

Kursrapport avseende Examensarbete för Civilekonomexamen våren 2016 i

Redovisning, Revision, Finansiering och Bolagsstyrning

Sven-Olof Yrjö Collin

Här beskriver och kommenterar jag, som varande kursansvarig, kursen och dess utfall. Först kommer en beskrivning, med kommentarer, av kursen. Därefter kommer studenternas kvantitativa och verbala utvärdering. Därefter gör jag en avslutande reflektion, baserat på min idealmodell av hur ett seminarium bedrivs. Slutligen ges två förslag för framtiden. En bilaga, med ytterligare reflektioner finns efter kursrapportens slut.

Kursen

Kursen startade med 51 studenter, fördelade på 24 kvinnor och 27 män, med 50 studenter med svenska som modersmål (övriga diskrimineringsgrunder erkända av Linnéuniversitetet, såsom könsidentitet och/eller -uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, eller sexuell läggning har inte observerats, ej heller klassursprung). Dessa bildade 26 grupper, varav samtliga (!) lämnade in en uppsats för examination och samtliga grupper deltog vid presentationen. Ingen uppsats fastnade i plagiatkontrollen.

Handledargruppen bestod av 1 doktorand (och två doktorander i olika fas av upplärning), 2 doktorer, 3 docenter och 1 professor. En handledare lånades in från nationalekonomin, då institutionens kompetens i finansiering kvantitativt inte räcker till. Totalt har 1538 timmar förbrukats, med förväntad ytterligare förbrukning för omexamination på ca 20 timmar.

Nedan finns betygsfördelningen så som den ser ut vid kursavslutet 2016.

ECTS-betyg		
A	0	0,00%
B	11	44,00%
C	3	12,00%
D	4	16,00%
E	1	4,00%
Fx	5	20,00%
F	1	4,00%
	25	

Vid kursens avslutning hade samtliga grupper, förutom en, där ytterligare en bedömare kallades in, fått sina betyg. Med detta system får studenterna kanske lämna in någon dag tidigare, men å andra sidan går de ut i examensdagen med sina betyg. Lärarlaget examinerar uppsatserna snabbare än kravet på 15 arbetsdagar, vilket både jag och studenterna är tacksamma för, även om det kostar svett och tandgnissel hos medbedömarna. Inga synpunkter på betygssättningen från studenterna har kommit in idag.

Förra året såg 46% underkända uppsatser. Detta år ser 44% med B, dvs det gamla betyget Väl godkänd. Andelen underkända är likt 2014 kring 20%. Genom diverse körningar på datamaterialet kunde förra årets höga underkännandegrad delvis förklaras av könsvariabeln. Detta år kan jag inte finna några rimliga korrelationer i materialet.

Att så många fått det höga betyget B, kan sannolikt inte komma av att gruppen studenter var anmärkningsvärt bättre än tidigare grupper. De tidigare erfarenheterna av gruppen har inte indikerat det. Däremot kan denna grupp av studenter ha arbetat hårdare, och därför nått markant högre betyg. Studenternas kursutvärdering visade på att de anser sig ha lagt ner 45 timmar i veckan i genomsnitt, medan förra årets genomsnitt var 41 timmar. Även om timmarna som sådana skall tas med en nypa salt, kan skillnaden indikera att detta års studenter arbetar mer, vilket rimligen borde påverka utfallet.

Förändringar som gjorts detta år kan kanske också vara delförklaringar. Den tidigare, av mig beskrivet som den mobbade läraren, av både studenter och ledning, deltog till min sorg och irritation, inte, utan valde att söka lycka på annan ort. Som konsekvens fick vi kalla in en lärare från nationalekonomin, som till min glädje ställde upp. Möjligen kan detta ge en antydning om att finansieringsämnet inte ligger så dåligt till, och att det kan vinna på en samverkan med nationalekonomin. På många andra högskolor ligger också finansiering mellan disciplinerna, företags- och nationalekonomi. Nationalekonomiläraren har tidigare anlåtts, och likt tidigare år, fullgör han sin handledargärning på ett fullgott sätt och med förståelse och flexibilitet för några särdrag som företagsekonomer har.

