



### Bedömarutlåtande utbildningsutvärdering med extern bedömning vid Försvarshögskolan

Fyll i utbildning här: Officersprogrammet, OP
Datum för slutversion: 2021-02-18
Slutgiltigt bedömarutlåtande sänds till bedömargruppens sekretariat för expediering inom Försvarshögskolan.

Utbildningsutvärderingen med externa bedömare har utvärderat utbildningens förutsättningar, utformning, genomförande och resultat samt hur utbildningen säkerställer hög kvalitet och arbetar med kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling. Detta har gjorts utifrån bedömningsområdena:

- Förutsättningar
- Utformning, genomförande och resultat
- Studentperspektiv
- Arbetsliv och samverkan

Följande personer har ingått i bedömargruppen samt

- Professor Karin Andersson, Chalmers Tekniska Högskola, extern sakkunnig, ordförande
- Professor Annika Björkdahl, Lunds universitet, extern sakkunnig
- Docent Roar Espevik, Universitetet i Bergen, extern sakkunnig
- Lektor Magnus Öberg, Uppsala universitet, extern sakkunnig
- Lektor Mattias Holmgren, Luleå Tekniska Universitet, extern sakkunnig
- Docent Fredrik Thisner, sakkunnig inom FHS
- Docent Dan Hansén, sakkunnig inom FHS
- Överste Malin Persson, C F7, sakkunnig från professionen
- Kommendör Jon Wikingsson, C 4. Sjöstridsflottiljen, sakkunnig från professionen
- Överste Ola Barvér, C K3, sakkunnig från professionen
- Karl Agell, studentrepresentant
- Lina Bonander, studentrepresentant

samt

- Camilla Östlund, handläggare från FUS, sekretariat

Datum  
2021-02-18

Följande underlag har ingått i utbildningsutvärderingen:

- Examensmål enl. förordning för FHS
- Självvärdering med bilagor
- Ppt presentationer av FHS och utbildningen
- Exempel på självständiga arbeten
- Kursplaner, utbildningsplan, litteraturlista, kursbeskrivningar
- Exempel på självständiga arbeten

Samt information från nätet och verksamheten:

- Tidigare utvärderingar av UKÄ map kvalitetssäkringsarbete (2019) och hållbar utveckling (2017)
- utredning av verksamhetsförlagd utbildning av Lars Haikola (2017-06-21), och lägesuppdatering vid möte mellan ledningen för Sjökrigsskolan, SSS, och Jon Wikingsson 2020-12-17

Bedömaregruppen har genomfört ett antal intervjuer 2020-12-01 och 2020-12-02 med utbildningsföreträdare och studenter/doktorander. Vid intervjuerna deltog:

### **Programledningen**

- Daniel Rydberg, Stf Chef programledning OP
- Karl Weigelt, Bitr. Programansvarig
- Nicklas Edman, CFU-handläggare
- Ulf Devad, Planoff/utveckling

**Ämnesledningen** (berörda ämnesråds ordföranden och studierektorer från ämnena inom programmet)

- Peter Thunholm, Ordf. ämnesråd krigsvetenskap
- Niklas Wikström, Studierektor krigsvetenskap
- Hans Liwång, Ordf. ämnesråd försvarssystem även kursansvarig för kurs med självständigt arbete i militärteknik
- Soames Vatsel, Studierektor försvarssystem
- Erik Hedlund, Ordf. ämnesråd ledarskap
- Johan Helenius, Studierektor ledarskap

**Studenter** inom programmet

- Edvin Cicek
- Emina Garibovi
- Emma Tiller
- Marcus Carlén
- David Ehrlow
- Sandra Pernkrans
- Ian Fernström

**Lärare från VFU-kurser** inom utbildningen

Datum  
2021-02-18

- Per Sarri, PLOP/VFU-handläggare
- Lars, Huhta
- Mikael Bergman
- Tomas Dahlborg
- Björn Lindberg
- Mattias Hallgren

#### **Lärare (förutom VFU)**

- Oscar Larsson, Kursansvarig självständigt arbete
- Jerker Widén, Examinator självständigt arbete + handledare
- Marcel Mangold, Handledare självständigt arbete
- Per Lindahl, Examinator fortsättningskurs Ta Till Mark, även examinator på tre VFU-kurser
- Jonas Björkqvist, Kursansvarig grundkurs Ta Till Mark

#### **Alumner**

- Jimmy Johansson (militärteknisk inriktning)
- Christoffer Stolt (krigsvetenskaplig inriktning)

#### **Uppföljning med programledning**

- Daniel Rydberg, Stf C PL OP
- Karl Weigelt, Stf Programansvar/kvalitet

### **Utlåtande**

Bedömargruppen har fått tillgång till ett omfattande underlagsmaterial i form av kursplaner och självvärdering samt hållit intervjuer under två dagar. Materialet är en ögonblicksbild av läget och en av utmaningarna i utvärderingen är att det pågår mycket utvecklings- och förändringsarbete inom programmet.

En generell slutsats är att programmet innehåller många bra kurser och det finns ett aktivt arbete för att få en ”röd tråd” i utbildningen. De 17 examensmålen speglas alla i utbildningen. Man är dock inte helt ”i mål” med syntesen av delarna i OP.

En utmaning ligger i att kunna rekrytera tillräckligt antal lärare med relevant bakgrund och att ge befintliga lärare tid för kompetensutveckling. Vi ser också att det är en otydlighet i roller mellan program, ämne och kurs. Här finns plats för förbättring. Kvalitetsarbetet i form av kursutvärderingar och påföljande återkoppling och åtgärder behöver också utvecklas och samordnas.

Vi ser att man verkar ha olika syn på målbild för OP mellan FHS, VFU och Forsvarsmakten, vilket ger svårigheter för studenterna som vistas i alla tre miljöerna. Här behövs en bättre samsyn och att man hjälper studenterna att tidigt i programmet utveckla en förståelse för sin framtida yrkesroll och den kontext i

Datum  
2021-02-18

vilken de ska verka för att de ska ha en klar målbild för sin egen utbildning. Rekommendationen är att utveckla kontakten mellan FHS och VFU delar av utbildningen. Kompetensutveckling i form av personalutbyte/”praktik” kan ge ökad förståelse.

Programmet har tre inriktningar där anpassningen till framtida arbetsuppgifter inte upplevs vara helt optimal. Det är viktigt med lärare med förståelse för de olika försvarsgrenarna. Praktiska övningar där ledarskap övas under krävande förhållanden i en kontext som är anpassad till inriktningen efterlyses också. Nautik inriktningen är i dag inte anpassad till Marinens verksamhet, ev är även militärteknik i behov av anpassning för att säkerställa att de som utexamineras också har potential att arbeta inom området. Ett bredare perspektiv där man berör fler stridskrafter och förmågor behövs där även flygvapnets och marinens roller tydliggörs.

Studenterna delar sin tid mellan FHS, VFU och FM och samordningen, både vad gäller tidsdisposition (konkurrens mellan tentamensläsning och FM övningar) och mellan kursmoment och tillämpning i övningar kan förbättras.

