



**Kompetansedeling**  
for studenters suksess i høyere utdanning

# **STUDIETUR TIL USA**

**15.-22. APRIL 2018**

**Skrevet av Kristine Lysnes, Merete Ræstad, Tone Stokka,  
Øystein Strømsnes og Harald Åge Sæthre**



## **Innhold**

Innledning .....	3
Hovedinntrykk fra turen .....	4
Oversikt over studieturen .....	5
Georgia Institute of Technology (Georgia Tech) .....	6
Kennesaw State University (KSU) .....	8
Mercer University (Macon campus) .....	10
National Resource Center for First-Year Experience and Students in Transition .....	12
Videre utvikling av prosjektet .....	15
Økt aktivitet på nettsidene .....	15
Arrangement .....	15
Promotering av prosjektet .....	17
Ressurser i prosjektet .....	18

## INNLEDNING

På møtet 13. september 2017 vedtok styringsgruppen i prosjektet at de deltidsansatte i prosjektet skulle reise på studietur til USA (sak 14/17). Hovedmålet for turen var The National Resource Centre for the First-Year Experience and Students in Transition (NRC) ved University of South Carolina. Dette senteret tilrettelegger for kunnskapsdeling innen det å oppnå økt studiegjennomføring ved universiteter i USA. Senteret har vært aktivt siden 1986 og arrangert en rekke konferanser, seminar og kurs, i tillegg til en rekke tilbud på nett og i trykt format. Det var derfor naturlig å reise dit for å lære mer om hvordan vi best kan drifte vårt norske prosjekt fremover.

I tillegg til å besøke NRC var vi innom flere andre universitet som vi fikk anbefalt av NRC, med bakgrunn i at de har velfungerende tiltak overfor sine studenter.

En viktig del av turen var at vi deltidsansatte i prosjektet skulle bli bedre kjent med hverandre. Underveis på turen hadde hver enkelt en presentasjon av seg selv, sin bakgrunn og hva en ønsker å bidra med inn i prosjektet.

Turen ble avsluttet med en samling der vi drøftet hvordan vi mener prosjektet best kan driftes fremover for å bli en best mulig arena for deling av kompetanse for dette feltet i Norge.

Med på turen var prosjektleder Harald Åge Sæthre, Tone Stokka, Kristine Lysnes, Øystein Strømsnes og Merete Ræstad.



## HOVEDINTRYKK FRA TUREN

### Mye ressurser blir brukt på feltet

Universitetene vi besøkte bruker svært mye ressurser på å sikre at flest mulig studenter gjennomfører studiene sine. Ikke minst har de mange stillinger dedikert til å analysere hvor problemene til enhver tid ligger og til å legge til rette for ulike tiltak for å møte utfordringene.

### Egne utdanninger på mastergrad- eller doktorgradsnivå

De fleste som arbeider i dette feltet har en master- eller ph.d.-grad i «Higher education» eller «First-year experience» og er en del av den faglige staben. De har derfor stor faglig integritet i organisasjonen.

### Svært gjennomarbeidet tallgrunnlag

Institusjonene har egne avdelinger som utformer omfattende rapporter om de fleste faktorer som påvirker hvordan studentene gjør det i studiene sine. Disse rapportene er tilgjengelige for hele organisasjonen ved behov.

### UNI101 er et sentralt emne det første studieåret

Rundt 90 % av universitetene i USA har en eller annen form av emnet UNI101. Dette emnet skal lette overgangen til høyere utdanning ved å drøfte alle utfordringene studentene kan møte både faglig, praktisk og sosialt. Emnet blir i regelen undervist av en faglig ansatt på studiet studenten er tatt opp ved. De mest vellykkede UNI101 emnene knytter også en eller flere eldre studenter til gruppen av ferske studenter.

### De vitenskapelige ansatte er involvert

Både fordi stillingene som arbeider med å tilrettelegge er faglige og ikke administrative, og fordi mange faglige underviser UNI101, er mange faglige opptatt av problemstillingene knyttet til studenters suksess i høyere utdanning. De faglige benytter også konferanse og kurstilbudet til NRC i høyere grad enn vi hittil har sett i vårt norske prosjekt.