En doktorand, som gått genom upplärningscykeln, gavs nu fullt förtroende att handleda. Hon fick något lägre genomsnitt än de flesta handledarna. Jag tror inte det beror på kapacitet, utan kan säkert finna sin förklaring i kombinationen av ung, kvinna, doktorand, och inte minst, att inte vara på plats (tillgänglighet gavs 4,8).

Min princip om rotation av handledare och medbedömare, accepterades inte av en majoritet av handledarkollegiet, varför blott disputerade var medbedömare, och därför ordförande vid mellan-och slutseminariet.

Däremot provade vi, under hyfsad enighet, att ta bort två seminarier, och blott ha ett mellanseminarium, men med ökade resurser till handledning. Detta går emot den interna regleringen, men lyckligtvis utmärks handledarkollegiet, i sitt agerande, även om lydnadstendenser kan skönjas, av principen att det är bättre att försöka göra det som är bra, än det som är formellt rätt.

Studenternas kursutvärdering gjordes genom att blanketten delades ut på seminariet och samlades in på sittande möte. Av de 51 studenterna fick kursen svar från 46, dvs en svarsfrekvens på 90%. Detta är den sämsta svarsfrekvensen jag varit med om under mina år som kursansvarig (2015:100%, 2014:94%, 2013:94% , 2012:98% , 2011:100%). Fem studenter lyckades slinka ur fällan som arrangeras genom att ingen kan lämna slutseminariet utan att lämna sin blankett. Emellertid, TACK till de 46 studenterna för er villighet att hjälpa till (även om övertalandet var övertygande).

Efter sidan med tabellen kommer mina kommentarer till studenternas värdering. Därefter kommer några noteringar från den öppna frågorna. Kursutvärderingen avslutas med mina sista reflektioner och två förslag.

Studenternas kvantitativa utvärdering

2016						Medelvärde
	n	Min	Max	Medelvärde	Std. Avvik	(2016-2015)
Kvinna	46,00	0,00	1,00	0,48	0,51	0,01
Ålder	46,00	22,00	28,00	24,26	1,48	-0,44
Modermål svenska	46,00	0,00	1,00	0,98	0,15	0,00
Redovisning	46,00	0,00	1,00	0,39	0,49	0,05
Revision	46,00	0,00	1,00	0,35	0,48	0,12
Finansiering	46,00	0,00	1,00	0,24	0,43	0,08
Bolagsstyrning	46,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,25
Kursomdöme	45,00	4,00	7,00	5,36	0,74	0,13
Kursinnehållet	45,00	4,00	7,00	5,11	0,83	0,01
Planeringen av kursen	46,00	3,00	7,00	5,30	1,19	-0,10
Lockings handledning	5,00	4,00	6,00	5,20	0,84	
Lockings tillgänglighet	5,00	4,00	7,00	6,20	1,30	
Sven-Olofs handledning	6,00	6,00	7,00	6,83	0,41	0,09
Sven-Olofs tillgänglighet	6,00	7,00	7,00	7,00	0,00	0,57
Annas handledning	7,00	5,00	6,00	5,43	0,53	0,76
Annas tillgänglighet	7,00	3,00	6,00	5,00	1,15	-2,00
Andreas handledning	8,00	7,00	7,00	7,00	0,00	0,12
Andreas tillgänglighet	8,00	7,00	7,00	7,00	0,00	0,00
Christophers handledning	7,00	5,00	7,00	6,00	0,82	0,32
Christophers tillgänglighet	7,00	5,00	7,00	6,43	0,79	2,10
Yuliyas handledning	7,00	3,00	7,00	5,29	1,60	-1,71
Yuliyas tillgänglighet	7,00	3,00	7,00	4,86	1,86	-1,14
Timurs handledning	6,00	5,00	6,00	5,67	0,52	-0,73
Timurs tillgänglighet	6,00	3,00	7,00	4,67	1,86	-1,03
Christopher semordförande	8,00	4,00	7,00	5,63	0,92	-0,13
Timur semordförande	10,00	4,00	7,00	5,40	0,97	0,02
Sven-Olof semordförande	10,00	4,00	7,00	5,20	0,92	-0,05
Anna semordförande	10,00	4,00	7,00	6,20	0,92	0,53
Andreas semordförande	8,00	4,00	7,00	5,75	1,04	0,00
Lektioner i metod	46,00	2,00	6,00	4,30	1,31	-0,19
Mellanseminarium	45,00	1,00	7,00	5,13	1,08	
Sekreterarhjälp	46,00	2,00	7,00	4,98	1,13	-0,08
Socialt klimat	46,00	1,00	7,00	5,24	1,30	-0,16
Uppfyllande lärandemål	46,00	3,00	7,00	5,50	0,89	0,56
Stimulans vetenskap	46,00	1,00	7,00	5,11	1,42	0,17
Stimulans egna studier	46,00	2,00	7,00	5,85	1,03	0,28
Stimulans kritisk attityd	46,00	4,00	7,00	6,11	0,80	0,05
Förmåga lösa problem själv	46,00	4,00	7,00	5,85	0,92	-0,17
Förståelse av fältets kunskap	46,00	4,00	7,00	6,07	0,93	0,35
Stimulera personlig utveckling	46,00	2,00	7,00	5,80	1,13	0,08
Utveckla kommunikativ förmåga	45,00	3,00	7,00	5,53	0,94	0,74
Tillräckliga förkunskaper	46	2	7	4,87	1,20	0,08
Förbättra din yrkesförmåga	46	1	7	4,93	1,25	0,34
Nöjd med din insats	46	4	7	6,13	0,75	0,00
Hur många timmar per vecka	45	30	70	45,40	9,57	3,98