Jämställdhet och mångfald är ett område där man i dag arbetar aktivt. Jämställdhetsplanens koppling till OP skulle dock behöva tydliggöras och stärkas. En rekommendation är att fortsätta det framgångsrika rekryteringsprogrammet som beaktar jämställdhets och likabehandlingsperspektivet vid rekrytering till meriteringstjänster så som biträdande lektorat på FHS. På sikt torde detta ha positiv betydelse för OP.

Hållbar utveckling verkar inte behandlas i utbildningen i dag. Detta behöver integreras i kurser snarast och reflektion kring försvarets roll i hållbar utveckling görs övergripande i utbildningen. Det behövs också integrering av kunskap och reflektion över betydelsen av hållbar utveckling i lärarnas kompetensutveckling.

#### b) Bedömning av utbildningen

##### **Bedömningsområde Förutsättningar**

I självvärderingen anges att ”den övergripande målsättningen med Officersprogrammet (OP) är att de utexaminerade studenterna ska visa sådan kunskap och förmåga som krävs för att självständigt kunna arbeta som officer. Officersprofessionens kärna är att utbilda och utveckla krigsförband samt kunna leda dessa främst under beredskapshöjning och krig, men även i internationella operationer”. Således är det viktigt att officeren som chef har handlingsberedskap för det oväntade samt förmåga att agera självständigt. ”Genom bildning, sunda värderingar, självständigt och kritiskt tänkande, faktakunskaper, mängdträning, övningar att fatta beslut, utvärderingar och kontinuerliga diskussioner kan officeren förberedas för att kunna lösa sin uppgift”.

##### Bedömningsgrund personal (lärarkompetens och lärarkapacitet)

Officersexamen är en yrkesexamen enligt förordningen för FHS. Som lärare kan professorer, lektorer och andra lärare anställas. Officerare (personer som är

Datum  
2021-02-18

eller har varit anställda som officer vid Försvarmakten och utländska officerare) kan anställas som lärare.

I självvärderingen sägs att lärarkapaciteten ”är godtagbar men ansträngd”. En ökad studentvolym under kommande år gör att man verkar för en ökad rekrytering av såväl professionslärare från Försvarmakten som av vetenskapligt meriterade lärare. Ett behov som identifierats är lärare med såväl vetenskaplig meritering som officersbakgrund.

Enligt lärartabellen som bifogats självvärderingen består lärarna på OP av 5 professorer, 16 lektorer, 12 biträdande lektorer, 16 adjunkter (varav 4 disputerade), 47 militära lärare samt 12 doktorander. Adjunkt är en tjänst som ligger utanför den akademiska beföringsgången i högskoleförordningen och där fokus ligger på undervisning. Försvarshögskolans (FHS) adjunkter har varierande bakgrunder, vissa är disputerade, det gemensamma är att man inte är aktiva forskare. Bedömargruppen förutsätter att listan ger en representativ bild av lärarkårens sammansättning, även om personerna varierar med tiden.

Andelen tid för undervisning ligger mellan 10 och 100 % av heltid. 3 adjunkter och en lektor samt 32 av de militära lärarna saknar/saknar uppgift om formell högskolepedagogisk utbildning. Biträdande lektorer och doktorander antas ha genomgått grundläggande doktorandkurs i pedagogik.

Vid intervjuer framkommer att man har en viss pedagogisk vidareutveckling inom ämnen och i lärargrupper. Det finns även nytillkomna medel avsatta för pedagogisk utveckling.

Bedömargruppens intryck är att bilden av pedagogisk utveckling är varierad och att mycket av ansvaret ligger på ämnen och intresserade lärare. Det framgår inte av underlaget i vad mån de akademiska lärare som saknar formell högskolepedagogisk kurs har bedömts ha motsvarande kompetens i sakkunnigbedömningar som gjorts innan kraven infördes. Direkt fråga om man kan bli befördrad ”på pedagogisk grund” visar att man inte verkar vara bekant med begreppet och vad det innebär inom någon av de grupper som intervjuats.

Vad gäller ämneskompetens och långsiktig utveckling av ämnesinnehåll verkar studierektorer och ämnesråd ha en stor roll. Det har inte gått att identifiera enskilda personer/funktioner inom forskar/lärlärdelen, ”ämnesansvarig”, som har den rollen.

Bemanningen beskrivs i självvärdering och intervjuer som att ”det fungerar” men inte ger mycket tid till annat (forskning/kompetensutveckling) för lärare. Man tar dock upp att man framgångsrikt rekryterat ett antal biträdande lektorer, varav flera är kvinnor. Vakanser på tjänster som militär lärare finns också och utmaningen att rekrytera är stor när verksamheten behöver växa parallellt med att Försvarmaktens uppdrag utökas. Lärare i Verksamhetsförlagd Utbildning, VFU, utses internt på regementen, militära lärare på FHS tar själva initiativ till att begära tjänstledigt för tidsbegränsade läraruppdrag.

Den ansträngda lärarsituationen gör också att man upplever att tiden till samverkan såväl mellan lärare som mellan campus och VFU blir lidande. Ett

Datum  
2021-02-18

tidigare stöd i form av att examinatorer fått extra tid i VFU har minskat från 200 timmar per år och person till max 100.

Kompetensutveckling av lärare kan innebära olika saker, exempelvis utbyten mellan FHS och VFU/försvaret. Detta sker inom vissa ämnen. Från VFU efterlyser man möjlighet att vidareutbilda lärare genom nätbaserade kurser för att få en effektivisering.

### **Slutsatser**

Här ser bedömargruppen en tydlig risk för att den långsiktiga utvecklingen av såväl pedagogik som kurser kan bli lidande på grund av ansträngda lärarresurser.

Kulturskillnader och konkurrens med andra anställningar kan ge svårigheter att rekrytera disputerade lärare, både från försvaret och från andra universitet. Även lärares kompetensutveckling och andelen forskning riskerar att prioriteras bort när uppdraget växer. Nätbaserad utbildning kan vara en möjlighet för att underlätta kompetensutveckling inom VFU. Om man inför nätbaserad vidareutbildning krävs dock att man kompenserar för viktiga möjligheter till nätverkande mellan lärargrupper och verksamheter som uppstår vid traditionella kurser.

### Bedömningsgrund utbildningsmiljö

Förutsättningarna för studenter i OP avviker från den i de flesta andra utbildningsprogram genom att studenterna kommer från försvaret (är antagna som officersaspiranter och organiserade som militär personal), ibland med flera års anställning bakom sig, i andra fall direkt från grundutbildning, och att man lever i internat under utbildningstiden på Karlberg blandat med vistelser på någon av de 13 VFU skolorna. Under utbildningstiden finns en mentor från försvaret och stöd från studievägledare.

Bedömargruppen ser att de två miljöerna, den akademiska och den militära, kan ge upphov till konflikter och problem för studenterna genom att rollerna och uppfattningen om mål med utbildningen ibland kan vara olika.

Rent praktiskt ser studenterna en brist på utrymme i utbildning och boende, något som accentuerats genom Covid-19 utbrottet. Det ökande studentantalet i framtiden är också en utmaning då det redan i dag tillgången på boende på Karlberg är otillräckligt. "Internattvånget" har fördelar i gemenskap och stöd i studier, men nackdelar för studenter med familj och eget boende.

Utbildningsmässigt ser man konflikten mellan det akademiska på FHS och det praktiska på VFU.

