




Rapport 2009:7 R

Man ska bli lärare!

Den ojämna könsfördelningen inom
lärarutbildningen – beskrivning och analys



Högskoleverket • Luntmakargatan 13 • Box 7851, 103 99 Stockholm
tfn 08-563 085 00 • fax 08-563 085 50 • e-post hsv@hsv.se • www.hsv.se

Man ska bli lärare!

Den ojämna könsfördelningen inom lärarutbildningen – beskrivning och analys

Utgiven av Högskoleverket 2009

Högskoleverkets rapportserie 2009:7 R

ISSN 1400-948X

Innehåll: Högskoleverket, analysavdelningen, **Thomas Furusten**

Formgivning: Högskoleverkets informationsavdelning

Tryck: Högskoleverkets kontorservice, Stockholm, juni 2009, nytryck

Tryckt på miljömärkt papper

Innehåll

Sammanfattning	5
Inledning	7
Uppdraget	7
Upplägg och material	8
Den könsuppdelade lärarutbildningen	11
Det långa perspektivet	11
Beskrivning av nuläget	14
Vilka är orsakerna? Vad kan förändras?	27
Olika förklaringar till männens frånvaro	27
Vad kan förändras?	34
Vad gör lärosätena idag?	41
Strategier för att öka andelen män på lärarutbildningen	41
Genomförda åtgärder under 2007	44
Strategier för att minska risken för avbrott i studierna	49
Diskussion och förslag till åtgärder	53
Påverkan för fler män dit de saknas	54
Påverkan av attityder till manliga lärare	55
Påverkan av status och karriärvägar via utbildningarna	55
Varför hoppar männen av?	56
Politik för jämnare könsfördelning	56
Ett paket av åtgärder – från rekrytering till examen	57
Slutord	61
Appendix	63
Referenser	67

Sammanfattning

Denna rapport utgör Högskoleverkets svar på regeringens uppdrag att analysera könsfördelningen inom lärarutbildningen och att föreslå åtgärder för att uppnå en jämnare könsfördelning. Det är naturligtvis en komplex uppgift att påverka könsfördelningen på utbildningar till traditionellt kvinnliga yrken eftersom den till stor del påverkas av status och lönenivåer – och inte minst av synen på vad som är manliga respektive kvinnliga arbetsområden. För att på allvar påverka detta kommer att krävas insatser och vilja inom ett brett politiskt register och samverkan mellan olika aktörer i samhället. I denna rapport begränsas problembeskrivningen huvudsakligen till vad som kan göras inom utbildningsväsendets ramar.

Många av lärosätena har genomfört åtgärder i syfte att rekrytera fler män, men av dessa är det få som påvisats ha någon effekt. Högskoleverkets bedömning är att man sammantaget bör kunna nå en förändring i riktning mot att rekrytera både totalt fler studenter och fler män till lärarutbildningarna genom att

- fortsätta utveckla kvaliteten i lärarutbildningen,
- kombinera olika typer av åtgärder, både inom utbildningssystemet och i ett vidare politiskt perspektiv

Den sista punkten innebär att frågan om rekrytering av både kvinnor och män till lärarutbildningarna måste behandlas som den nationella angelägenhet den är. Högskoleverkets bedömning är att det krävs en ambitiös *nationell satsning* för att påverka den sneda könsfördelningen inom skolans arbetsmarknad. En sådan satsning innebär att resurser måste avsättas för en längre tidsperiod, eftersom det i mångt och mycket handlar om att påverka kommande generationer av pojkar och flickor.

Vad som kan göras av lärosätena beskrivs i rapportens avslutande kapitel som ett ”paket” av åtgärder utifrån de erfarenheter och verksamheter som lärosätena utvecklat. Dessa åtgärder är i korthet följande.

- rekryteringsinsatser utifrån ett könsperspektiv,
- studieförberedande insatser,
- studentstödande insatser genom hela utbildningen, och övriga insatser för att minska risken för avhopp,
- manliga – och kvinnliga – förebilder bland såväl studenter som lärare och handledare,
- jämställdhets- och genusperspektiv i utbildningen,
- en större mångfald av undervisnings- och examinationsformer,
- uppmuntran och stöd av manliga nätverk och mentorer i anslutning till lärarutbildningen,

- ökat samarbete – istället för konkurrens – så att olika lärosäten erbjuder olika inriktningar och specialiseringar av lärarutbildning.

Den här rapporten beskriver också att män och kvinnor är väldigt olika fördelade över lärarutbildningarnas olika inriktningar och ämnen. Rapporten ställer också frågan om *vilka* kvinnor respektive män som finns på landets lärarutbildningar. Det visar sig att bakgrunden ofta ser olika ut mellan kvinnliga och manliga lärarstudenter, och därmed även bevekelsegrunderna för att välja en utbildning mot läraryrket. Männerna betraktar oftare än kvinnorna sitt utbildningsval som akademiskt, de har i mindre utsträckning arbetarbakgrund och uttrycker ett större intresse för ett undervisningsämne än kvinnorna. Kvinnorna verkar i högre utsträckning betrakta lärarutbildningen som en väg mot ett tydligt yrke och tycks i högre grad än männen vara intresserade av den sociala situation som yrket innebär.

Inledning

Uppdraget

Genom ett regeringsbeslut den 12 juni 2008¹ har regeringen uppdragit åt Högskoleverket att med utgångspunkt i befintlig forskning och kunskap på området analysera

- könsskillnader i studieval vad gäller lärarutbildningens olika inriktningar,
- orsakerna till att fler män än kvinnor väljer att avbryta sina studier på lärarutbildningen,
- vilka lärosäten som har genomfört strategier för att öka andelen män på lärarutbildningen och vilka av dessa strategier som har varit framgångsrika,
- hur stor del av männen som efter avslutad utbildning arbetar som lärare,
- könsskillnader bland studenter som läser lärarutbildningen på distans eller deltid,
- faktorer som påverkar kvinnors och mäns val att studera till lärare.