Kursen har jämn könsfördelning. Dock kan konstateras att heterogeniteten inte utnyttjas i grupperna då alla grupper, förutom två, var könshomogena. Kursen är åldersmässigt och etniskt, oerhört homogen. Nästan 40% klassar sig som redovisare, 35% som tillhörande revision, och 24% tillhör finansiering. Ingen klassar sig bolagsstyrare.

Kursomdömet är 5,36, vilket är obetydligt högre än förra året.

Handledningsomdömena lämnas till varje handledare att reflektera över. Bihandledarnas omdöme är utelämnade då de hade mycket få grupper. Det kan noteras att tillgänglighet inte nödvändigtvis samvarierar med om läraren ofta är på plats i Växjö. Dock finns tendens att lärare på annan ort får lägre tillgänglighet. Min erfarenhet säger att tillgängligheten också har konsekvenser för handledningsomdömet.

Som seminarieordförande blir bedömningarna något mer likartade. Omdömet om mig som seminarieordförande är lägst, vilket jag antar (och hoppas) beror på att jag var ordförande via länk från Ukraina, där vi hade en del besvär med ledningen. Som jag kommenterar nedan, är Skype kanske fullgott vid handledning, men fungerar sämre när det gäller att leda seminarier.

Mina lektioner i metod röner inte, som vanligt, den uppskattning som jag vill. Jag finner, som vanligt, det överraskande, då första lektionen fungerar som introduktion, och den andra ger detaljerad genomgång av hur en uppsats kan se ut.

Mellanseminariet är, likt tidigare omdömen om seminarium, då vi hade tre seminarier, rimligt uppskattade. Dock återkommer jag till seminarierna i de verbala kommentarerna, och i min slutreflektion.

Lärandemålen anses vara rimligt uppfyllda. Vilket är nog så lustigt då jag betvivlar att en majoritet vet vilka målen är.... Detsamma måste sägas om kursadministrationen, då sådan saknas, annat än den jag utför.

På de övriga frågorna kan noteras att man bedömer kritisk attityd högt, vilket är ett gott betyg, då det är en mycket viktig del i den akademiska utbildningen.

Förkunskaper anser man att man har, men relativt andra svar, får detta lägre medelvärde. Jag instämmer i den bedömningen. Den visar sig t ex när studenterna konfronteras med statistiken, som de dock lär sig mycket snabbt, vilket antyder att den finns där, någonstans, och bara behöver lockas fram.

Även frågan om man anser att man fått kunskaper som kan tillföra arbetslivet fick över mittsvaret i genomsnitt, är det lågt relativt svar på andra frågor. Förvisso kommer flertalet att aldrig göra exakt det man gör i uppsatsen, men man kommer att göra kvalificerade utredningar där en medveten, vetenskaplig attityd förhoppningsvis kommer att värderas högt.

Även om antalet timmar skall tas med en nypa salt, gäller sannolikt samma nypa salt över åren, varför detta års studenter anser sig ha arbetat mer än tidigare.

I denna sammanställning kan inte utläsas några dramatiska inslag som föranleder förändringar. På det hela taget, en acceptabel kurs, enligt dessa siffror.