### **Slutsatser**

Bedömargruppen ser ett behov av att man har en tydligare diskussion om och reflektion av vilket/vilka utbildningsmålen för OP är och hur det förhåller sig till framtida yrkesroll och till ett livslångt lärande. I den diskussionen behövs tre parter – FHS, Försvarmakten och studenterna.

Vi ser även att det finns behov av att en enhetlig målbild skapas mellan alla parter under, före och efter utbildningen.

Datum  
2021-02-18


## **Bedömningsområde Utformning, genomförande och resultat**

### Bedömningsgrund styrning och organisation

#### *Ansvarsfördelning*

Övergripande programansvar har chefen för programledningen i egenskap av programansvarig. Det finns en biträdande programansvarig, även ansvarig för kvalitetsarbetet som är disputerad. Den campus- och verksamhetsförlagda utbildningen samordnas av särskilt utsedda handläggare med tilldelade ansvarsområden. Fyra studierektorer finns för programmet. Ansvar åvilar programansvarig. Studierektorerna bereder förslag till bemanning av kurserna. Beslut om kursansvariga och examinatoreer fattas av ämnesråd i samråd med institutionschef. Ämnesutskott följer upp kurser och diskuterar även kurskoncept.

Bedömargruppen upplever att ämnesledningens roll beskrivs som otydlig i såväl självvärdering som intervjuer. Man har arbetat med roller efter UKÄs senaste utvärdering, men otydligheten verkar finnas kvar. Även studierektorernas roll som del i program uppfattas som otydlig. Rollen kan behöva variera beroende på programmets behov. I programmets egenreflektion noterar man att det är ”svårt att få produktiv växelverkan mellan ämne, kurs och program.”

**Slutsats:** En tydligare rollfördelning mellan studierektorer och programansvarig behövs.

#### *Kvalitetsarbetet*

Programledningen har tre forum: programråd, programsamordningsmöten och kurssamordningsmöten för att hantera kvalitetsfrågor vid programmet. Samtliga handläggare vid programledningen är delaktiga i det arbetet.

Programråd: Hanterar övergripande kvalitetsstyrning och kvalitetssäkring i syfte att vidareutveckla aktuell utvecklingsplan. Genomförs fyra gånger per år. Vid dessa möten deltar ämnesrepresentanter, studentrepresentanter och en representant från Försvarmakten.

Programsamordningsmöten: Hanterar kvalitetsfrågor som kopplas till aktuellt genomförande av programmet. Genomförs fyra till åtta gånger per år. Vid dessa möten deltar studierektorer, huvudlärare för språk, studentkåren, chef för kadettbataljonen och representant från Anna Lindh-biblioteket. Aktuella resultat från kursernas utvärderingsprocess återredovisas och översiktsschema bereds.

Kurssamordningsmöten: Hanterar samordning av kursscheman, anordnas med berörda vid respektive kurs. Ställer krav på framförhållning för kursansvariga, åtta till tio veckor före kursstart. Leds av handläggaren för den campusförlagda

Datum  
2021-02-18

utbildningen. Viktigt för samordningen mellan kadettbataljonen och Officersprogrammet.

Respons från programledningen i intervjuer gav en vag bild av det arbete som sker. Att ha flera fora är bra, men rollerna hos dem tenderar att överlappa. Det saknas tydligt ansvar för kvalitet i form av personer/funktioner.

Fokus har varit på studentvärderingar och detta arbete är reaktivt.

Bedömargruppen ser att studentvärderingar inte fungerar tillfredsställande och de utvärderingar som vi fått tillgång till är mycket olika till form och hur de tagits fram. Respons gav uttryck för en varierad kvalitetskultur.

### **Slutsatser:**

Behov av att säkerställa att man gör rätt saker på rätt sätt.

Det behövs en tydlighet i fördelning av ansvar för kvalitet och rutiner i form av rapportering och åtgärder för att hantera avvikelser behövs.

### *Koppling utbildningsnära-centrala kvalitetsarbetet*

På kursnivå sker kursutvärderingar under kursens gång. Här har man låg svarsfrekvens från studenterna. Svaren tas om hand om av lärarlaget som skriver rapporteringen. Tillbakarapportering till sker till ämnesråd.

Bedömargruppens observation är att det är mycket olika format och frågor på olika kurser. Det är också oklart om man har samma frågor till studenterna under flera år i rad, något som gör det möjligt att följa förbättringar i kursen.

**Slutsatser:** Det behövs system/åtgärder för att öka svarsfrekvensen hos studenterna. Ökad svarsfrekvens ger en bredare bild och möjliggör såväl positiv som negativ feedback.

Anonymitet i studenternas svar samt en ”oberoende” sammanställning (inte lärare utan studierektor eller liknande) rekommenderas. Möten med studenter/studentrepresentanter under kursens gång ger möjlighet att hantera akuta problem under innevarande kurs. Samma frågor varje läsår ger möjlighet att följa förbättringar i kursen.

### *Processer*

Officersprogrammet har en framtagen process för utveckling av programmet som kommer att ”utvecklas och inarbetas i Forsvarshögskolans kommande kvalitetssystem”. I programutvärderingsprocessen samlas underlag från kursutvärderingarna tillsammans med de ”tre skedesvisa programutvärderingarna” underlag för att kunna utvärdera kvaliteten. En årlig rapport görs som återredovisas för programrådet, forsknings- och utbildningsnämnden, vicerektor samt studenterna. Distribueras även till Forsvarsmakten. Baseras på programutvärderingarna.

Beskrivningen av nuvarande process är vag och fokus är reaktivt på studentvärderingar. En process är enligt egen beskrivning under utveckling och ska implementeras i kommande kvalitetssystem”. Hur denna process ser ut framgår inte.



Datum  
2021-02-18

**Slutsats:** En framåtriktad process rekommenderas för att täcka behov av att säkerställa att man gör rätt saker på rätt sätt.

Bedömningsgrund utformning, genomförande och resultat

*Allmänt & krigsvetenskaplig inriktning*

Vi bedömer att utbildningen vid officersprogrammet i huvudsak håller god kvalitet och bedrivs med den grad av progression som krävs för aktuell utbildningsnivå och examen. Det finns en väl utvecklad tanke kring progressionen i programmet, tydligt nedbruten på olika mål och beskriven genom de olika kurserna och inriktningarna. Utvecklingen av så kallade funktionsstudier inom den verksamhetsförlagda utbildningen har gjort progressionen tydligare och bidrar även till att klargöra sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet och sambandets betydelse för yrkesutövningen. En del arbete återstår. Officersprogrammet är ett program med två huvudmän sammansatt av tre inriktningar, var och en bestående av flera olika delar och ett stort antal utförare. Det förefaller inte helt klart att alla utförare har full förståelse för hur deras pusselbit passar in i den större helheten på en nivå där de i sin praktik kopplar innehållet i sin egen kurs till efterföljande tillämpade kurser eller till föregående teoretiska kurser på ett sätt som gör progressionen och den röda tråden helt synlig för studenterna. Det är tydligt både från självvärdering och intervjuer med programledning att man arbetat mycket med progression och att få de olika delarna att hänga samman, men det framkommer också i intervjuerna med framförallt studenter (men även lärare) att det på detta område finns utrymme för fortsatt förbättringsarbete.