Vidare ska Högskoleverket enligt uppdraget föreslå lämpliga åtgärder för att uppnå en jämnare könsfördelning på lärarutbildningen. I uppdraget ingår även att sprida goda exempel till berörda lärosäten.

Uppdraget ska analyseras utifrån lärarutbildningens olika inriktningar samt de verksamhetsområden utbildningen riktar sig mot – förskola, grundskolans tidigare år, grundskolans senare år respektive gymnasieskolan.

Skälen för regeringens beslut

Regeringen har tillsatt en delegation med uppgift att lyfta fram och utveckla kunskap om jämställdhet i skolan (dir. 2008:75). Som ett led i satsningen på jämställdhet i skolan vill regeringen verka för jämnare könsfördelning i lärarutbildningen. I dag är det betydligt färre män än kvinnor som läser till lärare. Ett första steg för att nå jämnare könsfördelning bland studenter på lärarutbildningen är att kartlägga vilka faktorer som ligger bakom männens normgivande studieval.

Det handlar inte enbart om vilka som påbörjar utbildningen utan också om vilka som avslutar den. Det är betydligt högre andel av männen än kvinnorna som inte fullföljer lärarutbildningen.

Varför behövs både män och kvinnor som lärare?

Motiven för att arbeta för en förändring i riktning mot en jämnare könsfördelning på lärarutbildningen väljer vi att belysa mycket kort, eftersom de är givna i uppdraget. Enligt Högskoleverkets perspektiv finns det kvalitetsargu-

1. U2008/4263/UH

ment för att öka andelen män i utbildningarna. Kvalitetsargumentet handlar om att vidmakthålla eller uppnå följande grundideal i läraryrket²:

- att lärare och elever behöver få möta både kvinnor och män i det dagliga livet,
- att det, för barns identitetsutveckling och sociala utveckling, är viktigt med levande förebilder av eget/motsatt kön och möjligheter att relatera till eget/motsatt kön,
- att barn behöver möta kvinnor och män som samarbetar, delar på ansvar och kompletterar varandra, för att vi på sikt ska uppnå mer jämställda attityder och värderingar i samhället,
- att arbetsplatser fungerar bra om kvinnor och män arbetar sida vid sida eftersom de ofta ser på arbetssätt, problemlösning och beslutsfattande på olika sätt. I det avseendet är det viktigt att både kvinnor och män är närvarande i utbildningssituationen och i yrket.

Åtgärder för att förbättra könsfördelningen i lärarutbildningen är också primärt en fråga om jämställdhet. Det handlar idealt om att både pojkar och flickor ska uppleva att utbildningsvalet är fritt och obundet av konventioner och föreställningar om manliga och kvinnliga yrkesområden.

Upplägg och material

Den huvudsakliga avgränsningen som Höskoleverket gjort inför det här uppdraget gäller att vi koncentrerar beskrivningar och förslag på åtgärder på vad som kan uppnås inom utbildningsväsendet. Det vill säga vi kommer inte att utveckla förslag på mer genomgripande samhällsförändringar.

Det upplägg vi valt för projektarbetet är följande. En verksintern projektgrupp har skött det övergripande arbetet och författandet av rapporten. Därutöver har rapportens innehåll diskuterats internt på Höskoleverket. Projektgruppen består av Thomas Furusten (projektledare), Åsa Rurling och Lena Lisell.

En extern referensgrupp³ har knutits till arbetet med en rådgivande funktion och som en kanal för information. Referensgruppen har inget ansvar för rapportens formuleringar och budskap. Rapporten exklusive appendix är helt och hållet Höskoleverkets produkt.

Det material vi har haft till förfogande har varit specialbeställd statistik från SCB, tillgänglig kunskap i forskningen på området, samt resultat från ett uppdrag som Höskoleverket gett forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi (SEC) vid Uppsala universitet. Det sistnämnda beskrivs och

2. Till stor del citerat från Björn Flising, psykolog och pedagog vid Göteborgs universitet, som gjorde en liknande lista för projektet "Rekrytering av män till offentlig barnomsorg", Nordiska Ministerrådet, 1997.

3. Gruppen har bestått av Einar Dahlin, Stockholms universitet; Anna Jändel-Holst, Lärarnas riksförbund; Ia Kling, Umeå universitet; Madeleine Nyman, Skolverket; Mats Ohlsson, Malmö högskola; Josefine Sundberg, SFS; Karin Åmossa, Lärarförbundet.

rapporteras i sin helhet i den här rapportens appendix 1. Vi har även beställt frågor till den årliga undersökningen *Ungdomsbarometern* för att i någon mån fånga hur unga människor ser på lärarstudier och läraryrket.

Ett mer kvalitativt material har samlats in med en enkät ställd till lärosätena med relativt öppna frågor, se appendix 2. Utöver detta har projektets arbetsgrupp besökt några högskolor och universitet med syfte att få ytterligare och utförligare svar på vissa frågor.

Rapportens disposition

Rapporten är indelad i fyra olika kapitel. Det första är beskrivande och kartlägger i detalj hur kvinnor respektive män är fördelade på lärarutbildningarna. Detta kapitel beskriver även förändringar över tid. Nästa kapitel har som syfte att presentera förklaringar till varför det ser ut som det gör, samt att presentera en bild av vad som kan förändras. Det tredje kapitlet beskriver vilka åtgärder som lärosätena har vidtagit och vilka resultat som uppnåtts, med det primära syftet att sprida goda exempel till lärosätena. Det sista kapitlet innehåller en sammanfattande diskussion områdesvis, med vidhängande reflektioner om vad som behöver göras för att förändringar ska kunna uppnås.