Korrelationsanalys antyder blott att kvinnor korrelerar negativt med metodlektionen och stimulerat vetenskapligt intresse, men positivt med mellanseminariet. Några andra tydliga korrelationer återfanns inte.

Studenternas verbala kommentarer (mina kommentarer i kursivt)

Fler seminarier, för att veta var man är, för att få bedömning av medbedömare och andra. Nästan varannan hade kommentar om fler seminarier, och många lade till behovet att möta medbedömaren. Men om ni är osäkra var ni är, kan inte er handledare indikera var ni är? Oftare träff med medbedömare ger en styrning som påverkar uppsatsen, varför medbedömaren delvis kommer att utvärdera sin egen handledning vid slutexaminationen. Detta cirkulära sker redan genom att handledaren också bedömer uppsatsen. Det är värdefullt med en oberoende granskare. Men man kan tänka sig fler seminarier, men ledda av handledaren, för att undkomma handledning genom medbedömare. Jag återkommer till detta i min avslutande reflektion.

En SPSS-stuga, när handledaren inte hinner. Jag gav instruktioner att försöka springa i korridorerna för att få hjälp. Om fler lärare hade haft en hög närvaro, skulle detta vara mindre problematiskt. Å andra sidan är min erfarenhet att korta Skype-kontakter kan underlätta.

Skillnader mellan handledare och mellan fördjupningar avseende seminarier och inlämningar. Skillnaderna mellan personerna finns alltid, men personligheten bör inte påverka utfallet. Jag tror inte, och jag har inte fått indikationer på att det finns stöd för ett påstående att handledarna skiljer sig markant åt. När det gäller programmen må sägas att om inga skillnader får finnas mellan programmen, finns inget utrymme för innovation. Vilket rimmar illa med Linnéuniversitetets slogan om entreprenörskap, vilket jag återkommer till nedan.

Kvaliteten på handledarna anses ryktesvägen vara varierande. Vi försöker att inte ha variation. Vi accepterar inte vem som helst som handledare, och vi använder inte de som visat sig inte fungera. Det finns således en selektion av handledare. Om handledningen inte fungerar under kursen, måste jag få veta det för att kunna agera. Kanske det är gröna-gräset-syndromet? Och, som det stod, det var blott rykte.

Risigt internet i Ukraina, drog ner slutseminariet. Vid slutseminariet befann jag mig, som ordförande, via Skype i Ukraina, medan Yuliya Ponomareva var närvarande vid seminariet. Detta är första gången jag har ett slutseminarium via Skype. Några gånger slocknade kontakten och ibland fanns ingen bild. Men, det var inte hänförligt blott till Ukraina, som studenten skriver. Dock, den närvaro som en ordförande tycks behöva, infann sig inte, varför jag måste avstå från att rekommendera ordförandeskap via Skype. Detta var ett försök, och det föll inte väl ut. Men gör man inte försök, lär man aldrig lära sig något nytt. Frågan är om det är möjligt, på annat sätt, att ha skypemöten vid slutseminarium. Handledning går dock utomordentligt väl att ha via Skype. Jag återkommer till detta i mitt Förslag.

Dela på inriktningarna. Det finns skillnader i betoning inom de två huvudinriktningarna, vilket gör det befogat att dela dem. Å andra sidan borde variation, dock inom redovisning och finansiering, vara välkommet tillskott till en bred kompetens. En delning har inte heller stöd i vare sig handledarkollegiet eller i lärargruppen inom Corporate Governance.

Billiga databaser är orättvist gentemot ambitiösa studenter (finans). Vi försöker hävda behovet av dessa databaser, men med den budgeten vi har, tvingas vi till val. Ny utvärdering av det val vi gjort kommer att ske.

Metodutbildning som visar exempel på metoder i uppsatser istället för att utgå ifrån en luddig bok. *Metodkursen är inte enbart gjord för att klara uppsatsarbetet, och uppsatsarbetet är självständigt, varför ni vid detta lag skall ha förmåga att lära er själva det ni behöver kunna. Och kursboken är absolut inte luddig utan ger ibland väl så handfasta råd och tips.*

Avslutande reflektion

Det överraskande betygsutfallet må föranleda diskussioner och eventuella förändringar. Jag har försökt etablera den av mig tidigare framtagna modellen för uppsattsseminarier, tillsammans med kollegor i Lund, när jag arbetade där, och fram för allt, med kollegor på Högskolan Kristianstad. Modellen föreligger snart i en publikation, för alla att kunna ta del av. Modellen betonar full rotation, dvs alla handledare, är medbedömare, i lika utsträckning. Samtidigt satsas på handledning, med fullt förtroende, med få seminarier, vilka leds av handledaren.