Självvärderingen med underbilagor ger bilden av att samtliga examensmål omhändertagits och integrerats i olika delar av programmet och legat till grund för kurssammansättning och kursmål. En granskning av kursplaner och kursbeskrivningar ger stöd för denna bild. Kursplaner och kursbeskrivningar är tydligt målsatta, beskriver adekvata och varierade undervisningsformer och examination. Även de litteraturlistor som redovisas håller god kvalitet och förefaller adekvata i förhållande till kursmål. Integreringen av kunskapsmål, färdighetsmål och värderingsförmåga i framförallt VFU kurserna och den avslutande syntes kursen framstår som genomtänkt och är en viktig del av progressionen i programmet.

Urvalet självständiga arbeten visar på en hög måluppfyllelse med avseende på områdets vetenskapliga grund och dess beprövade erfarenhet och kännedom om aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete. Det finns en del variation mellan de olika uppsatserna. De väl godkända uppsatserna håller hög kvalitet, medan en del av de som fått betyget godkänd är begränsade till några få verk i sin behandling av ämnet och kan därför inte sägas ha visat hög måluppfyllelse i detta avseende. Urvalet självständiga arbeten visar också på en hög måluppfyllelse med avseende på sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet, men även i detta avseende sviktar de svagare uppsatserna.

Datum  
2021-02-18

Självvärderingen tyder på att man lagt stor vikt vid lärandemålen vid utformning av kursplaner och val av litteratur för att studenten ska få kunskap om områdets vetenskapliga grund och dess beprövade erfarenhet och kännedom om aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete. Man har också vinnlagt sig om att bygga in delmoment i såväl campuskurser som VFU kurser för att ge studenterna kunskap om sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet och sambandets betydelse för yrkesutövningen. Man nämner särskilt funktionsutbildningen i detta sammanhang. En granskning av kursplaner, kursbeskrivningar och litteraturlistor ger stöd för självvärderingens beskrivning. Detta borde ge goda förutsättningar att nå lärandemålen.

Vid intervjuerna framkom att sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet och sambandets betydelse för yrkesutövningen var ett område där det fanns en viss variation i kvaliteten på genomförandet mellan olika VFU skolor. Det framkom även att studenterna inte alltid såg sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet och sambandets betydelse för yrkesutövningen. I självvärderingen beskrivs också att man arbetar systematiskt med progression och integration av de teoretiska delarna av utbildningen med de praktiska delarna. På detta område har man gjort betydande framsteg under senare år och de flesta problem som tidigare identifierats i detta avseende förefaller i princip lösta. Återstår att i praktiken fullt ut implementera i alla delar av verksamheten, samt att göra progressionen – den röda tråden – synlig för alla inblandade.

Vad gäller examensarbeten så har dessa, även de svagare, en klar och tydlig struktur och uppvisar acceptabel till utmärkt språkbehandling och akribi. Samtliga visar också medvetenhet om metodfrågor, men många av de som fått betyget godkänt brister i tillämpningen av metod. Det saknas ofta en diskussion av metodologiska vägval (konsekvenser av olika alternativ) och av resonemang till grund för metodologiska slutsatser (t.ex. varför författaren finner eller inte finner att olika källkritiska problem föreligger). Utan explicita resonemang kring metodologiska vägval och till grund för metodologiska slutsatser är det svårt att bedöma om författaren faktiskt förstår metodproblemet och konsekvenserna av sina val. Här finns utrymme för förbättringar. Jämfört med omdömet om uppsatsernas kvalitet i UKÅ:s utvärdering 2014 så har man gjort betydande framsteg. Man är nästan i mål. Alla delar är på plats, men nivån på tillämpningen skulle fortfarande kunna höjas något.

Det andra målet för officersexamen är att studenten ”ska visa sådant brett kunnande i militära ämnen som krävs för att i en ledande befattning ansvara för personal och materiel i militära operationer.” Studenterna får en gedigen teoretisk grund i krigsvetenskap, en kombination av en allmän grund och försvarsgrensspecifik fördjupning i militärteori med tyngdpunkten på det taktiska perspektivet. Studenterna får även ledarskapsutbildning, militärteknisk utbildning och utbildning i fysiskt stridsvärde som bidrar till detta mål och även till en del av de förmågor och färdigheter som krävs för att nå detta mål i praktiken. Men, för att nå det övergripande målet för officersprogrammet där studenter skall visa ”sådan kunskap och förmåga som krävs för att självständigt arbeta som officer” torde det även krävas att man kan integrera dessa olika delar

Datum  
2021-02-18

och omsätta all denna teoretiska kunskap till praktik på den nivå och i den kontext man är tänkt att verka som fänrik. Detta beskrivs i självvärderingen som att "fokus ligger på den lägre förbandsnivån, men studenten ska samtidigt utveckla en förståelse för interaktionen mellan de olika krigföringsnivåerna."

Av intervjuerna med framförallt VFU skolornas personal, men även med studenterna, framkommer att den verksamhetsförlagda utbildningens placering under termin 4 och 5 gör att den inte är synkroniserad med Forsvarsmaktens övningscykel. Studenterna får därför inte möjlighet att leda förband i militära operationer på den nivå (pluton) och i det sammanhang (kompani/bataljon) som krävs. Kadetterna saknar därför färdighetsträning på denna nivå och huruvida de besitter de praktiska färdigheter som krävs prövas inte i praktiken. Man kan ifrågasätta om studenterna med rådande utformning av officersprogrammet får öva på att tillämpa kunskaper, färdigheter och värderingsförmåga under så autentiska förhållanden som krävs för nöjaktigt att nå det övergripande målet att studenterna ska ha "sådan kunskap och förmåga som krävs för att självständigt arbeta som officer."

Värderingsförmåga och förhållningssätt är liksom övriga mål väl inarbetade i program- och kursplaner, och ges en relativt framträdande plats i praktiska tillämpningar. Det framkommer också att vissa av dessa mål – t.ex. självkännedom och socialisering i ett professionellt förhållningssätt – är en viktig del av försvarsmaktstiden (som formellt ligger utanför FHSs officersprogram). Försvarsmaktstiden är i detta (och andra) avseenden stödjande för officersprogrammets mål. Samtidigt framför studenter kritik mot att försvarsmaktstiden ibland konkurrerar med och inverkar menligt på kadetternas akademiska studier. Man är inom programledningen medveten om problemet och skriver i självvärderingen att ett arbete pågår med att "bättre samordna terminstiderna" med försvarshögskolan. Flera studenter ansåg att försvarsmaktstiden med fördel kunde flyttas utanför den akademiska terminstiden för att undvika dessa problem. Bättre samordning förefaller önskvärd och i Rapport OP 2017-20 sägs också att FM-tid minimeras under termin 6. Det är förmodligen en bra avvägning då det för att nå verkshöjd i det självständiga arbetet krävs att studenterna ges tid att relativt ostört fokusera på sitt uppsatsskrivande. Samtidigt torde det varken vara möjligt eller önskvärt att helt flytta försvarsmaktstiden utanför terminstid när försvarsmaktstiden är avsedd att upprätthålla förmågor (t.ex. fysisk träning), bidra till personlig utveckling eller socialisera studenterna i officersrollen.