## OVERSIKT OVER STUDIETUREN

Mandag 16. april

Kl. 9.00-12.00

Georgia Institute of Technology

Kl. 13.00-16.00

Kennesaw State University

Tirsdag 17. april

Kl. 13.00-16.00

Mercer University

Onsdag 18. april

Kl. 9.00-15.30

NRC/University of South Carolina

Torsdag 19. april

Kl. 9.00-15.00

NRC/University of South Carolina

Fredag 20. april

Kl. 9.00-17.00

Arbeid med utvikling av prosjektet

## GEORGIA INSTITUTE OF TECHNOLOGY (GEORGIA TECH)

[Georgia Tech](#) er rangert som nummer 7 av de beste offentlige universitetene i USA og som nummer 71 av det 1000 beste globale universitetene. Det er særlig ingeniørstudiene universitetet er anerkjent for, der alle lavere grader ligger innenfor topp 10. Georgia Tech har en vakker campus på 400 dekar midt i Atlanta, Georgia.

På Georgia Tech ble vi tatt varmt imot av en egen vert, Katy Wong, som assisterte oss gjennom hele dagen og viste oss rundt på campus.

### Center for Academic Enrichment

Studentene ved Georgia Tech er bare 17-18 år når de begynner å studere. Bachelorprogrammet er 4-årig, men de fleste bruker lenger tid på å fullføre bachelorprogrammet. Årsakene til at studentene bruker lenger tid enn normalt er at noen har internship i en bedrift eller organisasjon ett eller flere semestre, men mange studenter må også jobbe ved siden av studiene for å finansiere studieløpet.

Georgia Tech har ca. 30 000 søkere hvert år, men bare 2900-3000 blir tatt opp som studenter. Alle søkerne må skrive et motivasjonsbrev og søknadene blir lest av tre personer. De som kommer inn har gode karakterer og er vant til å være best. Noen får derfor trøbbel når de opplever å ikke være best lenger. Alle studentene er i utgangspunktet flinke, men det er en utfordringen for noen å bli sammenlignet med veldig mange gode studenter.

Georgia Tech har 8 ulike [Living Learning Communities](#) (LLC). LLC er en akademisk strategi som kobler sammen det faglige med resten av livet på campus. Formålet er blant annet å promotere interaksjon mellom faglige og studenter, fremme samarbeid mellom studentene, øke studentenes resultater, legge til rette for samfunnsnyttig engasjement og øke gjennomføringen. Omtrent 1000 (1/3) av det nye studentene bor i LLC. Rundt 150 eldre studenter er involvert i LLC, som lønn får de bo gratis på et rom og betalt 50 dollar i måneden.

[GT 1000 First-Year Seminar](#) er navnet på Georgia Tech sitt opplegg for førsteårsstudentene. Formålet med emnet er å øke gjennomføringen blant studentene. 65 prosent av de nye studentene tar emnet. Georgia Tech har en svært høy retensjon mellom første og andre studieår, i 2005 lå den på 92 % og i 2016 hadde den steget til 97 %. Selv om studentene har en høy gjennomføringsgrad jobber Georgia Tech systematisk og bruker mye ressurser på å bli stadig bedre.

Læringsutbyttet til GT 1000:

- Studentene vil utvikle egen kunnskap og selvbevissthet spesielt rettet mot akademiske interesser og målet med studiet

- Studentene vil kunne beskrive veien til en fullført grad og identifisere muligheter for akademisk og faglig berikelse i samarbeid med rådgiver
- Studentene vil demonstrere evnen til å lede og delta aktivt i felles prosjekter

Strukturen i emnet er oppgaver basert på erfaringslæring, med fokus på samarbeid, kommunikasjon og samfunnsbygging. Hver gruppe med studenter består av maksimum 20 og minimum 10 studenter og blir ledet av en egen teamleder. Gruppene møtes en time (50 min) hver uke gjennom hele semesteret.

Fokuset til Georgia Tech er å tidlig finne ut hvem som er i fare for å falle fra studiene sine. De ansatte som jobber med alle disse tingene har høyere utdanning (mastergrad eller doktorgrad) og mange innen «Higher Education» eller «First-Year Experience».

#### Center for Academic Success Staff / Summer Session Initiatives Staff

For nye studenter har Georgia Tech eget tilbud om sommeren før de starter på studiet sitt: [iGniTe](#). Gjennom dette programmet får de ferske studentene en tyvstart på studiene sine. Studentene kan velge om de vil bo i et [Living Learning Community](#) på campus eller følge [Summer Exploration Serier](#) og velge selv om de vil bo på campus eller ikke.

[Summer courses](#) er for studenter som har strøket i et eller flere emner eller studenter som vil ligge i forkant. Det er mulig å ta opptil 5 kurs på 5 uker.