Rotationen blev lägre detta år, då en majoritet av handledarkollegiet inte vill ha en icke-disputerad som medbedömare, samtidigt som jag inte vill anstränga våd nationalekonomer, varför han inte deltog som medbedömare. Jag kan finna det något motsägelsefullt att man inte accepterar en icke-disputerad som medbedömare, men man kan acceptera den som handledare till många grupper, under hela terminen. Har jag förtroende för en individ som handledare, gäller det förtroendet självfallet även som medbedömare.

Rotation leder dock till en risk för handel med betyg, där man kan pressa en medbedömare till ett betyg, i utbyte mot egen flexibilitet i ett annat. Å andra sidan kan detta likaväl beskrivas som en press på flexibilitet, vilken går förlorad med lägre grad av rotation. Om detta har jag ordat mer (<http://doncollin.weebly.com/blog/att-bedriva-uppsattsseminarier-pa-ett-universitet>) och generöst lagt till som bilaga efter denna utvärderings slut.

Studenterna efterfrågar också fler seminarier och många gör det för att få kommentarer från medbedömaren. Denna synpunkt har visst stöd även i handledarkollegiet. Jag har under mina år på Linnéuniversitetet försökt reducera det inflytande som medbedömaren har. Jag finner det orimligt att medbedömaren lägger sig i uppsatsarbetet. Min grundläggande inställning går således mot både studenterna och handledarkollegiet och Linnétraditionen.

Med medbedömaren deltagande på tre seminarier, får man en andra handledare. Jag har fått ägna viss tid åt medbedömare-management, dvs lugna studenterna efter seminarierna där medbedömaren styrt och ställt. Som handledare skall man ha fullt förtroende att handleda uppsatsen, utan inblandning från en medbedömare. Det är ett misstroende mot handledarens förmåga som visas genom att ha en medbedömare som påverkar genom seminarier under uppsatsens process.

Man kan tänka sig att man ursprungligen skapade denna ordning, då man hade ett fåtal drivna handledare, och tvingades använda mindre erfarna handledare, varför medbedömaringreppet var föranlett av ett behov att understödja handledaren. Men i mitt system introduceras nya handledare genom att succesivt ges förtroende att handleda, och att examinera tillsammans med mer erfarna. Och den som inte klarar uppgiften, blir lämnad utanför handledarkollegiet. Denna, min selektiva attityd, har jag kritiserats för. Men det är mitt sätt att säkerställa att vi har goda handledare. Och examinationens lärande funktion, hindrades jag från att

implementera vid årets seminarium, då den icke-disputerade inte fick delta som medbedömare.

Jag ser här en kollision mellan två olika system för att hantera seminariet och för att driva kompetensutveckling. Jag tror mycket på en Tillsammans-attityd, där alla gör allt tillsammans, men som också bygger på selektion. De teoretiska grunderna för den attityden finns i min avhandling...

Vid betygssättningen uppenbarades att vi, mitt i ambitionen med flexibilitet, hade starka attityder, speciellt avseende hur en acceptabel statistisk analys kan göras. Medan den får diskuteras igenom inför nästa års seminarium, må också innebörden i flexibilitet diskuteras, då mitt intryck av några betyg är att de erhöles på en flexibilitet mötes med inflexibilitet. Inflexibilitet kan bero på två saker, att gruppen inte har respekt för varandra, eller att det finns individer som är inflexibla. I det första fallet kan gruppen vinna genom interaktion, för att nå gemensamma normer. I det andra fallet är det blott avskiljande som är möjligt.