#### *Specifika synpunkter: Nautisk inriktning*

I självvärderingen sägs "att måluppfyllnaden för den nautiska inriktningen skulle behöva stärkas" och vidare att "ett sådant arbete har därför inletts men ännu inte slutförts." Vi har under arbetets gång erfarit dels att sjöofficerare med examen från OP Naut ges två ytterligare terminer nautik för att kunna fungera som officerare på sjögående förband, och även att de under dessa två extra terminer ibland underkänns och därför inte kan tjänstgöra till sjöss. Det förekommer också att de efter avlagd examen hoppar av för att de under termin 7 och 8 inser att de inte passar som officer på sjögående förband. Det här är

Datum  
2021-02-18

naturligtvis inte bra för avnämaren eller för studenten som trots avlagd yrkesexamen antingen inte fullt ut kan fungera i yrket, eller först efter examen upptäcker att han eller hon inte passar för yrket.

Det är därför svårt att se hur OP Naut når det övergripande målet att studenter skall visa ”sådan kunskap och förmåga som krävs för att självständigt arbeta som officer” – i varje fall inte som officer i sjögående förband, vilket ju rimligen måste vara avsikten.

Problemet förefaller inte vara att den utbildnings om ges är undermålig, utan fast mer att officersyrket till sjöss förutsätter en del kunskaper och kanske framför allt färdigheter som inte ges i programmets nuvarande utformning. En stor andel klarar inte att arbeta som officerare till sjöss, de har inte förmågan att fungera tillfredställande till sjöss och de har inte de nödvändiga färdigheterna att framföra säkert framföra ett fartyg till sjöss

Vi bedömer att officersprogrammet är otillräckligt differentierat. Officersyrket är inte ett yrke utan flera olika yrken som kräver olika utbildning. Nautisk inriktning är därför otillräckligt specialiserad, liksom troligen även Militärteknisk inriktning, underlaget är inte lika tydligt här, för att nå det övergripande målet att studenterna skall bibringas ”sådan kunskap och förmåga som krävs för att självständigt arbeta som officer” till sjöss.

Att studenter inte förrän efter avlagd examen upptäcker att de inte kan fungera tillfredställande till sjöss väcker också frågor kring ordningen mellan olika utbildningsmoment i programmet med Nautisk inriktning. Det vore önskvärt för alla inblandade att studenter gjorde den erfarenheten tidigt i sin utbildning och inte efter examen.

#### *Specifika synpunkter: Militärteknisk inriktning*

Vid intervjuer har det även framkommit att man från studenter och alumner känner behov av mera ”hands on” kunskap i tekniska tillämpningar, men för militärteknik har inte framkommit något som pekar på att det finns brister av ett slag som skulle diskvalificera vissa studenter från kommande uppdrag.

Man kan behöva se över behov av certifieringar eller djupare kompetens även för denna inriktning, och vad som kan/bör ingå i OP.

#### **Slutsatser**

Vi bedömer att utbildningen vid officersprogrammet i huvudsak håller god kvalitet och bedrivs med den grad av progression som krävs för aktuell utbildningsnivå och examen.

Självvärderingen med underbilagor ger bilden av att samtliga examensmål omhändertagits och integrerats i olika delar av programmet och legat till grund för kurssammansättning och kursmål.

Urvalet självständiga arbeten visar på en hög måluppfyllelse med avseende på områdets vetenskapliga grund och dess beprövade erfarenhet och kännedom om aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete

Datum  
2021-02-18

Återstår att i praktiken fullt ut implementera kopplingen mellan vetenskap och beprövad praktik i alla delar av verksamheten, samt att göra progressionen – den röda tråden – synlig för alla inblandade.

Jämfört med omdömet om uppsatsernas kvalitet i UKÄ:s utvärdering 2014 så har man gjort betydande framsteg. Man är nästan i mål. Alla delar är på plats, men vi bedömer att officersprogrammet är otillräckligt differentierat. Nautisk inriktning är otillräckligt specialiserad (gäller ev även Militärteknisk inriktning) för att nå det övergripande målet att studenterna skall bibringas ”sådan kunskap och förmåga som krävs för att självständigt arbeta som officer” till sjöss.

Praktiska övningar i kontext som är relevant för inriktningen, typ ombord på fartyg eller i andra övningar under krävande förhållanden, behövs för att öka förståelse och ”röd tråd” i utbildningen. Ordningsföljd mellan olika moment och tillfälle till reflektion är avgörande.

#### Bedömningsgrund internationaliserings- och hållbarhetsperspektiv

I självvärderingen uppges att ”Internationella perspektiv erhålls genom att kurser innehåller delar som belyser internationella militära erfarenheter.” Studenter kan också delta i EU initiativ för integrering mellan unga officerare (EMILYO). Speciellt för OP nämner man krav på integration av engelska och möjligheter till Erasmusutbyten. Intrycket från intervjuerna är att man ser internationaliseringsfrågan som något som behöver hanteras och att man behöver förhålla sig till olika syn på såväl ledningsarbete som samhällskontakter i olika länder. En anmärkning vid intervjuerna om att ”man arbetar för att bli mer nationaliserade igen” speglar den insikten. Bedömargruppen noterar att man i OP har en situation vad gäller internationalisering som delvis är olik den för andra akademiska program. Inom OP är kravet att kunna arbeta för svenska Försvarsmakten såväl nationellt som i internationella samarbeten på lägre förbandsnivå.

I självvärderingen sägs det ” Programmet har genom sitt fokus på studiet av krig en direkt koppling till hållbarhetsperspektivet, genom att officeren i sitt yrke verkar för att skapa och bibehålla fred och därmed en hållbar ekonomisk, ekologisk och social utveckling”, vilket i ett av de 17 examensmålen uttrycks som ”visa insikt i teknikens möjligheter och begränsningar, dess roll i samhället och människors ansvar för dess nyttjande, inbegripet militära, sociala och ekonomiska aspekter samt miljö och arbetsmiljöaspekter”. I årsredovisningen för FH för 2019 sägs att vicerektor har getts ansvaret för att integration av hållbar utveckling i utbildningen. Någon speciell hållbarhetspolicy för FHS verkar dock inte finnas.

Bedömargruppen har inte kunnat hitta några kurser, inslag i kurser eller andra moment i utbildningen i dag som stödjer utvecklingen av studentens förståelse av innebörden av hållbar utveckling eller möjlighet till reflektion kring sin och försvarets roll i en sådan. Även från Försvarsmakten uttrycks denna syn på hållbar utveckling: (<https://www.forsvarsmakten.se/sv/var-verksamhet/ett-hallbart-forsvar/> samt <https://www.forsvarsmakten.se/sv/var-verksamhet/ett->

Datum  
2021-02-18

[hallbart-forsvar/miljomal-inom-forsvarsmakten/globala-mal-for-hallbar-utveckling/](#)) där det bland annat sägs "Försvarsmakten vill vara, ska vara och är en del av hållbar utveckling, både genom sitt uppdrag och genom sitt sätt att bedriva sin verksamhet." samt att "en hållbar utveckling går hand i hand med arbetet för fred", vilket understryker behovet av kunskap och reflektion kring hållbarhetsfrågor i OP.