Det ska poängteras att diskussionen och de förslag som den mynnar ut i ofta handlar om utvecklingsriktningar som kan vara fördelaktiga för både män och kvinnor i lärarutbildningen.

Den könsuppdelade lärarutbildningen

Lärarutbildningen hör till de utbildningar som sedan lång tid tillbaka har lockat fler kvinnor än män. I detta kapitel beskrivs detta historiskt, med förändringar eller statiska förhållanden inom och kring lärarutbildningen. Beskrivningen avser också att anlägga ett perspektiv bortom förhållandet mellan kvinnor och män – och besvara frågor om *vilka* kvinnor och män som väljer respektive väljer bort studier till lärare. Huvudkällan för denna beskrivning är det material som levererats till Högskoleverket inom ramen för uppdraget åt Donald Broadys forskningsgrupp⁴ att beskriva och analysera utvecklingen av könsfördelningen på lärarutbildningen. Detta uppdrag och material redovisas i sin helhet i appendix 1 – *Könsmönster i rekryteringen till svenska lärarutbildningar 1977–2007*.

Kapitlet innehåller också en grundlig statistisk redogörelse över hur könsfördelningen på lärarutbildningen faktiskt ser ut idag, och hur kvinnor och män skiljer sig enligt diverse fördelningar. Till grund för denna beskrivning har använts dels Högskoleverkets offentliga och allmänt tillgängliga statistik, dels den specialbeställning från SCB som Högskoleverket gjort för denna rapport.

Det långa perspektivet

Bilden av lärarutbildningen som ett kvinnodominerat utbildningsval stärks om man på en övergripande nivå studerar andelen kvinnor inom samtliga lärarutbildningsinriktningar åren 1977–2007. Könsfördelningen i lärarutbildningen uppvisar en påfallande stabilitet över åren och andelen kvinnor understiger aldrig 70 procent av den totala andelen nybörjarstudenter. År 1984 var kvinnornas representation som lägst med 71 procent av nybörjarstudenterna. Högst andel kvinnor finner vi under de första åren av 1990-talet (80 procent 1990). Sedan 1993 har andelen kvinnor av nybörjarna på lärarutbildningar legat relativt konstant, i riksgenomsnitt runt 75 procent.

Utbildningar som är inriktade mot yngre åldrar inom skolväsendet har en markant högre andel kvinnor och uppvisar en liknande stabilitet i rekryteringsmönster över tid, med mellan 80 och 90 procent kvinnor bland nybörjarstudenterna. Beträffande lärarstudenter med inriktning mot äldre åldrar inom grundskola och gymnasium skedde en successiv ökning av andelen kvinnor från slutet av 1970-talet fram till början av 2000-talet. Därefter ser vi en viss ökning av andelen män.

4. Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi (SEC) vid Uppsala universitet.

Könsfördelningen på olika inriktningar

I dessa övergripande beskrivningar finns tydliga könsskillnader mellan olika utbildningsinriktningar. Könsfördelningen mellan inriktningarna har uppvisat ett antal förändringar över tid. Den tydligt kvinnodominerade förskollärarytbildningen har också haft mest stabil könsfördelning över åren – 93 procent kvinnor 1977 och 92 procent 2007. Visserligen har andelen män inom förskollärarytbildningen ökat under 2000-talet, men det rör sig om små förändringar. En klar tendens är däremot att lärarytbildning med inriktning mot grundskolans tidiga år, 1–7 eller motsvarande, uppvisar en markant ökning av andelen kvinnor. Under slutet av 1970-talet och början av 1980-talet låg andelen kvinnor på inriktningarna mot tidiga år klart under genomsnittet för lärarytbildningar totalt. Därefter skedde en stegvis förändring som bäst kan beskrivas med att utbildningen närmade sig förskollärarytbildningens könsfördelning.

Även speciallärarytbildningen tillhör de utbildningar som över tid markant ökat i andel kvinnliga nybörjarstudenter, för att 2007 faktiskt bli den allra mest kvinnodominerade utbildningen (93 procent).

Lärarytbildningen med inriktning mot fritidshem är en utbildning som traditionellt lockat en något större andel män. Även denna utbildning har sett en viss ökande kvinnodominans fram till början av 2000-talet. Därefter har andelen män ökat något till närmare 30 procent år 2007.

Könsfördelningen på ämneslärarytbildningar

Inom lärarytbildningarna med inriktning mot de övre skolåren har det skett en del intressanta förändringar. Ämneslärarytbildningar med inriktning mot språk har varit klart kvinnodominerade över hela trettioårsperioden med drygt 80 procent kvinnor. De sista fem åren har dock andelen män på utbildningarna ökat något. Ämneslärarytbildningarna med inriktning mot matematik/naturkunskap och mot samhällskunskap är de lärarytbildningar som traditionellt lockat högst andelar män. Båda dessa utbildningar utmärktes fram till andra hälften av 80-talet av att männen var i majoritet under ett antal år. Därefter har dessa utbildningar gradvis ökat sin andel kvinnor. Särskilt märkbar är förändringen inom inriktningen mot matematik/naturkunskap. Under början av 1980-talet var mellan 65 och 70 procent av nybörjarstudenterna på denna inriktning män. Fram till början av 2000-talet skedde en markant ökning av kvinnor – vilket var den enskilt största förändringen i jämförelse med andra utbildningsinriktningar. Ökningen innebar att dessa utbildningar gick från att vara klart manligt dominerade till att kvinnorna blev i majoritet. Också samhällslärarytbildningen visar en kraftig ökning av andelen kvinnor fram till början av 2000-talet, här ökade dock andelen män något igen till en knapp kvinnlig majoritet 2007.