Georgia Tech registrerer og følger opp hvordan studentene gjør det i emnene sine og følger opp studentene som ligger etter. Studentene ved universitetet kan generelt karakteriseres som «high achievement»-studenter med gode ferdigheter. Fokuserer derfor på «open mindset». Flinke studenter som ikke lenger er de flinkeste i klassen må ikke tenke at de ikke egner seg i emnet fordi andre er bedre enn dem nå. Med et «åpent sinn» kan disse studentene lære mer og kanskje en dag igjen bli den beste dersom de arbeider hardt nok.

#### Complete College Georgia (CCG-G) Steering Committee

[Complete College Georgia](#) er et nasjonalt initiativ som jobber med å øke antall studenter som fullfører en grad. I 2016 hadde 86 prosent av studentene ved Georgia Tech fullført en grad innen seks år, noe som var ny rekord for universitetet.

Det har vært en «organisk utvikling» av hvem som jobber med studentenes suksess i utdanningen og de som jobber med det har stor interesse i temaet. Georgia Tech hadde ikke en egen strategi når de skulle bygge opp kompetansen i organisasjonen, det var opp til de enkelte avdelingene og ansatte. Konferanser og da gjerne NRC sine tilbud ble brukt, i tillegg til å ta egne utdanninger innen feltet høyere utdanning. I tillegg til at de begynte å følge med på studentenes resultat og lære av egne feil underveis.



## KENNESAW STATE UNIVERSITY (KSU)

[Kennesaw State University](#) (KSU) tilbyr mer enn 150 studieprogram og har over 35 000 studenter fordelt på to campuser. Universitetet er det tredje største universitetet i staten Georgia og er lokalisert i utkanten av Atlanta.

KSU er det eneste universitetet i USA som tilbyr et eget masterstudium i [First-Year Studies](#).

KSU tar opp ca. 5000 nye studenter hvert år og 80 % retensjon mellom første og andre studieår. Bare 16 % av studentene fullfører på normert tid (4 år), det er vanlig å bruke mellom 4 og 6 år på å fullføre en grad.

### Department of First-Year and Transition Studies

KSU har et eget institutt for førsteårsstudier, [Department of First-Year and Transition Studies](#), der de ansatte også driver med forskning. Instituttet er kun ett av to FYE-senter i USA som også driver med forskning. De ansatte på instituttet har alle høyere utdannelse, mange innen «Higher education», men også andre fagfelt. Noen av de ansatte er nye, men mange har vært ansatt der lenge, så det er ikke så mye gjennomtrekk. Startlønnen er mye høyere nå enn den tradisjonelt har vært, og det bidrar til å få bedre kvalifiserte ansatte, men en del av jobbene ved instituttet oppfattes fremdeles som «first professional position».

De ansatte på instituttet for førsteårsstudier underviser i emnet [First-Year Seminars](#), KSU sin versjon av UNI101. Emnet fokuserer på hva det betyr å lære og gjøre studentene vant med universitetsspråket. De møter i grupper på maks 25 studenter og har 3 timer med opplegg hver uke. Emnet er obligatorisk for førsteårsstudenter, men de kan velge om de vil ta emnet i første eller andre semester. Vi fikk lov til å være flue på veggen i en av disse gruppene der flere studenter hadde presentasjon av ulike tema.

De nye studentene får også tilbud om å være med i [Learning communities](#) som er en gruppe med 20-25 studenter og en faglig ansatt som møtes. Studentene har minst to fag felles. Dette er et tilbud bare for førsteårsstudenter og er frivillig.

### Akademisk veiledning

Et annet tilbud KSU har til sine studenter er «academic advising», en til en studieveiledning om hvilke kurs studentene skal ta, samt en mulighet til å snakke om utfordringer studentene har. Tidligere fikk studentene kun veiledning på sine fakultet/institutt, der de gjerne bare snakket med en professor mellom timene. Nå er dette en egen profesjon og 65 profesjonelle veiledere har 230 000 avtaler per år. De registrerer all data om studentene og studenten må møte en slik akademisk veileder det første semesteret før de får melde seg på emner. Det er utformet en egen mal for alle spørsmål som veilederne bør spørre om.

Hver sommer blir det arrangert flere orienteringsdager og det er obligatorisk for alle førsteårsstudenter å møte på en av disse. På [New Student Orientation](#) møter de blant annet en akademiske karriereveileder og finner ut hvilke emner de skal ta første semester, i tillegg til å bli kjent med alle systemene ved universitetet, få student ID, bli kjent med andre studenter og hva som er hvor på campus.

Det er også mulig for de nye studentene å være med på «extended orientation» der studentene holder kontakt over sommeren, dra på turer sammen osv. Dette er et frivillig tilbud.



