegging, for eksempel når det gjelder adkomstmuligheter, utstyr i undervisningsrom og kontorer, bevegelsesmuligheter på universitetsområdet. For det andre er informasjon til funksjonshemmede studenter og ansatte en

viktig arbeidsoppgave for dette kontoret. Sist men ikke minst er, er U of M opptatt av holdningsbearbeiding i forhold til hele studiemiljøet, for å bidra til et mer tolerant og inkluderende miljø for funksjonshemmede på universitetet.

OFFICE FOR UNIVERSITY WOMEN:

Dette kontoret arbeider med likestillingsspørsmål for kvinner i det akademiske miljøet. Arbeidsområdene omfatter blant annet tiltak som skal øke rekrutteringen av kvinner til mannsdominerte fag og stillinger, synliggjøring av kvinnelige akademikers innsats (både når det gjelder studenter og ansatte) og arbeid med holdningsspørsmål. Kontoret tar også initiativ til utdanningstilbud i ledelse for kvinnelige studenter og inkludering av stoff om kvinner på de ulike kursenes pensumlister (<http://www.umn.edu/women>).

OFFICE OF EQUAL OPPORTUNITY AND AFFIRMATIVE ACTION: Det finnes et eget kontor på universitetsområdet som skal assistere studenter og ansatte som mener at de er utsatt for diskriminering på universitetet. Diskrimineringen kan dreie seg om rasediskriminering, kjønnsdiskriminering, diskriminering på grunn av seksuell legning eller annen usaklig forskjellsbehandling. Det kan dreie seg om episoder i forhold til undervisningssituasjoner, ansettelsesforhold eller adferd fra kollegaer, ledere eller studenters side. Kontoret tilbyr samtaler med rådgivning for hvordan slike saker kan følges opp, og vil føre saken videre for den personen det gjelder dersom det viser seg at episoden kan defineres som diskriminering eller trakassering.

ERFARINGER FRA ST.OLAF COLLEGE:

(Fra intervju med Bill Green, Director of the Office of Multicultural Student Services).

1. **REKRUTTERING AV MINORITETSSTUDENTER TIL UTDANNINGENE GIS HØY PRIORITET:** Greens stilling har dette som et av sine viktigste arbeidsområder. Potensielle studenter med minoritetsbakgrunn gis informasjon om utdanningene, blir informert om stipendmulighetene og oppfordres til å søke studieplass.
2. **ET STØTTEAPPARAT FOR MINORITETSSTUDENTER:** St. Olaf college har et eget kontor med direktør (Green), sekretær pluss mye frivillig studentarbeid. Dette kontoret fungerer som et serviceorgan for studenter med minoritetsbakgrunn. Assistansen dreier seg om akademisk støtte/veiledning i forhold til faglige oppgaver, hjelp til studenter med

annen etnisk bakgrunn til å finne seg til rette på colleget og hjelp til minoritetsstudenter med sosiale og økonomiske spørsmål.

3. **MINORITETSFORENINGER FOR STUDENTENE:** Student Diversity Department tar initiativ til dannelsen av studentforeninger for alle minoritetsgruppene på campus. Green uttalte i intervju at egne foreninger for de ulike studentene med minoritetsbakgrunn bidrar til styrket identitet og vi-følelse. Kontoret ser det som en viktig oppgave å støtte disse foreningene praktisk og økonomisk, for eksempel når de arrangerer kulturpresentasjoner for hele colleget. Kontorets ansatte tilrettelegger også for, og deltar hvis det uttrykkes et ønske om det, på møtene som de ulike studentforeningene arrangerer regelmessig. I tillegg til den assistansen som minoritetsstudenter og foreninger kan få fra de ansatte ved «Diversity» avdelingen, har colleget også et eget budsjett for de flerkulturelle aktivitetene som arrangeres på campus.
4. **FLERKULTURELLE ARRANGEMENTER FOR HELE COLLEGET:** Kontoret er bidragsyter og støttespiller hvis ønskelig for slike arrangementer. Arrangementene er åpne for alle studenter. Målsetning: Gi alle studentene innsikt i minoritetskulturer og styrke selvfølelsen hos minoritetsstudentene.
5. **MINORITETSREPRESENTANTER SOM RÅDGIVERE:** Ledere i minoritetsforeningene møtes hver måned med collegets administrative ledelse for å gi tilbakemeldinger på saker som er viktig for minoritetsstudentene at colleget tar opp og gjør noe med. Til mange av disse møtene innkalles også collegets president. En mulighet for alle medlemmene i studentforeningene til å få drøftet saker gjennom sine representanter. Gjør ledelsen oppmerksom på minoritetsproblematikk som de ellers ikke ville hatt kjennskap til. Eks. på saker som drøftes er ønskeligheten av å øke andelen minoritetsrepresentanter blant studenter og lærere, planer for hvordan dette kan realiseres drøftes. Colleget praktiserer ikke kvotering, men vil allikevel unngå å kun vektlegge karakterer når studentplassene fordeles, vil også vektlegge å få en allsidig sammensatt studentgruppe, f.eks. at flere fargede og flere studenter fra lavinntektsfamilier får plass på St. Olaf. Drøftes også hvordan det flerkulturelle elementet kan bli mer synlig i kunst og undervisning på colleget.
6. **AKTIVITETSKORT FOR FLERKULTURELL DELTAKELSE:** Lærere i humanistiske fag, samfunnsfag og språkfag oppfordres til å orientere studentene om alle de flerkulturelle aktivitetene på colleget det aktuelle semesteret og gi studentene oppgaver som knyttes til noen av disse arrangementene. Studentene får utdelt et aktivitetskort («diversity card»)