Förutom inriktningen mot matematik/naturkunskap är andelen män förhållandevis hög på flertalet praktiska inriktningar som idrottslärare, slöjdlärare, musklärare och på flertalet yrkeslärarytbildningar.

Studenternas meriter har sjunkit

Under perioden från 1990 till 2007 minskar andelen lärarstudenter som har höga betyg och/eller höga poäng på högskoleprovet. I enlighet med det generella mönstret från skolan har kvinnorna i genomsnitt högre betygspoäng med sig från gymnasieskolan. Också när det gäller högskoleprovresultat stämmer lärarstudenterna överens med den generella bilden, dvs. att männen har bättre resultat än kvinnorna.

Under perioden från 1990 har andelen män med låga gymnasiebetyg ökat mer inom lärarutbildning jämfört med högskolan generellt. Detta innebär att skillnaderna förstärkts mellan mäns och kvinnors meritering på lärarutbildningen.

En intressant skillnad mellan de manliga och kvinnliga lärarstudenterna är att männens föräldrar har en genomsnittligt högre utbildningsnivå och högre socioekonomisk ställning, en skillnad mellan manliga och kvinnliga lärarstudenter som förefaller ha förstärkts under den senaste tioårsperioden. I synnerhet har andelen kvinnor med arbetarklassbakgrund ökat inom lärarutbildningen i dess helhet.

Påfallande är även att andelen studenter som har minst en förälder som är lärare minskat. Detta gäller framför allt för män, där denna andel sjunkit mycket påtagligt – från 17 procent som har en mor som är lärare bland de manliga nybörjarstudenterna 2001 till 10 procent för motsvarande grupp 2007. För manliga nybörjarstudenter med fäder som är lärare faller andelarna från 10 procent till 6 procent. Bland kvinnorna är det endast de som har mödrar som är lärare som visar fallande tendenser, från 13 till 7 procent, medan döttrar till fäder som är lärare ligger konstant på 7 procent.

Summering – det långa perspektivet

För att sammanfatta de övergripande könsskillnaderna inom lärarutbildningen så kan man säga att på en aggregerad nivå har kvinnodominansen varit relativt stabil över åren, men totalt sett har det skett en viss ökning av andelen kvinnor. Tydligt är också att ju högre upp i utbildningssystemet man undervisar och ju mer ämnesstudier som ingår i utbildningen, desto större är andelen män. Undantaget kan sägas vara språklärover utbildningar som under hela perioden från 1977 haft en kraftig kvinnodominans. Det finns med andra ord ett tydligt samspel mellan ämne och nivå.

När det gäller förändringar över tid är det framförallt tre utbildningsinriktningar som har visat en ökande kvinnodominans över perioden från 1977 till 2007. Dessa är lärarutbildning med inriktning mot grundskolans tidiga år (1–7-lärare), ämneslärarutbildning med inriktning mot matematik/naturvetenskap, samt ämneslärarutbildning med inriktning mot samhällsvetenskap.

Förändringen över tid visar också att det har skett förändringar i studentpopulationens sammansättning på så sätt att såväl männen som kvinnorna har blivit sämre meriterade. Detta hänger samman med ett minskande sökandetryck till lärarutbildningarna, och att situationen med generellt sett fler

utbildningsplatser än sökande innebär att det ofta inte krävs något urval för att bemanna utbildningarna⁵.

Studenter med höga betyg eller högskoleprovsresultat har länge varit ovanliga på lärarutbildningarna. Eftersom personer med goda studiemeriter tenderar att söka till utbildningar där söktrycket är högt finns anledning att befara att de sökandes meriter kommer att vara fortsatt låga de närmaste åren.

Beskrivning av nuläget

Den aktuella officiella lärarutbildningsstatistiken som Högskoleverket presenterar årligen visar bland annat att andelen män minskat igen, efter att ha ökat vid mitten av 00-talet. Den visar också att antalet sökande till lärarutbildningar har minskat sedan några år tillbaka. Detta trots att söktrycket ökat till högskolan generellt.⁶ Minskningen i sökandetrycket till lärarutbildningen har naturligtvis en påverkan på studentpopulationens försämrade meriter som beskrivits ovan, därför att personer med höga studiemeriter tenderar att söka sig till utbildningar där det är konkurrens om platserna.⁷

Ett minskat antal män i lärarutbildningen och ett minskat intresse för utbildningen är naturligtvis grova generella tendenser. Nedan kommer den aktuella närvaron av kvinnor och män att beskrivas mer i detalj, för att ge en bild av olika aspekter i den aktuella könsfördelningen på lärarutbildningen.

Vilken lärarutbildning?

De som börjar på lärarutbildningen söker till olika ingångar varav många är inriktade mot flera områden. Vanligast är kombinationer med inriktning mot förskola, fritidshem och grundskolans tidigare år, respektive kombinationer med inriktning mot grundskolans senare år och gymnasieskolan. Av dessa två huvudfördelningar började 45 procent av de nya studenterna 2007/08 på inriktningar mot tidigare år och 41 procent började på inriktningar mot senare år. Resterande 14 procent av nybörjarna finns på så kallade öppna ingångar där man väljer inriktning först efter en tids studier, och till viss del även på inriktningar mot både tidigare och senare år.

Fördelningarna mellan inriktningarna har i princip varit oförändrade de senaste åren. Det gäller även olikheterna i hur kvinnor och män väljer inriktning. En klar majoritet (64 procent) av männen som studerar på lärarutbildningsprogram inriktar sig mot grundskolans senare år och gymnasieskolan. Bland kvinnorna är i stället den största delen inriktade mot tidigare år och förskola. På utbildningen mot förskollärare har andelen män varit runt tio procent de senaste 30 åren.