## MERCER UNIVERSITY (MACON CAMPUS)

**Mercer University ble grunnlagt i 1833 av den en baptistiske presten Mercer, derav navnet sitt. Universitetet har mer enn 8600 studenter fordelt på tre campuser i Macon, Savannah og Columbus. Universitetet er rangert i toppsjiktet av nasjonale forskningsuniversitet i USA av U.S. News and World Report.**

Møtet startet med en felles lunsj med Kellie Chastain og Emily Halstead fra Office of Student Success, før vi fikk en liten omvisning på campus (som er kåret til en av de fineste campusene i Nord-Amerika av The Princeton Review).

### Summer Orientation

Orienteringsdagen [Summer Orientation](#) er et tilbud til alle de nye førsteårsstudentene ved Mercer. Gjennom sommeren er det 5 ulike datoer og det er førstemann-til-mølla påmelding. Orienteringsdagen har et fullt program hele dagen for hele familien (inkluderer studentenes foreldre og søsken). Det innebærer en velkomst og møte med de ulike representantene fra alle fakultetene sammen med foreldrene, før studentene går videre til en eventuell plasseringstest, en nettverksøkt og en akademisk rådgivningstime.

Foreldrene er i mellomtiden på foredrag om studentenes helse og sikkerhetspanel og et foredrag om hvordan de kan støtte barna sine i sitt første år som studenter. Det er et eget opplegg for søsken i alderen 5 til 12 år. Etter lunsj er det lagt opp til at familien sammen kan velge mellom flere parallelle foredrag/omvisninger på campus.

60 frivillige studenter er med på å arrangere opplegget gjennom hele sommeren.

### Opening day

Alle studenter ved Mercer flytter inn samme dag, på [opening day](#) og denne dagen har alle relevante kontor og informasjonsskranker åpent hele dagen. Det er program hele ettermiddagen, foreldrene blir sendt hjem kl. 17 og fadderopplegget [Bear beginnings](#) starter kl. 19.00.

### Bear Beginnings og University 101

Førsteårsstudentene blir delt inn i en orienteringsgruppe og får tildelt en egen Academic Advicer og en Peer Advisor (PA), som er en av de 60 frivillige studentene som var med på orienteringsdagene tidligere i sommer. Denne gruppen er den samme som klassen i faget [University 101](#) og Peer Advisor og Academic Advicer følger studentene i gruppen hele det første semesteret.

Alle Peer Advisor-studentene jobber frivillig, men får opplæring i forkant og blir fulgt opp gjennom hele semesteret. Det er ikke noe problem å få tak i nok studenter til å være med, mange har lyst å gi noe tilbake ved selv å engasjere seg for de nye studentene.

UNI 101 blir ledet av en Academic Adviser, som får hjelp av en Peer Adviser. Alle Academic Advisor'ene får et stipend på 1000 \$ for å undervise et semester og veilede studentene i sin klasse. Lærerne kan være både faglige og administrativt tilsatt, og hvert fakultet/skole tilpasser faget til sine program.

Vi fikk tips om å bruke appen GroupMe til å kommunisere med de nye studentene, hele klassen blir lagt inn i denne og kan kommunisere med hverandre.

### Første året på Mercer

De nye førstårsstudentene får god oppfølging den første tiden (ved bruk av Starfish Retention Software). De to første ukene er det obligatorisk å møte for alle studentene, dersom noen ikke møter vil de bli tatt kontakt med for videre oppfølging. Etter 4 uker blir det samlet inn en progresjonsrapport for alle nye studenter og etter 8 uker er det midtsemesterrapport.

### Bear your Button

Mercer er opptatt av å gjøre litt stas på studentene som fullfører et studieår (ikke bare førsteåret), derfor får alle som fullfører andre-, tredje- og fjerdeåret tilsendt en egen button til studentpostkassen sin, som en feiring av at de har fullført nok et år. Gjennom studieåret blir studenter som har buttonen på sekken eller jakken sin belønnet med ulike premier.

### Mercer Firsts

Mercer Firsts et eget mentorprogram for førstårsstudenter som er de første i sin familie til å ta høyere utdanning (foreldrene har ikke høyere utdanning). Formålet er at deltakerne skal ha en egen «GO-TO»-person, bli kjent med andre studenter i samme situasjon og lære å navigere seg i universitetssystemet. Programmet innebærer møter med mentor en gang i måneden og ulike workshops ca. hver måned som tar for seg relevante temaer for hvordan en lykkes som student.