hvor deltakelsen i hvert arrangement blir avmerket ved frammøte på arrangementet. I noen fag kreves det at studentene har deltatt på ett eller flere arrangementer i løpet av semesteret eller i tilknytning til en oppgave i sosialantropologi, sosiologi, sosialt arbeid eller andre fag. Uten slike spesielle incentiver viser det seg å være vanskelig å få stor oppslutning om de flerkulturelle aktivitetene fra majoritetsstudentene. En av grunnene antas å være at det er et enormt tilbud av aktiviteter og alltid mange ting som skjer samtidig.

7. WORKSHOPS OM FLERKULTURELLE TEMAER: Det arrangeres regelmessige verksteder og seminarer for studenter og personalet om flerkulturelle emner. Slike temaer er også et av flere innslag på generelle fagdager der de ansatte fordeler seg på temagrupper. Målsetning: Øke studentenes og personalets kulturbevissthet og kulturkompetanse.

INTERVJU MED EIDA BERRIO - DEKAN FOR AVDELING FOR COMMUNITY LIFE AND DIVERSITY/ ST. OLAF:

1. IDENTIFISERING AV FLERKULTURELLE OPPGAVER
En komite med lærere og personalet fra administrasjonen arbeidet sammen med studenter (studenter?) for å identifisere minoritetsspørsmål – flerkulturelle oppgaver som institusjonen burde løse eller gjøre noe i forhold til. Komiteens arbeid resulterte i en rapport med i alt 60 konkrete forslag.
2. EGEN STILLING FOR MINORITETSPROBLEMATIKK
Et av forslagene fra komiteen nevnt ovenfor, er at det skulle opprettes en egne stilling på colleget som skulle ha et spesielt ansvar for å ta initiativ og ivareta det flerkulturelle perspektivet på colleget. Mandatet dreide seg om alt fra en flerkulturell rekruttering av lærere og administrasjon, seminarer for de ansatte om flerkulturelle spørsmål/minoritetsproblematikk, undervisningsspørsmål etc. Stillingen ble plassert i administrasjonen og titulert dekan for mangfold og flerkulturelle spørsmål (Dean for Departement of Community Life and Diversity).
3. AFFIRMATIVE ACTION FOR Å REKRUTTERE ANSATTE
Colleget har på den ene siden vedtatt en «affirmative action» politikk, men begrenser dette til å gjelde en aktive leting etter og motivering av minoritetskandidater til å søke ledige stillinger. Colleget praktiserer ikke kvotering eller preferential treatment ved selve ansettelsen.

4. WORKSHOPS OG SEMINARER FOR ANSATTE OG STUDENTER (i samarbeid med Director for Students Multicultural Activities) som har som målsetning å «expose students and faculty to issues of diversity».

5. SPØRREKONKURRANSER

For å bevisstgjøre studenter i forhold til hvor lite de vet om andre folkeslag, og for å motivere dem til lære mer - brukes ofte spørrekonkurranser som en innledning til en fordypning i flerkulturelle temaer. En gruppe studenter får fra fem til 15 minutter til å svare på 10 – 15 kunnskaps-spørsmål om minoritetsgrupper. Gruppen med flest riktige får en premie. Disse konkurransene var noe som studentene synes var morsomt og som motiverte dem til videre arbeid med de temaene som spørsmålene dreide seg om. Læreren går grundig igjennom hvert enkelt spørsmål, gir bakgrunnsinformasjon, klassen diskuterer temaene gruppevis etc.).