Eftersom det även vid intervjuer med program- och ämnesledning, lärare, studenter och alumner visat sig att begreppet hållbar utveckling inte verkar vara något som associeras med OP eller hanteras inom utbildningen (endast en person i ämnesledningen nämnde kopplingen mellan social hållbarhet och konflikter, någon nämnde miljöarbete "genom att spara papper") finns här ett stort utvecklingsbehov för att man ska uppfylla såväl FHS som Försvarsmaktens syn på försvarets roll i arbetet för en hållbar utveckling.

Inte heller miljömässig hållbarhet som relaterar till kommande yrkesverksamhet verkar uppfattas vid intervjuer som något som har inkluderats i utbildningen utöver "beräkning av marktryck".

Man kan även notera att FHS 2019 var värd för den internationella miljökonferensen "European Conference of Defence and the Environment", med 143 deltagare från 20 länder. Detta verkar inte ha haft någon relation till eller påverkan på utbildning inom OP.

### **Slutsatser**

Arbetet med att integrera hållbar utveckling i utbildningen behöver slutföras skyndsamt. För att implementeringen ska fungera behövs även en intern utbildning och dialog med lärare inom såväl FHS som VFU för att skapa samsyn om utbildningsmålen.

### Bedömningsgrund jämställdhets- och mångfaldsperspektiv

Programledningen för Officersprogrammet och ämnena/institutionerna som är del av OP arbetar i enlighet med FHS jämställdhetsplan och riktlinjer rörande jämställdhet och mångfald. Militärhögskolan Karlberg, MHS K, utbildar kadetterna i militära färdigheter men även i jämställdhet och mångfaldsperspektiv, etik och moral, inom ramen för FM värdegrundsarbete.

Jämställdhets- och mångfaldsperspektiv finns också med i utbildningen på OP genom FM värdegrundsarbete. Jämställdhetsperspektivet integreras också i arbetet med sociala hållbarhetsfrågor.

Programledningen sitter med i rådet för jämställdhet och mångfald på FHS. Programrådet har till uppgift att täcka in frågan brett och implementera FHS jämställdhetsplan och riktlinjerna för mångfald på programledningsnivå och institutionsnivå. Det framgår dock inte om detta är en policy som implementeras på ett systematiskt sätt på OP och vem som har ansvaret för att implementering och uppföljning.

Datum  
2021-02-18

I delar av kursutvecklingsarbetet på OP finns ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Inom ramen för OPs inarbetas perspektiv som FN resolution 1325 i utformningen av vissa kurser inom programmet flera olika svenska operationer har analyserats utifrån detta perspektiv. Dessutom inkluderas ett feministiskt perspektiv tex i kursen om irreguljär krigföring. I linje med existerande pedagogisk forskning konkretiseras jämställdhetsintegreringen t ex genom att i grupparbeten och seminarie-sammanhang samla kvinnor i en grupp eller flera grupper så att de utgör 30-50% i gruppen, snarare än att sprida ut kvinnorna i alla grupper. OP drar också nytta av en jämställdhets- och likabehandlingsdag som infaller en gång per termin för att synliggöra dessa frågor. Studenterna skulle gärna se detta som mer integrerat i utbildningen. Jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ingår i den obligatoriska Högskolepedagogiska kurs 1.

Även om jämställdhet och mångfald är frågor som engagerar många både på FHS och i FM har man på OP inte gjort en genomlysning av frågan än. Det uppfattas finnas ett behov av att göra en kartläggning av vad som faktiskt görs i jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom programmet och var luckorna finns.

Det kan konstateras att det är en homogen grupp som studerar på OP, även om detta är något som förändras långsamt. I år är 25% av kadetterna på OP kvinnor. De kvinnor som påbörjat utbildningen har ett procentuellt färre antal avhopp eller studieuppehåll än männen. Även andra grupper i samhället t ex personer som inte har svenskt ursprung är en minoritet bland kadetterna. De kadetter som antas speglar således inte det mångfacetterade svenska samhället, men att OP bättre skulle representera dagens svenska samhälle lyftes fram som önskvärt för folkförankring av ledning, lärare och studenter.

Det råder obalans avseende könsfördelning i lärarlagen (ca 20 av 122 listade lärare är kvinnor). Det gäller i huvudsak bland militära lärare på OP. Detta beror i till stor del på att officersyrket historiskt sett varit ett mansdominerat yrke, vilket medför att rekryteringspoolen av kvinnliga militära lärare är mycket begränsad. I stor utsträckning gäller detsamma även civila lärare där rekryteringsbasen av kvinnliga lärare med kompetens inom relevanta ämnen är liten. Således kan det konstateras att även lärarpersonalen på OP är en relativt homogen grupp. Dock har FHS använt ett jämställdhets och mångfaldsperspektivet i sitt rekryteringsarbete. FHS har en nyrekryterad professor till Anna Lindh professuren och det kan bidra till att synliggöra kvinnliga förebilder, öka fokus på jämställdhet och mångfald på OP, på FHS övriga utbildningar samt i den forskningen som bedrivs på FHS där en ny forskargrupp har bildats på temat genus och säkerhet ledd av Anna Lindh professorn. Även nyrekryteringar till meriteringstjänster så som biträdandelektorat har inneburit möjligheter att skapa bättre balans i lärarkåren som kan påverka lärarlagens sammansättning också på OP. En genomlysning av och rekommendationer för andel kvinnliga författare på kurslitteraturlistorna

Datum  
2021-02-18

skulle kunna stärka kvinnliga förebilder på samma sätt som kvinnliga föreläsare och gästföreläsare

Programledningen visar på stort intresse och medvetenhet kring frågorna men har ännu inte mäktat med att genomlysa hela OP för att kartlägga vad som görs och vad som behöver göras. Det framstår inte som om jämställdhetsplanen och riktlinjerna för mångfald används aktivt i OP och om dessa är uppdaterad och anpassad till OP. Jämställdhets- och mångfaldsplanen verkar inte vara ett levande dokument som systematiskt används av lärare på OP i sammansättning av lärarlag, kursutveckling, kursmål, kurslitteratur, pedagogiska metoder, kursutvärderingar och uppföljningsarbete. Det finns fördelar med att konkretisera hur detta perspektiv bör genomsyrar utbildningen och uppföljning av utbildningen och hur ansvaret för frågor om jämställdhet och mångfald ska vara fördelat.

Bland de akademiska lärare, militära lärare, ämnesledning samt programrådsledning som intervjuades för utvärderingen saknades kvinnliga representanter. Studenternas representanter visade på större mångfald och balans.

Det vore välkommet om jämställdhets och likabehandlingsperspektivet kan adresseras på ett mer systematiskt sätt på OP.

### **Slutsatser**

- Jämställdhetsplanens koppling till OP skulle behöva tydliggöras och stärkas.
- Koppling till FMs värdegrund i lärande målen bör stärkas eftersom FMs värdegrund inkluderar jämställdhet och likabehandlingsperspektiv.
- Fortsätta det framgångsrika rekryteringsprogrammet som beaktar jämställdhets och likabehandlingsperspektivet vid rekrytering till meriteringstjänster så som biträdande lektorat på FHS. På sikt torde detta ha positiv betydelse för OP.
- Synliggöra förebilder tex genom ett större inslag av kvinnliga föreläsare, gästföreläsare och en mer diversifierad kurslitteratur.