### Real Talk

Real Talk er en månedlig serie (en slags TED-talk) med faglige ansatte som snakker om egne erfaringer med studiene sine og hvordan de kom seg gjennom dem. Mercer har også lansert en egen «student edition» der det er studenter som snakker om sine erfaringer. Formålet er å normalisere studentsituasjonen og vise at det er mange studenter som sliter med å komme seg igjennom studiene sine.



## NATIONAL RESOURCE CENTER FOR FIRST-YEAR EXPERIENCE AND STUDENTS IN TRANSITION

[National Resource Center](#) (NRC) holder til i et koselig hus langs College Street midt på campusen til University of South Carolina. Vi hadde på forhånd avtalt et to dagers program med senteret, hvor vi skulle møte ulike personer med forskjellige stillinger tilknyttet senteret og University of South Carolina (USC).

### Møte med Jennifer Keup, direktør for NRC

NRC er ikke en medlemsbasert organisasjon, men tilknyttet University of South Carolina. De leier kontorene gratis hos universitetet og 50 prosent av stillingen til Jennifer er dekket av universitetet. Det gir senteret en økonomisk trygghet.

Resten av inntektene til senteret henter de inn på salg av den kompetansen de har bygget opp. De har et lite forlag som gir ut forskning på first-year experience og de tjener penger på å arrangere større konferanser og nettkurs.

NRC har funnet papirer som tyder på at det første programmet som hadde fokus på førsteårsstudenten kan spores tilbake til 1880. Historien til senteret begynte på 1970-tallet. På den tiden var det store omveltninger i studentpopulasjonen, afro-amerikanere og kvinner inntok universitetene. Flere samfunnslag fikk anledning til å begynne å studere. 1970-tallet var også preget av store studentopprør på universitetene, det samme skjedde på USC. Rektoren ble låst inne på kontoret sitt i over et døgn. Da han først fikk komme til ordet, takket han studentene for å ha gitt han anledning til å reflektere over situasjonen. Etterpå opprettet han et utvalg for å finne ut hvordan universitetet bedre kunne forstå og se studentene. University 101, som er et førsteårsseminar, ble startet ikke lenge etterpå, USC har også copyright på navnet.

Nå finnes First-Year Seminar på nesten alle amerikanske universitet (90 % av alle universitetene i USA har det i en eller annen form).

### Møte med Nicole Knutson, direktør for gjennomføringsstrategi ved USC

USC har en ekstrem kunnskap om studentene sine, kan finne tall på alt studentene foretar seg gjennom å følge studentkortet deres. Alle steder studenten går på campus blir registrert. I tillegg kan USC også se hvor studentene drar (nytt universitet eller studium) dersom de dropper ut fra USC.

Avdelingen til Nicole lager årlig tjukke permer med ulike statistikker over alt som er relevant for gjennomføring. Disse rapportene er tilgjengelige for alle som driver med ulike tiltak eller gjennomfører vedtak. Ansatte kan også bestille spesielle rapporter.

USC arrangerer et todagers orienteringsmøte ved semesterstart for nye studenter, og dette har mye fokus på «reality check» i tillegg til relevant informasjon som f.eks.

hvor langt studiet er, at noen må ta sommerkurs for å bli ferdige i tide, hvordan de får stipend, osv. Tidligere var dette møtet kun over en dag, men da rakk de kun de praktiske tingene, derfor ble møtet lagt over to dager for å få bedre tid og gi bedre informasjon til alle.

#### Lunsmøte med Dallin Young, assisterende direktør for forskning, stipend og evaluering ved NRC

NRC har også en egen forskningsavdeling som forsker på andre institusjoner som gjennomfører ulike variasjoner av «First-Year Experience».

#### Møte med Nina Glisson, assisterende direktør for konferanse ved NRC

Nina er ansvarlig for gjennomføringen av NRCs årlige konferanser og kurs. Seksjonen hennes planlegger arrangement flere år i forveien. De prøver å rullere hvor den årlige konferansen skal holdes, men fordi det er flere tusen deltakere er det begrenset med steder som kan brukes.

NRC arrangerer også mindre kurs og samlinger, i tillegg til noen nettkurs. Tidligere hadde de også telefonkonferanser, der et sentralbord tok imot spørsmål og så svarte de på spørsmålene på lufta. Dette var et populært forum, men NRC sluttet med det pga. ny teknologi.