6. AKREDITERING

NASJONALE KRAV FOR Å BLI GODKJENT SOM “AKREDITERTE” SOSIALARBEIDERUTDANNINGER (CSWE 2002)

Accreditation Standards pertain to the following program elements:

- Mission, goals, and objectives
- Curriculum
- Governance, structure, and resources
- Faculty
- Student professional development
- Non-discrimination and human diversity
- Program renewal
- Program assessment and continuous improvement

1.0: Purposes of the Social Work Profession (1 av 6 punkter):

To develop and apply practice in the context of diverse cultures.

1.2: Achievement of Purposes (2 av 14 punkter):

- Preparing social workers to practice without discrimination, with respect, and with knowledge and skills related to clients' age, class, color, culture, disability, ethnicity, family structure, gender, marital status, national origin, race, religion, sex, and sexual orientation.

- Preparing social workers to recognize the global context of social work practice.

3.0 Foundation Program Objectives (“the students must demonstrate their capacity to meet these program objectives” – f.eks. gjennom selvrapporing, veileders uttalelser fra praksis og skriftlige oppgaver – to av 13 krav) :

- Practice without discrimination and with respect, knowledge and skills related to clients’ age, class, color, culture, disability, ethnicity, family structure, gender, marital status, national origin, race, religion, sex, and sexual orientation.

- Understand the forms and mechanisms of oppression and discrimination and apply strategies of advocacy and social change that advance social and economic justice.

4. FOUNDATION CURRICULUM CONTENT

All social work programs provide foundation content in the areas specified below. Content areas may be combined and delivered with a variety of instructional technologies. Content is relevant to the mission, goals and objectives of the program and to the purposes, values and ethics of the social work profession.

4.0: VALUES AND ETHICS:

Social work education programs integrate content about values and principles of ethical decision making as presented in the National Association of Social Workers Code of Ethics. The educational experience provide students with the opportunity to be aware of personal values; develop, demonstrate and promote the values of the profession; analyze ethical dilemmas and the ways in which these affect practice, service and clients.

4.1: DIVERSITY:

Social work programs integrate content that promotes understanding, affirmation, and respect for people from diverse backgrounds. The content emphasizes the interlocking and complex nature of culture and personal identity. It ensures that social services meet the needs of groups served and are culturally relevant. Programs educate students to recognize diversity within and between groups that may influence assessment, planning, intervention and research. Students learn how to define, design, and implement strategies for effective practice with persons from diverse backgrounds.

4.2: POPULATIONS AT RISK AND SOCIAL AND ECONOMIC JUSTICE

Programs integrate social and economic justice content grounded in an understanding of distributive justice, human and civil rights, and the global interconnections of oppression. Programs provide content related to implementing strategies to combat discrimination, oppression, and economic

deprivation and to promote social and economic justice. Programs prepare students to advocate for non-discriminatory social and economic systems.

I. HOVEDFUNN: ”DIVERSITY” MÅLSETNINGER PÅ COLLEGENE REALISERES GJENNOM:

1. STRATEGIER FOR REKRUTTERING AV ANSATTE OG STUDENTER FRA MINORITETENE

- Target annonsering og affirmativ action
- Stipend for minoritetsstudenter
- Rapportering om % fargede studenter

2. OBLIGATORISK INTRODUKSJONSPROGRAM OM «MANGFOLD OG MINORITETER»

- Uavhengig av studievalg for øvrig
- Formål: Fremme forståelse for mangfold, fremme selvvinnsikt, gi kunnskaper om minoriteter og kulturer
- Vanligvis kreves to kurs: Et om minoriteter i eget land, et om globale forhold eller kulturer (inkludert fremmedspråk)

3. MANGFOLDSMÅLSETNINGER FOR UNDERVISNINGEN:

- Målsetning om mangfold i alle fag
- Flerkulturelle perspektiver og stoff om minoriteter i alle fag
- Pensumbøkene må være verdimeessig og kulturell allsidige
- Bruk av oppgaver/arbeidskrav som øker studentenes kulturbevissthet, selvvinnsikt, kunnskaper og toleranse

4. SERVICE: ØREMERKEDE STILLINGER/ORGANER for å:

- Gi minoritetsstudenter faglig støtte, fremme deres sak og skape samhandlingsarenaer
- Fremme toleranse og kunnskaper om flerkulturelle forhold blant majoritetsstudentene gjennom sosiale aktiviteter
- Motarbeide diskriminering og rasisme på institusjonen
- Arrangere opplæringstilbud for studenter og ansatte

5. KONTROLLORGANER PÅ INSTITUSJONEN:

- Pensum komiteer (for å sikre ”diversity”)
- Klageprosedyrer (for diskriminering av minoriteter)

6. NASJONALE AKREDITERINGS-SYSTEMER:

- Rapporteringsplikt om studentgruppens sammensetning
- Rapporteringsplikt om hvordan ”diversity” sikres i undervisningen, gjennom oppgaver og pensum

II. PRINSIPIELLE SPØRSMÅL

1. Krav om «diversity»/flerkulturelle perspektiver i alle utdanninger eller bare i enkelte utdanninger?
2. Spesielle kurs eller inkorporering i alle fag?
3. Obligatorisk eller valgfritt?
4. Vekt på kunnskaper, holdninger eller verdier?
5. Minoritetsstudentenes rolle i klasserommet?