### Bedömningsgrund uppföljning, åtgärder och återkoppling

Uppföljning, åtgärder och återkoppling är återkommande under övriga utvärderingspunkter. Som diskuteras under Kvalitetsarbete ovan, så återstår en del att göra med att få ett fungerande kvalitetssystem som stödjer utveckling och genomförande av programmet.

### **Bedömningsområde Studentperspektiv**

Bedömningsgrund studentperspektiv (studenter och studentinflytande)



Datum  
2021-02-18

Studenterna på OP bedriver parallellt med sina studier på FHS också en utbildning i FMs regi. FHS och FM/ MHS K har delat ansvar för officersutbildningen och där FHS ansvarar för den poänggivande utbildningen på Officersprogrammet. OP är ett akademiskt yrkesprogram och detta bör framgå för studenterna, Campusförlagd Utbildning (CFU), VFU och förbanden.

Studenterna uppfattar att det brister i koordineringen mellan FHS och FM och att båda gör anspråk på studenternas tid på ett sätt som upplevs som stressande och konkurrerande. Periodvis upplever man att det är mycket försvarsmaktid, och att detta går ut över studierna. Omtentaperioder kan krocka och planeringen samordnas inte på ett för studenterna tillfredställande sätt. Vidare bör man fundera kring sekvensieringen av olika moment i utbildningen, dvs när läser kadetterna vad, så att kadetterna bättre kan tillgodogöra sig VFU.

Kadetterna upplever att det kan finnas en konflikt mellan FHS ambition att utbilda kritiskt tänkande, självständiga akademiker och officerstraditionen om att följa order, inordna sig i en hierarki etc. Vidare uppfattar kadetterna att akademiseringen av OP inte har nått ut till mentorer i verksamheten. De tycker att det är viktigt att fråga sig vilken typ av akademisering kan man förvänta sig av någon i professionen dvs av en militär och officer?

Man har tre profilutbildningar som har gemensam utbildning på OP/FHS, men det efterfrågas att deras speciella profilutbildning integreras bättre och tidigare så att kadetterna får testa sina förmågor och färdigheter inom respektive praktisk-profilutbildning/yrkes-utbildningen/professionsutbildning på VFU och på förbanden i en tidigare fas i utbildningen. Användandet av försvarsmaktstiden inom respektive profilutbildning för kadetterna skulle kunna bidra till att hantera problematiken.

Studentinflytandearbetet går både formella och informella vägar såsom via ämnesrepresentanter för studiebevakning för studenter, via mentorer och handledare. Genom utsedda studentrepresentanter har kadetterna t ex tagit del av och kunnat påverka aktuella kursbeskrivningar och scheman. Man arbetar också för ökat inflytande från studenter i tidiga kurser CFU. Studenterna uppfattar att det finns bra möjlighet på CFU men att dessa är inte lika välutvecklade på VFU. Försvarsmakten har inte sådana rutiner. Studierektorer och kursansvariga har emellertid förstått behovet av detta.

Generellt sett har kursutvärderingarna låg svarsfrekvens. Kursutvärderingarna visar att studenterna är nöjda med sin utbildning, att kurserna är relevanta för framtida arbetsuppgifter. Deltagandet i gästföreläsningar, studiebesök relativt lågt och kanske ska ledningen fundera över nyttan med dessa och om resurser ska omfördelas. I utvärderingar samt vid intervjuerna framkom det synpunkter på att kurser inom programmet håller låg akademisk nivå och att examinationer upplevs som enkla, vilket kan bidra till en hög genomströmning. Uppsatserna som är slutprodukten på lärandet och visar hur studenterna har tillgodogjort sig utbildningen. Generellt sett är uppsatserna som produceras av god kvalitet och alla bitarna är på plats, men kanske är approachen något instrumentell och teknisk.

Datum  
2021-02-18

För att få ett bättre underlag för analys behöver OP öka svarsfrekvensen på kursutvärderingarna. Kadetternas kursvärdering analyseras och bearbetas till en kursutvärdering av kursansvarig tillsammans studierektorn och de lärare som undervisat under kursen. Som underlag för utvärderingen hade det varit önskvärt att se mer av studentutvärderingar med fri text. Stor del av underlaget var lärarnas analys och sammanställning av kursutvärderingarna.

Infrastruktur och studentstöd finns så att studenterna ska nå lärandemålen och studenterna är medvetna om att detta finns och kan nyttjas. Det finns en språkverkstad som ger pedagogiskt stöd också till de studenter som har läs- och skrivsvårigheter. Det finns mentor/studievägledare. För studenter med läs- och skrivsvårigheter ges möjlighet till förlängd tentamenstid. Det finns också tekniskt stöd att tillgå.

Distansundervisningen under pandemin har inneburit många stora utmaningar. Kadetterna har upplevt att kontakten med kursansvarig varit dålig. All kurslitteratur har inte funnits tillgänglig elektroniskt, så alla kadetterna kunde inte lösa uppgifterna. Studiemiljön har fått problem och det har inte funnits tillräcklig plats att göra bra arbete i samverkan.

På grund av pandemin har brister i den fysiska boende- och studiemiljön förstärkts. Boendet ses som otillräckligt när större studentkullar utbildas och nybyggnationen är försenad. Detta har lett till att kadetterna bott på långtidshotell och pendlat till FHS, samt bott i lägenheter med omfattande problem med t ex vatten och el. Under pandemin har det också blivit tydligt att det är fysisk brist på bra studiemiljö då mycket av utbildningen sker på distans. Detta påverkar också den psykosociala studiemiljön på Karlberg. Campus Karlberg är ett internat och en traditionsrik militär miljö, vilket studenterna uppfattar har både för- och nackdelar. Till nackdelarna hör bl.a. att det kan upplevas av vissa studenter som ett tvång att bo på internatet. Från ett jämställdhetsperspektiv är det viktigt att möjliggöra för kadetter med olika familjesituationer att ha en rimlig boendesituation. Här bör OP vara tydligare i planeringen. Till fördelarna räknas den studiesociala verksamheten som sker på Karlberg, samt att det uppfattas som positivt att ha studiekamrater nära tillhands att studera tillsammans med.

#### **Slutsatser:**

- Förbättra koordineringen mellan FHS och FM för att underlätta planering av kadetternas tid för att minska stress.
- Sekvenseringen av de olika momenten i den gemensamma utbildningen kontra profilutbildningarna bör tänkas över.
- Stärka studentinflytandet också på VFU.
- Klargör målet med akademiseringen av OP för kadetterna och för mentorer i verksamheten.
- Öka antal respondenter som besvarar kursutvärderingarna.
- Arbeta mer systematiskt med kursutvärderingar och uppföljning av kursutvärderingar.

Datum  
2021-02-18

## **Bedömningsområde Arbetsliv och samverkan**

### Bedömningsgrund arbetsliv och samverkan

Den övergripande målsättningen med officersprogrammet är att utexaminera officerare med vilja och förmåga (kunskap/färdighet/förhållningssätt) att kunna arbeta självständigt. Bedömningsområdet handlar därför om huruvida OP utbildningen motsvarar de utmaningar som officeraren själv upplever och om den uppfyller Försvarmaktens behov på lång sikt.