Handledarkollegiet har visat en villighet att prova nya grepp varje år. Somligt agerande har skett utanför den reglering som finns. Det medför risker för repressalier från organisationen. (Där jag detta år kanske kommer att drabbas (<http://doncollin.weebly.com/blog/snaljap-studentforaktare-marknadsforingsidiot>)). Men samtidigt medför det att vi provar olika modeller, i vår ständiga strävan att bli bättre. Jag må citera en nutida samhällsbyggare och filosof i handling, vilken ligger varmt om hjärtat för Linnéaner: ”Det gäller att hela tiden vara på väg.” (Ingvar Kamprad). Och betoningen på förändring återfinns också hos dialektikens fader, Herakleitos: ”Panta rei”.

Förändringarna detta år har dock inte drabbat studenterna till deras nackdel, vilket måste understrykas och betonas.

Förslag

Slutligen vill jag avsluta mitt kursansvar med att presentera två förslag

Idag kan vi mötas, ansikte mot ansikte, utan att vara på samma plats, genom Adobe, Skype och andra internetbaserade tjänster. På en högskola som har så många resande lärare, borde vi utforska dessa möjligheter mer. Vi gör det redan genom handledning och, detta år, med ordförande på annan plats. Vi lärare behöver få kunskap hur vi kan utnyttja instrumentet, hur man bäst använder det, och när man bäst använder det. Utbildning i internetbaserad kommunikation, skulle vara bra.

Utvärdering av uppsattsseminariet borde beröra alla universitetets uppgifter. Nu är utvärderingen helt inriktad på undervisning. Men Civilekonomuppsatser är kvalificerade produkter. I några av mina fall har de lett till vetenskapliga uppsatser, och de leder årligen till debattartiklar. Således bör ett uppsattsseminarium också utvärderas i sin förmåga att konvertera uppsatser till vetenskapliga rapporter och till samhällspåverkan, t ex genom debattartiklar i facktidsskrifter. Men, för att möjliggöra för lärarna att göra denna konvertering, måste timarbetstid ges till lärare för att göra konverteringen.

Tack och Adjö

Tack till studenterna, som kom förbi oss.

Tack till handledarna. För att ni tillsammans med studenterna gör Universitetet.

Tack till restaurang Kristina, för att du mättade oss den sista dagen.

Avslutningsvis ett utmärkt foto, från den Akademiska verkligheten, som visar den stolthet och glädje man har, efter att ha lämnat in sin uppsats. Foton på samtliga presenterande grupper finns på hemsidan (<http://svencollin.se/Civ%20ek%2016%20pres%20bilder.htm>)



Öllsjö den 8 juni 2016

Sven-Olof Yrjö Collin

Bilaga: hämtat från <http://doncollin.weebly.com/blog/att-bedriva-uppsattsseminarier-pa-ett-universitet>

Att bedriva uppsattsseminarier på ett universitet

Ett uppsattsseminarium består av studenter på kandidat- eller magisternivå, samt en uppsättning lärare som agerar som handledare och examinatorer. Studenterna skall, tillsammans med eller under, beroende på tradition och kapacitet, en handledare genomföra ett självständigt arbete med vetenskapliga kvaliteter.

Hur organiserar man ett sådant seminarium när det gäller examination? Det finns i alla fall tre modeller, den hierarkiska, den decentrala, där man antingen är en formell grupp eller en organisk grupp.

Den hierarkiska modellen innebär att alla lärare är blott och enbart handledare, och en professor styr och ställer som ensam examinator. På Linnéuniversitetet finns goda förutsättningar för den principen då kravet på examinator är att den skall vara minst docentkompetent. Jag, som pläderar för den organiska gruppen, har lyckats vrida min uppsatskurs ur det hierarkiska greppet genom att hävda att examinatorn är ansvarig för examinationen, vilket innebär att den övervakar examinationen, men behöver inte delta i den aktuella examinationen. Så avsätter man en professor inom ramen för hierarkiska principer.

Den formella gruppens modell innebär att man inom gruppen kan fördela handledning och examination, men där alla deltar i att producera explicit givna betygskriterier, för stort som för smått. Det har fördelen att engagera många och att kriterierna är möjliga att strida med och mot, då de är nedtecknade. Ekonomihögskolan har slagit in på den vägen, då de skapat ett enormt dokument med kriterier inom kriterier. Det är dock inte operationellt, då dess kriterier är så fluffiga att allt och inget går inom dem. Baksidan av det systemet fullt utbyggt är att det är inflexibelt, och att det som inte är nedtecknat, fortfarande är öppet för förhandlingar, godtycke, debatter.