#### Møte med Rico Reed, assisterende direktør for administrasjon og utvikling ved NRC

Rico er ansvarlig for alle de sosiale mediene til NRC, i tillegg til å undervise i emnet [University 101](#). NRC er aktive på Facebook, Twitter, Instagram, Linkdin og Listserv, og har forskjellige strategier knyttet opp mot de ulike mediene. De prøver å lede brukerne til nettsidene og deres ressurser gjennom sosiale medier. NRC bruker sosiale medier fordi de mener det er viktig å være synlige, relevante og aktive på de plattformene som brukerne er på.

#### Møte med Dennis Pruitt, vise-president for Student Affairs, Vice-Provost og Dean of Students ved USC

De første seks ukene av studiestart blir kalt «Red Zone», som signaliserer at dette er en kritisk fase for de nye studentene. USC krever at samtlige førsteårsstudenter bor på campus. Det gjør at det kun er førsteårsstudenter som bor i studentboliger på USC, eldre studenter må skaffe bolig selv.

USC sender nyhetsbrev til foreldrene til studentene hver måned, fordi de mener foreldrene er en viktig ressurs for studentene som det derfor er viktig å involvere i studiehverdagen.

Alle studenter ved USC må gå til rådgivning en gang i semesteret. USC er også ansvarlig for alle studentorganisasjonene, noe som oppleves som en vanskelig balansegang. Det er ønskelig at studentene skal involvere seg, men samtidig ønsker universitetet at studentene skal gjennomføre studieløpet sitt på normert tid (4 år).

### Møte med Dan Friedman, direktør for University 101 (UNI101) ved USC

Emnet [UNI101](#) handler i hovedsak om å få studenten til å forstå hva som kreves for å lykkes som student og gi studentene en tilhørighet til universitetet. Emnet kom ut i fra studentopprøret på 1970-tallet.

Det er 19 studenter i hver klasse og emnet er på 3 timer per uke (1 time per gang, 3 dager i uken). Emnet har 220 instruktører til 220 kurs/klasser. I tillegg har hver klasse en «peer leader», som er en eldre student som fungerer som hjelpelærer. For 4 studieprogram er UNI101 obligatorisk, for resten av programma er det frivillig, men kurset «selger seg selv» og mange studenter tar det.

Det er svært populært å være lærer i kurset. De som underviser University 101 blir bedre forelesere totalt sett og melder om at de får noe personlig ut av det, f.eks. at de trives bedre i undervisningsrollen. Samtlige kursholdere må gjennom egne kurs i forkant og må underveis i kurset evaluere hva som fungerte og ikke fungerte i klassen. Alle evalueringene blir dokumentert og arkivert. Personale i studieadministrative roller underviser også (disse har ofte også doktorgrad).

Det er laget en guide for foreleserne og en egen pensumbok, disse kan kjøpes på nettsiden til NRC.

### Lunsmøte med Mary Stuart Hunter, senior fellow ved NRC

Mary har jobbet ved NRC siden starten, men er nå pensjonist. Hun pekte på at det er mange av de samme utfordringene som går igjen år etter år.

### Oppsummeringsmøte med Jennifer Keup

Veien videre for vårt prosjektet. Jennifer pekte på at vi må finne vår egen stil og hva som fungerer i den norske settingen. Kan hende en må bruke ulike strategier for å nå forskjellige grupper, som f.eks. de faglige. NRC har midler til å tilby forskere litt forskningsstipend eller forskningshjelp for å bli med. Overfor lederne fokuserer NRC på at FYE-fokus gir flere uteksaminerte studenter, som igjen gir penger i kassen.

Jennifer kom med forslag om at det kan være lurt å ha et eget «advisory board» som kan komme med innspill til nye forslag, arrangement osv.

Jennifer mente også at konferansen i større grad bør brukes for å få med de faglige.

NRC har tidligere hatt en kurspakke de har reist rundt med til universitet som ikke har hatt mulighet til å sende ansatte på konferanser/seminar, og de kan anbefale oss å gjøre noe lignende. NRC i Sør-Afrika gjør dette.

## VIDERE UTVIKLING AV PROSJEKTET

På studieturens siste dag satte vi oss ned sammen en hel dag og diskuterte hvordan vi ville utvikle prosjektet videre. Her følger hovedtrekkene fra diskusjonen.

### Økt aktivitet på nettsidene

Nedenfor følger ulike tiltak for å øke aktiviteten på [nettsiden til prosjektet](#).

#### Tekster på nettsidene fra deltakerne

For å gjøre det enklere å få ut tekster fra deltakerne planlegger vi å gi mulighet til to ulike typer av tekster:

1. Enkel versjon: Teksten blir sjekket av en av oss delansatte i prosjektet og legges deretter ut på nettsidene. Vi ber imidlertid 2 andre deltagere om å lese og kommentere innlegget på nettsidene.
2. Omfattende versjon: Teksten blir lest av 2 referere i tillegg til en av de delansatte i prosjektet som gir tilbakemelding til forfatter. Forfatteren av teksten kan endre teksten basert på tilbakemeldingene dersom han ønsker det før teksten blir lagt ut på nettsidene.