I ett kortsiktigt perspektiv efterlyser yngre officerare inte oväntat mer praktisk kunskap och färdighet på bekostnad av det akademiska. Samtidigt erkänner de att det är avgörande med kritiskt tänkande och reflektion. Denna paradox framkommer också mellan Försvarmakten och FHS eftersom den förstnämnda verkar fokusera på de 2 till 3 första åren i tjänst och därmed önskar en starkare koppling till tillämpning (kurs/praktik) medan den andra önskar mer teori och kritiskt tänkande/reflektion. De flesta professionsutbildningar har denna inre motsättning, men det kunde emellertid varit en klarare och tydligare samsyn mellan dem (FM och FHS) och de val som är gjorda. Detta skulle gjort det logiska resonemang (syntesen) som ska knyta samman OP utbildningen tydligare och mer begriplig i alla faser och under genomförande av de olika deltemana. Återkoppling från lärare och studenter kan tyda på att det i för stor utsträckning är två olika utbildningar som existerar parallellt och att det inte är tillräcklig kommunikation och gemensam målbild mellan dem

Det är därför inte överraskande att yngre officerare, liksom dagens studenter sätter frågetecken kring avsaknad av sammanhang i OP utbildningen och påpekar att det är mycket repetition, fel ordning och att OP programmet verkar vara primärt inriktat mot arméns behov. Det sista är speciellt bekymmersamt och det kan verka som dagens OP NAUT inte i tillräcklig grad motsvarar marinens behov. Marinen uttrycker ett starkt önskemål/behov (uttryckt i Haikola 2017/2019 och i intervju med SSS) av en yrkesutbildning som gör kandidaterna i stånd att fungera när de kommer ombord. Det hävdas att så som OP NAUT fungerar nu ser marinen det nödvändigt att i egen regi genomföra termin 7 och 8 för att göra dem i stånd till att gå ombord. Det hävdas att de sammanhang som en sjöofficer ska verka i kräver ett långt större fokus på det specifikt maritima området. Trots att de 17 utbildningsmålen är relevanta för en sjöofficer, är genomförande, innehåll och metoder dåligt ägnade till att omsättas till förståelse inom det egna området/kontexten. Detta förstärks när de påföljande 2 terminerna (5/6) ska genomföras utan att man provat på det yrke man ska verka i och utan att ha en bild av vad yrket innebär. Sammantaget kan det därför för många studenter vara en stor osäkerhet i det val av inriktning man gjort.

De studenter och Alumni som kommer från flygvapnet ger ett enigt uttryck av att armén är den utgångspunkt man väljer att fokusera OP utbildningen från. Ett bredare perspektiv där man berör fler stridskrafter och förmågor behövs där

Datum  
2021-02-18

flygvapnets och marinens roller tydliggörs. Detta blir viktigt även ur den aspekten att den framtida rollen som officer i flygvapnet och marinen är otydlig (även innan man söker till OP). Kopplingen till sitt framtida yrke/roll måste komma långt tidigare för att ge mening och förståelse åt den utbildning man ska ta till sig. Det är även viktigt att färsk lärarkompetens ur alla försvarsgrenar återfinns bland lärarkadern på alla nivåer.

Det verkar vara stor enighet kring professionskultur och värdegrund med hänsyn till vad som sker under OP utbildningen och vad som de yngre officerarna möter på arbetsplatsen. Detta är en stor styrka och, om vi tänker officersidentitet som socialisering, helt avgörande för en professionsutbildning. Samtidigt verkar yngre officerare något förundrade över OP utbildningens fokus på skillnaden mellan officers- och specialistrollen, vilken beskrivs som en konstgjord åtskillnad, eftersom de upplevde det som oproblematiskt med liten skillnad mellan rollerna.

#### **Slutsatser:**

- FHS och FM behöver i större grad bli eniga om mål och syfte med OP utbildningen – ett förslag är att de tillsammans utreder och enas om en ledningssyntes (filosofi) som kan visa tydliga orsakssamband mellan kontext, nödvändig kompetens och ledarskap (av typen: Vad krävs i en komplex värld för att vinna?)
- Ordningföljden – (med kommentarer speciellt från Marinen) behöver utvärderas och beslut om förändringar som tillvaratar resursanvändning, inläring och motivation.
- Genomför undersökningar/studier med officerare som varit ute i tjänst 5-10 och 15 år för att testa relevansen av den egna OP utbildningen och få klarhet ifall ändringar i OP utbildningen haft avsedd effekt

#### c) Styrkor/framgångsfaktorer

- Många bra kurser och ett aktivt arbete för att få en ”röd tråd” i utbildningen
- de 17 examensmålen speglas alla i utbildningen
- Jämställdhetsarbete håller på att utvecklas och är en bra bit på väg
- examensarbeten håller i stort en akademisk nivå som är tillfredsställande

#### d) Svagheter/utvecklingsområden

- Olika syn på målbild för OP mellan FHS, VFU och Försvaret, vilket ger svårigheter för studenterna
- Nautik inriktningen behöver anpassas till Marinens verksamhet, ev är även militärteknik i behov av anpassning
- Synen på vetenskapligt förhållningssätt behöver samordnas mellan FHS och VFU lärare.
- Hållbar utveckling behöver integreras i kurser snarast och reflektion kring försvarets roll i hållbar utveckling görs övergripande i utbildningen.
- Oklara roller och ansvar mellan program, ämne och kurs

Datum  
2021-02-18

- Knappa lärarresurser gör att kompetensutveckling och pedagogisk utveckling blir lidande
- Kvalitetsarbetet, speciellt i form av kursutvärderingar och organisation är fragmenterat
- Behov av lärare med förståelse för de olika försvarsgrenarna.

e) Förslag på åtgärder

- Tydliggör mål och roller i utbildningen. Studenterna är de som ser alla perspektiven och behöver en enhetlig målbild för OP. Studenterna behöver tidigt i programmet utveckla en förståelse för sin framtida yrkesroll och den kontext i vilken de ska verka för att ha en klar målbild för sin egen utbildning.
- Uppdatera systemet för kursutvärderingar och gör det likformigt mellan kurser. Stärk studenternas roll i utvärdering. Ev samordning via studierektor.
- Se över och tydliggör roller mellan ämne, program och kurs
- Se över ordningsföljd och måluppfyllelse för att studenterna ska ha kompetens och lämplighet att kunna tjänstgöra efter OP. Praktik tidigare. Anpassa tidsmässigt till övningar i försvaret.
- Integrera kunskap och reflektion över betydelsen av hållbar utveckling i utbildningen och i lärarnas kompetensutveckling.
- Utveckla kontakt mellan FHS och VFU delar av utbildningen. Kompetensutveckling i form av personalutbyte/"praktik" kan ge förståelse.

f) Omdöme utbildningens kvalitet:

Tillfredsställande

Ej tillfredsställande

Motivering:

Det finns relevanta kurser och de 17 målen behandlas i kurserna. Man har arbetat med att stärka programmets vetenskapliga koppling och uppnått betydande förbättringar sedan tidigare utvärdering. Detta inkluderar även "självständiga arbeten". Det pågår fortsatt utveckling av programmet och organisationen på flera andra punkter, däribland kvalitet och hållbarhet. Omdömet tillfredsställande förutsätter att man slutför den utvecklingen. I tillägg finns ett antal punkter som föreslås för fortsatt förbättring av kvalitet.