III. RESULTATER FRA DE TRE SOSIALARBEIDERUTDANNINGENE:

1. ”DIVERSITY” MÅLSETNINGER felles for alle utdanningene
2. UTELUKKELSE AV ”UEGNEDE” MASTERSTUDENTER I SOSIALT ARBEID

(på grunn av dårlige karakterer, mangler praksis eller søknad og anbefalingsbrev som karakteriserer studenten som fordomsfull eller umoden)

3. AKTIV BRUK AV YRKES ETISKE RETNINGSLINJER

(Eks. kravet om respektfull opptreden, - brukes som korrigerende av studentadferd i undervisningen og hvis aktuelt for å underkjenne praksis)

4. RUTINER FOR Å MØTE AKREDITERINGSKRAVENE om ”diversity” i temavalg og perspektiv i:

- UTDANNINGSPROGRAMMER
- PENSUMBØKER
- STUDENT ØVELSER
- PRAKSISPLASSER

VEDLEGG: INFORMANTER OG INTERVJUGUIDE

INFORMANTER:

- 1) Joan Griffin, Director of General Education, Augsburg College
- 2) Anthony Bibus, Chair of Social Work Department, Augsburg College
- 3) Rosemary Link, Associate Professor, Social Work Department, Augsburg College
- 4) Nancy Rodenburg, Associate Professor, Social Work Department, Augsburg College
- 5) Laura Boisen, Professor/Field Coordinator, Social Work Department, Augsburg College
- 6) Karen Hansen, Executive Director of Center for Lifelong Learning, St. Olaf College
- 7) Eida Berrio, Dean of Department of Community Life and Diversity, St. Olaf College
- 8) Mary Carlsen, Associate Professor, Social Work Program, St. Olaf College
- 9) Naurine Lennox, Professor, Social Work Program, St. Olaf College
- 10) Bill Green, Director of Multicultural Affairs Office, St. Olaf College
- 11) Judy Kirk, Teacher for Citizenship Preparatory Classes in Northfield
- 12) Priscilla Gibson, Assistant Professor, School of Social Work, University of Minnesota
- 13) Jean Quam, Director of School of Social Work, University of Minnesota
- 14) Katherine Fennell, Associate Professor at Hubert Humphrey Institute of Public Affairs, University of Minnesota
- 15) David Hollister, Associate Professor, School of Social Work, University of Minnesota

INTERVJUGUIDE FOR LÆRERE OG SKOLELEDERE

1. Could you make a short presentation of yourself?
(name, background, subjects you teach)
2. How do you prepare social work students for work in a multicultural society?
3. What is, in your opinion, the difference between courses dealing with issues of “diversity” and courses dealing with “multicultural” topics?
4. Social casework is traditionally considered to be a subject based on western individualism and core-family values. Do you share this opinion?
5. If you do, how do you as a social work professor, use social work theory to fit with extended family values and traditions with less emphasize on the individual?
6. What is done in your school/in the courses you teach, to give majority students a better understanding of the situation of minorities?
7. Do you use the racial or ethnical diversity of your classes as a point of reference when you teach “diversity” or multicultural awareness?
8. If not, why not?
9. If yes, how do you handle this in practice?
10. What is done in your department/college to make the curriculum more multicultural/more diverse?
11. How far have you succeeded with this? What are the main obstacles?
12. To what extent are cases dealing with minorities or multicultural issues, included in the material students work with in social work?
13. Does your department, or do you as a teacher, make a special effort to make students more aware of /concerned with issues of racism and discrimination?
14. Does your department sponsor activities which give students an opportunity to interact socially with minority group members?

15. What is done to give students an understanding of the cultural variety and racial differences in society?
16. Minority students in your class might have experienced discrimination, is this made a topic for class room discussions?
17. If yes, how do you deal with such an issue?
18. If no, what are your reasons for not encouraging such a discussion?
19. What kind of teaching techniques or student exercises do you use to improve the students' cultural awareness?
20. What kind of teaching material or exercises do you use to make the students understand social problems from multiple perspectives?