Vi bør lage gode rutiner for dette slik at ingen tekster blir liggende lenge før de blir lagt ut på nettsidene.

#### Skrivekurs

Det foreslås å tilby deltakerne skrivekurs. Aller helst bør dette gjøres som en integrert del av andre arrangement, men det kan også være aktuelt med egne arrangement for dette. Aktuelle ressurspersoner finner vi blant annet på biblioteket ved eksempelvis UiS.

#### Listserv

Under besøket ved NRC kom det frem at LISTSERVEN de har genererer stor aktivitet. Vi bør utrede om en slik LISTSERV også kan være noe for prosjektet.

#### SOME (sosiale medier)

Under besøket ved NRC kom det frem at mye bruke av SOME er viktig for aktiviteten. Øystein vil skrive et utkast til en egen SOME strategi.

#### Nye funksjoner i wordpress

For å oppnå mer interaktivitet med deltakerne i prosjektet vil Tone og Harald Åge arbeide med å integrere nye funksjoner/løsninger i wordpress (nettsiden vår ligger på wordpress).

### Arrangement

Det var enighet om at antall fysiske møteplasser reduseres og nettaktiviteten økes. Dette for å redusere kostnadene og tidsbruk til de som skal delta og gjøre det mulig



for den enkelte deltaker å delta på flere arrangement. Det vil trolig også være enklere å få nye deltakere med dersom kostnader og tidsbruk går ned.

Konkret foreslås det å innføre online kurs og fjerne to seminar, slik at det blir to seminar per år i tillegg til årskonferansen.

#### Hvordan få vitenskapelig ansatte med?

Utdanningsledere i vitenskapelige stillinger er den målgruppen som i minst grad benytter seg av tilbudene til prosjektet. Mye tyder på at denne gruppen i enda større grad enn de andre målgruppene prioriterer å bruke tid på kompetanseheving. De jakter nok også mest på tilbud som tydelig gir dem et helt konkret utbytte å ta med hjem. Kurstilbud synes derfor å passe denne gruppen bedre en mer åpne seminarer med erfaringsutveksling mellom deltakerne.

Det planlegges derfor mer fleksible og mindre tidkrevende online kurs for å nå denne målgruppen spesielt.

#### Forkurs

I forkant av alle seminar og årskonferansen tilbys et kurs i Stigemodellen (Sæthre). Over tid vil det være aktuelt med nye typer av forkurs siden Stigemodellen etter hvert begynner å bli kjent blant de fleste deltakerne. Et forslag er å starte seminarer med et skrivekurs, eventuelt som et parallelt tilbud til Stigemodellen. Det kan også være aktuelt med andre typer av forkurs.

#### Icebreaker

Alle prosjektets arrangement innledes med en nettverksøkt. Her har vi frem til nå benyttet en bestemt Icebreaker. Enkelte deltakere har kommentert at de kunne ønske seg en mer varierende nettverksøkt. Dette vil vi se nærmere på, men vi er opptatt av å beholde delene av Icebreakerer der deltakerne blir presentert for hverandre med opplysninger om stilling, hva de jobber med og hva de er opptatt av som har relevans til prosjektet.

#### Seminar

For å utvikle nye seminar og gi deltakerne mulighet til å gå mer i dybden tenker vi å spisse tematikken mer enn det hittil er blitt gjort. Dette kan for eksempel være at vi fokuserer på informasjonen som gjøres i forbindelse med mottaket, hvordan ting koordineres i forkant eller hvordan de første dagene konkret av mottaket er lagt opp.

#### Kurs/arbeidsstue

Mye tyder på at et mer styrt tilbud er ønskelig, spesielt blant vitenskapelige utdanningsledere. Vi vil derfor se på om vi skal utvikle nye kurs/arbeidsstuetilbud selv eller i samarbeid med ressurspersoner vi henter inn. Dette kan bli gjort ved 2 dagers samlinger på hotell eller som online kurs.

## Online kurs

I vårt møte med NRC ble vi kjent med deres online kurs som vi ønsker å ta i bruk i prosjektet. Dette fungerer grovt sett med videoer mm den enkelte kan se selv ved anledning i tillegg til skypemøter ol.

NRC hadde ikke gode erfaringer med webinarer og vi tenker derfor først og prøve ut online kurs.