5. Sökandetrycket varierar dock mellan olika lärosäten och inriktningar.

6. Högskoleverket, statistisk analys nr 2008/12

7. Se avsnittet "Kön, socialt ursprung och studiemeriter" i appendix 1.

Könsskillnaden är också påtaglig när det gäller inriktning på examen. Många examina är inriktade mot undervisning inom flera verksamhetsområden. Den vanligaste examensgruppen totalt sett är kombinationen förskola, fritidshem och grundskolans tidigare år. För män är dock examensinriktningen mot senare år och gymnasieskolan den vanligaste.

Antal lärarexamina nationellt, per verksamhetsområde 2007/08

Inriktning på examen	Kvinnor	Män	Totalt
Fritidshem	64	25	89
Fritidshem, grundskolans tidigare år	30	7	37
Förskola, fritidshem, grundskolans tidigare år	2 267	195	2 462
Förskola, grundskolans tidigare år	341	24	365
Förskola	653	18	671
Förskola, fritidshem	26	3	29
Grundskolans tidigare år	873	156	1 029
Grundskolans tidigare och senare år	18	9	27
Grundskolans senare år	1 164	531	1 695
Grundskolans senare år, gymnasieskolan	939	612	1 551
Gymnasieskolan	1 001	662	1 663
Övriga kombinationer av verksamheter	40	35	75
Totalt	7 416	2 277	9 693

Könsfördelningen bland nybörjarna på olika lärosäten

Som nämnts ovan varierar könsskillnaderna beroende på inriktning på lärarutbildningen. Andelen män bland nybörjarna på ett lärosäte är därför starkt beroende av vilka inriktningar och ämnesområden som lärosätet ger lärarutbildning inom och var tyngdpunkten i utbildningsutbudet ligger. Lärosäten som har en stor andel studenter med inriktning mot förskola i förhållande till gymnasielärarutbildning har en större andel kvinnor än lärosäten där det omvända förhållandet gäller.

I tabellen nedan framgår andelen män bland nybörjarna per lärosäte under perioden 2000 till 2007. Det viktigaste i tabellen är inte jämförelsen mellan lärosätena, utan förändringen över tid per lärosäte. Generellt kan sägas att andelen män bland nybörjarna har varierat över åren. Förändringar över tid kan bero på en förändrad fördelning av platser på olika inriktningar. Den kan också bero på specifika satsningar som lärosätet genomfört. Detta har vi följt upp genom kontakter med lärosätena, och det redovisas längre fram i rapporten. De större universiteterna, där det finns en större bredd, har också generellt en större andel män än de mindre högskolorna. En högskola som avviker i detta avseende är Högskolan Dalarna, som under de senaste åren haft en relativt stor andel män bland nybörjarna.

De flesta lärosäten har någon gång under perioden nått upp till 30 procent män, eller något mer. Vid de allra flesta lärosätena minskade andelen män bland nybörjarna höstterminen 2007 jämfört med höstterminen 2006. Om det är en tillfällig minskning eller om den kommer att fortsätta minska återstår att se.

Andel män bland nybörjare på lärarutbildningen, per lärosäte höstterminerna 2000–2007

Lärosäte/år	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
GIH	31,5	52,5	49	45	46	56,5	57	58,5
Göteborgs universitet	30	21	25	28	30	29,5	30,5	27,5
Högskolan Borås	7	15	14,5	14	14,5	17	15,5	10,5
Högskolan Dalarna	31	26,5	28	28	21	40,5	38	32,5
Högskolan Gävle	16,5	17	27	25	24	28	22	26,5
Högskolan Halmstad	33	33,5	23,5	30,5	24	28,5	28,5	23
Högskolan Jönköping	17	18,5	19	19,5	27	30,5	23,5	19,5
Högskolan Kalmar	29	21	28	28	24,5	30	29	22
Högskolan Kristianstad	21,5	19	22,5	21,5	20	24	26,5	22
Högskolan Skövde	26,5	17,5	13,5	16	15	14	16	14
Högskolan Väst	9,5	9	12	9	12,5	12,5	13,5	7
Karlstads universitet	22	18	24	29,5	24	30,5	28,5	26
Konstfack	15	22,5	20,5	19	14	11	12,5	20,5
KTH			58	52,5	60	81	61	59
Kgl Musikhögskolan	44,5	23	11	45	45	48,5	43	43
Linköpings universitet	26,5	21	22,5	31	30	30	30	28
Luleå tek. universitet	26	35	28,5	33	35	33,5	31	25
Lunds universitet	44,5	53	47	47	55	46	51,5	51
Läraryhögskolan Sthlm	21	17,5	21	27	24,5	27	26	25
Malmö högskola	26,5	23	27	31,5	29	32	28	26,5
Mittuniversitetet	25,5	21	18,5	26	23	23	22,5	20
Mälardalens högskola	16	30,5	28	18	19,5	22,5	24	16
Södertörns högskola	19			22,5	33	28,5	19,5	17,5
Umeå universitet	29	29	30,5	36	36	38	39	34
Uppsala universitet	22	27	26	32,5	33	31,5	27	29
Växjö universitet	26,5	25	36	27	32,5	26	28	26,5
Örebro universitet	32	29	29,5	36	33	36,5	32,5	34,5
Totalt	25,5	23	25,5	28,5	28	30	28	26

Bland de fem till numerären största lärosätena med lärarutbildning 2007 har Umeå störst andel män bland nybörjarna, 34 procent, följt av Uppsala universitet (29 procent), Linköpings universitet (28 procent), Göteborgs universitet (27,5 procent) och Läraryhögskolan i Stockholm (25 procent).