Mitt alternativ är den organiska gruppens modell, där alla deltar som både handledare och examinatorer. Handleder du en uppsats, examinerar du en. Rotationen av lärarna är mycket viktig, så att alla blir utsatta för varandra, antingen som handledare eller som examinator. På så sätt får alla erfara varandras normer, kan diskutera dem, reflektera kring dem, anta dem, förändra dem. Kriterierna är inte stelt nedtecknade på papper utan befinner sig i gruppen, som levande normer. Ständigt utsatta för de förnuft som gruppen innehåller, med en förhoppning att det utbildas ett gemensamt Förnuft. Den organiska grupper förutsätter ett visst mått av flexibilitet från lärarnas sida, då man inte alltid fullt ut kan dela den andres normer. Samtidigt innebär det att varje lärare blir utsatt för kritik av sina egna normer, och måste utveckla argument för dem, eller förändra dem.

Jag tror att den organiska gruppen är det bästa sättet att driva kompetensutveckling. Nya deltagare, t ex nya doktorander, får vara bisittare till några handledare första året. Nästa år får de dela på handledningen med handledaren, samt examinera, men utan betydelse för uppsatsens betyg. Tredje året får de, om de första åren gått bra, handleda självständigt, med en mentor i bakgrunden, och examinera självständigt, med betydelse för uppsatsens betyg. Detta är en inkluderande, kompetensdrivande princip.

Baksidan på denna inkludering är att det finns individer som inte känner sig vara i behov av inkludering. I min kurs har detta skett, där en individ skulle användas som handledare, men som inte accepterade att inkluderas med det gradvisa systemet. Den personen kunde då inte inkluderas, då jag inte vill utsätta mina studenter för risken att personen inte klarar uppgiften.

En annan baksida är att gruppen kan drabbas av auktoritära personer, som lyckas reducera det decentrala i gruppen och kidnappa normerna. Denna kidnappning är svår att möta då normerna inte är nedtecknade, varför den auktoritära alltid kan hävda, med användande av retorik eller hot, att så här har vi alltid gjort. Speciellt en nyanländ kan svårligen gå emot ett sådant hävdade av historiska rutiner.

Den mest mörka baksidan är det som tillhör alla organiska grupper, exkluderingen. När gruppen inte fungerar, då någon deltagare inte anammar normerna eller är inflexibel i sin kontakt med de andra, då måste den personen exkluderas, eftersom gruppen är allt och personer är inget. Det är gruppen som är bärare av normerna, och måste därför hållas samman.

Där kan också hierarkin komma in bakvägen, ty vem avgör vem som är med i gruppen och vem som borde lämna gruppen, för gruppens fortbestånd? Givetvis skulle man ju önska att folk hade vett och självinsikt att förstå att den inte fungerar i gruppen, och därför lämna sin plats. Men en människa som är inflexibel och stark i sina normer, har ju sanningen i sin hand, varför personer ser saken som att problemet absolut inte är personen, utan någon eller alla andra. Inför den bristande självinsikten kvarstår att antingen gruppen trycker ut personen, eller att någon, t ex kursansvarig, trycker ut den.

Och här sitter jag, på ett hotell i Kharkiv, i Ukraina, och väntar på att flygbolaget som lämnade mig strandsatt igår, skall ta mig till Sverige. Jag befinner mig i ett land som levt under leninismens flagg, där partiet, lett av en elit, är allt. För att åka till Sverige, där jag i unga år tillhörde ett parti där partiet, lett av konsensus, var allt. Där jag skrev en avhandling, vars väsentliga del handlar om Brödraskapet, en organisk grupp sammanhållen av en gemensam ideologi, med exkludering som yttersta sanktion för beteende.

"Wenn ich Kultur höre ... entsichere ich meinen Browning", skrev Hanns Johst i en pjäs. Jag skulle säga att när jag hör ordet Ledare, osäkrar jag min pistol. Vi gör det här tillsammans och den som inte passar in, får lämna, exkluderas, exkludera sig. Exkluderas av gruppen. Eller exkludera sig själv, ty vi skall alla vara förnuftiga människor som inser när klockan är slagen.

Och allt detta, för kompetensutveckling av studenterna och lärarna, och för en rättssäker examination, som driver den akademiska utvecklingen.

Kharkiv, i väntan på att polackerna skall ta mig hem, den 31 maj 2016