## Årskonferansen

Studenter som inkluderes lykkes bedre, 21.- 22. november i Tønsberg med USN som medarrangør. Det planlegges 2 foredrag (keynote) med Leif Brynfors (LUND) og ledelsen i NSO.

Alle delansatte har ansvar for oppfordre ulike ressurspersoner til å melde inn innlegg innen 3.september. Prosjektleder skal avklare ansvarsfordeling med USN.

## Promotering av prosjektet

Nedenfor følger flere forslag til hvordan vi kan promotere prosjektet.

### Turnevirksomhet

Prosjektet har mottatt ulike henvendelser om å komme rundt på ulike campus med ulike foredrag. Vi ser umiddelbart et kapasitetsproblem dersom alle våre deleiere skal bli behandlet likt for alle ønsker de måtte ha.

Vi ser fire ulike ønsker fra utdanningsinstitusjonene:

1. Presentasjon av prosjektet  
Dersom ønsket er å få presentert prosjektet og tilbudene i prosjektet vil alle prosjektets delansatte kunne påta seg oppgaven. Da kan vi dele henvendelsene mellom oss, slik at vi får kortest mulig reisevei. Vi utvikler en egen presentasjon for dette formålet.
2. Inspirasjonsforedrag - Kick off samlinger - Presentasjon av arbeidsmetodikk  
Ikke alle delansatte føler seg klar for å gjøre slike foredrag. Her ser vi at den største utfordringer er å kunne bidra dersom mange ønsker slike foredrag. Det er også denne typen av henvendelser prosjektet får mest av.
3. Presentasjon av konkrete tiltak  
Dette kan være presentasjon av konkrete opplegg i mottaket eller andre arrangement. Her vil vi foreslå at prosjektet oppretter en egen oversikt over ressurspersoner blant prosjektets deltakere eller andre. I noen tilfeller vil dette være delansatte i prosjektet. Det blir så opp til de som ønsker foredraget å gjøre direkte avtaler med den aktuelle ressurspersonen. Tiden brukt på slike

avtaler av delansatte bør fortrinnsvis hentes utenfor den prosentandelen de har i prosjektet.

#### 4. Kursing i ulike ferdigheter

Ofte etterspørres kursing av svært generell art som inngår i studietilbudet ved flere læresteder. Eller lærestedene tilbyr egne kurs for ansatte. Dette kan være generelle kunnskaper i statistikk, bruk av dataprogram, bruk av sosiale medier og lignende.

Slik kursing er etter vårt syn ikke noe prosjektet skal drive med. I tilfeller det tilbys spesielle kurs ved et lærested kan imidlertid prosjektet bidra til å spre informasjon om dette. Det kan da være aktuelt å fremforhandle at kurset tar opp deltagere fra andre organisasjoner, evt. at kurset kan kopieres til andre lærested.

#### Presentasjoner på nett

Som hjelpemiddel for de som skal promotere prosjektet i sin organisasjon planlegger vi å utvikle en egen video, men aller først vil vi lage en egen presentasjon som kan lastes ned og benyttes som den er. Presentasjonen vil vi utvikle i samråd med grafiker.

#### Rollup

Under ulike arrangement i regi av prosjektet og ved anledninger prosjektet skal presenteres ønsker vi å ha tilgjengelig en egen rollup.

#### Gadgets

Under studieturen ga vi sydvester med prosjektets logo til de som tilrettela besøket ved de ulike campusene. Disse vekket stor oppmerksomhet og gjør nok at vi ikke blir glemte så raskt. Vi planlegger å få laget et større antall av slike sydvester som gaver til foredragsholdere og andre.

Til å spre presentasjonene av prosjektet bruker vi naturlig nok nettsiden, men vi tenker også å legge disse på egne minnepinner med prosjektets logo.

### **Ressurser i prosjektet**

#### Forslag om en egen *Advicery Board* – ressursgruppe

Under besøket ved NRC kom det frem at de hadde stor nytte av å knytte til seg ulike ressurspersoner i det de kalte et «*Advicery board*». Dette var personer i bestemte stillinger eller/og bestemt type av kompetanse. Disse ga innspill etter behov og kunne komme med forslag til arrangement, ulike ressurser osv. osv. I regelen var slike

personer svært positive til å bli med og ga mye inn mot senteret. Ofte førte de slik deltagelse på sin CV.

Vi ønsker også å knytte til oss en slik ressursgruppe. Dette vil først og fremst være av formell karakter og i liten grad innebære økonomiske utlegg for prosjektet.