Andelen män på ett lärosätes lärarutbildningar är i mångt och mycket en funktion av vilka utbildningar man ger – och vilka man *inte* ger. Vissa lärosäten har exempelvis en relativt stor utbildningsandel mot idrottslärare, samhällskunskapslärare eller yrkeslärare, och samtidigt kanske ingen eller begränsad förskollärarytbildning eller språklärarytbildning. Det säger sig självt att det förstnämnda påverkar andelen män i positiv riktning, medan det sistnämnda i stället ökar andelen kvinnor.

I appendix 1 beskrivs i avsnittet om skillnader mellan lärosäten vissa tydliga exempel på hur och varför lärosätenas utbildningsutbud påverkar den könsmissiga rekryteringen av studenter. Där utläses också regionala effekter i exempelvis mäns benägenhet att söka en lärarutbildning. Det konstateras att det mest är de mindre kvinnodominerade utbildningarna – ämneslärarytbildning med inriktning mot matematik/naturkunskap respektive samhällskunskap – som visar en variation mellan lärosätena. De senaste årens rekrytering

visar exempelvis att ämneslärarutbildningarna med inriktning matematik/naturkunskap vid Umeå universitet och Uppsala universitet har en något högre andel män år 2007 (ca 58 respektive 52 procent) än exempelvis högskolan i Karlstad (ca 46 procent män 2007).

Ålder och arbetslivserfarenhet

Lärarytbildningsstudenter är något äldre än andra studenter när de börjar sin utbildning. Den genomsnittliga nybörjaråldern de senaste 10 åren har legat mellan 27 och 29 år. Nybörjarkvinnornas medelålder har ökat mer än nybörjarmännens. Den senaste utvecklingen har alltså varit att männen blivit färre samtidigt som de blivit yngre, medan kvinnorna blivit fler och äldre.

Bland de manliga nybörjarna de senaste tio åren är det också en växande andel som helt saknar arbetslivserfarenhet. Höstterminen 2007 var denna andel 31 procent av männen och 26 procent av kvinnorna.

I stället har männen i högre utsträckning studerat något annat på högskolenivå innan de börjar på lärarprogrammet. Denna skillnad gäller då vi endast mäter andelarna av lärarytbildningsnybörjarna som tidigare varit registrerade vid högskolan. Under den senaste tioårsperioden gäller detta 42 procent av de manliga nybörjarna, men bara 34 procent av de kvinnliga. Det här är en skillnad som fluktuerat något mellan de senaste årens nybörjarkullar, utan någon tydlig trend i någon riktning.

Som tidigare nämnts har också männen i något högre utsträckning än kvinnorna föräldrat med akademisk utbildning. För samtliga lärarytstudenter den senaste tioårsperioden gäller detta 47 procent av männen jämfört med 37 procent av kvinnorna. Också denna skillnad har varit relativt stabil över perioden.

Examen och poängproduktion

Det är vanligare att kvinnorna tar examen på lärarytutbildningen jämfört med männen. Av dem som började sin lärarytutbildning år 2000 har 60 procent av männen och 74 procent av kvinnorna tagit ut examen från utbildningen. Av dem som började år 2002, dvs. året efter den senaste lärarytutbildningsreformen, är andelen betydligt lägre både bland kvinnor och män, och skillnaderna mellan könen är större – 40 procent av männen respektive 60 procent av kvinnorna har tagit ut examen. Till viss del kan skillnaden mellan dessa nybörjarkullar bero på att vår statistik sträcker sig till 2007 och att de som började 2002 alltså har haft fem år på sig att ta ut examen, medan de som började 2000 har haft sju år på sig. Men detta förklarar inte varför skillnaden mellan könen har ökat.

Ytterligare en aspekt av kvarvaro och genomströmning är hur många poäng som tagits av dem som varit registrerade på lärarytutbildningen under stipulerad utbildningstid men som saknar examen. Vårt material visar att av dem som inte tagit examen är det nästan en femtedel som har gått hela eller nästan hela

utbildningen – 21 procent av männen och 17 procent av kvinnorna har tagit minst 115 poäng (enligt det äldre poängsystemet).

Genomströmning och avhopp

Det är svårt att dra några avgörande slutsatser om genomströmning och avhopp genom att enbart mäta andelen examinerade. Detta eftersom tiden fram till examen varierar mellan olika individer, och dessutom kan beteendet i detta avseende vara olika mellan kvinnor och män. Studieuppehåll, deltidstudier, föräldraledighet m.m. innebär att studietiderna ofta förlängs. Ett annat angreppssätt för att mäta avhopp är att i stället räkna de studenter som varken har tagit en examen eller har varit registrerade på lärarutbildningen under någon av de tre närmast föregående terminerna. Dessa kan med god grund betraktas som att ha avbrutit sina lärarstudier. På detta sätt konstaterade Högskoleverket i en analys från juni 2008⁸ att det är en betydligt större andel av männen än av kvinnorna som inte fullföljer utbildningen. Bland männen hade hälften av dem som började på utbildningen 2001/02 lämnat utbildningen utan examen, medan det bland kvinnorna var en tredjedel som inte slutfört utbildningen.

Bland dem som började på inriktningar mot senare år hade 45 procent lämnat utbildningen utan att slutföra den. Det kan jämföras med nybörjarna på inriktningar mot tidigare år där 27 procent har avbrutit sina studier. Även om man tar hänsyn till studenternas inriktning är det en större andel av männen än av kvinnorna som avbryter lärarstudierna.⁹ Anledningen till denna skillnad mellan män och kvinnor kommer att diskuteras i rapportens avslutande kapitel.

Avbrott: Nybörjare på lärarutbildningen läsåret 2001/02

Inriktning på utbildningen	Män	Kvinnor	Totalt
Tidigare år	45 %	25 %	27 %
Senare år	52 %	41 %	45 %
Övriga inriktningar	49 %	33 %	37 %
Samtliga inriktningar	50 %	31 %	35 %

Avser studenter som varken tagit examen eller varit registrerade på lärarutbildningen från och med hösten 2006

Tabellen nedan visar andelen av nybörjarna de senaste tio åren som kvarstår som registrerade på lärarutbildning terminerna efter att de påbörjat utbildningen. Den andra registreringsterminen efter nybörjarterminen på lärarutbildning är män och kvinnor kvar som registrerade i praktiskt taget samma utsträckning – 88 respektive 90 procent. Så tidig avregistrering är alltså inte speciellt mycket vanligare för männen. Men redan termin tre, det vill säga det andra året på utbildningen, har männen börjat avvika i högre utsträckning.

8. Statistisk analys 2006/06/03, nr 2008/6

9. Det ska noteras att till denna grupp hör även studenter som inte får fortsätta utbildningen därför att de inte uppnått erforderliga resultat.

Termin fyra är enbart 64 procent av männen kvar som registrerade på lärarutbildningsprogram, medan 74 procent av kvinnorna är kvar. Denna skillnad mellan kvinnor och män på runt tio procentenheter kvarstår över utbildningens resterande terminer. Termin åtta vänder det, då kvinnorna i högre utsträckning examineras och därmed avslutar sin registrering.

Kvar som registrerade på lärarutbildning terminsvis

	Män	Kvinnor	Totalt
Registrerade termin 2	88 %	90 %	89,8 %
Registrerade termin 3	74 %	80 %	78 %
Registrerade termin 4	64 %	74 %	72 %
Registrerade termin 5	59 %	71 %	68 %
Registrerade termin 6	56 %	68 %	65 %
Registrerade termin 7	48 %	56 %	54 %
Registrerade termin 8	37 %	31 %	32 %

Förutom att färre män söker sig till lärarutbildningarna är det alltså procentuellt fler män än kvinnor som hoppar av utbildningen. Männen har också en något längre genomströmningstid än kvinnorna.

Beträffande avhopparnas fortsatta studier visar statistiken ingen skillnad mellan män och kvinnor. Nära tre av fyra som avregistrerats från en termin till en annan har inte registrerats på någon annan högskoleutbildning. Majoriteten av dem som fortsätter studera efter att ha lämnat lärarutbildningen gör det på någon fristående kurs. Mindre än 10 procent byter till något annat program.

Arbete som lärare

Tabellen nedan visar sysselsättning för examinerade från lärarexamensprogram 1999–2007, ett till sex år efter examen för respektive examenskullar. Det gäller registrering enligt lärarregistret respektive sysselsättningsregistret, uppdelat efter andelarna av männen respektive av kvinnorna. Tjänstlediga ingår i respektive kategori.

Sysselsättning, examinerade från lärarutbildningsprogram, kvinnor/män.

Verksamhet (höst)	Andel av	Gymnasie-skola	Grund-skola	För-skola	Fritids-hemm.m. ¹	Annan-verks ²	Ej sys-selsatt ³	Totalt
Året efter examen	Kvinnor	9	35	18	10	14	14	100
	Män	24	39	2	9	15	11	100
2 år efter examen	Kvinnor	9	37	17	11	12	14	100
	Män	26	40	3	9	12	10	100
3 år efter examen	Kvinnor	9	38	16	11	11	15	100
	Män	26	40	2	10	12	9	100
4 år efter examen	Kvinnor	10	37	16	12	10	15	100
	Män	26	38	2	8	12	9	100
5 år efter examen	Kvinnor	11	33	14	12	9	21	100
	Män	29	32	2	12	12	12	100
6 år efter examen	Kvinnor	16	26	9	12	8	28	100
	Män	34	25	1	11	11	17	100

¹ Fritids m.m. inkluderar fritidshem, förskoleklass, familjedaghem, övriga skolan

² Annan verksamhet innebär sysselsättning utanför läraryrket

³ Ej sysselsatt inkluderar studerande

I ovanstående tabell redovisas andelarna i respektive sysselsättning av de examinerade männen respektive kvinnorna.

Det är en betydligt högre andel av männen än av kvinnorna som arbetar i gymnasieskolan. Det innebär att det några år efter examen endast råder ett måttligt överskott av kvinnor bland lärarna på gymnasieskolan. Andelarna som arbetar i gymnasieskolan ökar med tiden efter examen – fler söker sig med andra ord till denna lärarkategori efter några år i andra verksamheter, främst från grundskolan och förskolan.

Till grundskolan söker sig en lika stor andel av de kvinnliga som av de manliga lärarna. Det innebär ändå naturligtvis en stor dominans av kvinnor, i synnerhet bland lärare med inriktning på de lägre åldrarna. Sex-sju år efter examen minskar andelen lärarutbildade som arbetar i grundskolan.

Av registrerade som verksamma i förskolan är det en mycket stor dominans av kvinnor. Andelen av männen är mycket låg och över tiden stabil. Över åren minskar också kvinnornas andel i denna lärarverksamhet – förskollärare tenderar med andra ord att inte bli långvariga i yrket.

Noterbart är också att i läraryrken för yngre barn vid sidan om grundskolan är det just bara i förskolan som andelen av kvinnliga examinerade är högre. Andelarna är jämnare på fritidsverksamheter, i förskoleklass och familjedaghem. Könsfördelningen är jämn också i kategorin ”övriga skolan”, som bland annat inkluderar särskola och folkskola.

Av de examinerade från lärarprogrammen är det lika stora andelar av männen som av kvinnorna som arbetar i någon helt annan verksamhet. Med åren uppträder en viss snedfördelning härvidlag, eftersom andelen av kvinnorna i annan verksamhet minskar medan andelen av männen är mer konstant.

Kategorin ”Ej sysselsatt” består inte av enbart arbetslösa. Merparten av dem som är registrerade i denna kategori utgörs av studerande. Bland kvinnorna är denna andel högre och tydligt stigande efter några år, vilket alltså bör tolkas som att kvinnor i hög utsträckning väljer att vidareutbilda sig efter några år som yrkesverksamma lärare. Detta gäller även männen, men inte i samma utsträckning.

Tjänstlediga ingår inte i kategorin ”Ej sysselsatt”, de kvarstår som registrerade i den verksamhet de är tjänstlediga från.

Bland de lärare som är verksamma i skolan är andelen obehöriga betydligt högre bland männen än bland kvinnorna. Exempelvis så visar ett utdrag ur SCB:s register över pedagogisk personal att läsåret 2005/2006 saknade 33 procent av de verksamma manliga lärarna en pedagogisk högskoleexamen, motsvarande siffra för kvinnorna var 23 procent. Under 2000-talet har i genomsnitt 8–10 procentenheter fler av de manliga lärarna saknat en pedagogisk högskoleexamen.¹⁰

10. Se också Skolverkets statistik, Personal i gymnasieskolan läsåret 2007/08, <http://www.skolverket.se/sb/d/1719/a/11591>.

Distans/campus, heltid/deltid

Sedan början av 2000-talet har det blivit vanligare att läsa till lärare på distans. Av nybörjarna hösten 2000 var knappt tre procent distansstudenter; hösten 2007 var det drygt tio procent. Numerärt börjar nästan lika många distansstudenter på vårterminer som på höstterminer, vilket gör att andelen distansstudenter är mycket högre bland vårnybörjarna.

Nationellt sett finns ingen skillnad mellan kvinnor och män i andelen som läser lärarutbildning på distans, men variationer finns mellan olika lärosäten. En högre andel av männen på distans har Göteborgs universitet, Malmö högskola och framför allt Lärarhögskolan i Stockholm. En högre andel bland kvinnorna på distans har Högskolan i Jönköping, Högskolan i Kalmar och i viss mån även Högskolan Dalarna.

En intressant skillnad mellan könen gäller examensuttag för distansstudenter, genomsnittligt för alla lärosäten under tioårsperioden fram till och med läsåret 2007/08. Av männen som läst på distans är det något fler som tagit examen jämfört med de män som läst på campus (32 respektive 29 procent). För kvinnorna gäller det motsatta förhållandet, det vill säga färre av kvinnorna som läst på distans har nått fram till en examen (39 respektive 43 procent). En enkel tolkning av denna skillnad är att det är olika orsaker – med därtill hörande olika förutsättningar – som ligger bakom varför män respektive kvinnor läser på distans.

Det finns ingen skillnad mellan examinerade studenter som har läst på distans respektive på campus beträffande andelen som registreras som lärare i yrkesregistret året efter examen. Inte heller finns någon skillnad mellan könen i det avseendet.

Beträffande andelarna lärarstudenter på heltid respektive deltid märks inga noterbara tendenser i jämförelsen mellan kvinnor och män. Drygt 90 procent av såväl kvinnor som män läser på heltid. Detta förhållande har inte förändrats alls de senaste tio åren.

Varför vill man bli lärare?

För att besvara frågor om hur unga människor resonerar inför sitt val av lärarutbildning och under utbildningen har vi till hands ett antal kvalitativa material. Vi berör här två av dessa. Det ena härrör från den del av uppdraget som Högskoleverket lagt ut externt, och som redovisas i sin helhet i den här rapportens bilaga. Där ingår en enkätundersökning riktad till lärarstudenter vid lärarutbildningarna vid Uppsala universitet, Lärarhögskolan i Stockholm och högskolan i Gävle. Enkätundersökningen gjordes år 2004, och den ger möjlighet att undersöka hur lärarstudenterna resonerade när de valde sin utbildning, hur de betraktar sin utbildning medan den pågår, hur omfattande studieengagemanget är och studenternas framtidsorientering.

Enkäten visar att kvinnor i högre grad än män motiverar sitt studieval med ett intresse för läraryrket – att de ”vill arbeta med just det denna utbildning utbildar mig för” enligt svarsalternativets formulering. Kvinnorna, i synner-

het de som valt inriktning mot yngre åldrar, har i något högre grad valt lärarutbildningen som förstahandsval och/eller som enda val. Kvinnorna uppger också i högre grad att valet av lärosäte skedde av praktiska skäl, det vill säga närheten till hemmet och liknande.

Vad enkäten berättar om männen i jämförelse med kvinnorna är att de i något högre grad betraktar detta som en utbildning som inte har särskilt hög prestige inom högskolevärlden. En klart högre andel av männen anser också att kravnivån är låg, att det är en enkel utbildning. Av enkäten framgår även bland annat att männen i högre utsträckning läser annan utbildning vid sidan av sina studier till lärare. Bilden som träder fram är på det stora hela att männen är mindre engagerade i sin lärarutbildning än kvinnorna.

Detta är skillnader som Broady/Börjesson/Bertilson (appendix 1) tolkar som en effekt av att kvinnorna respektive männen tillhör olika studentgrupper med olika bakgrund och erfarenhet av akademiska studier.

En viktig skillnad mellan män och kvinnor på lärarutbildningarna enligt denna aktuella enkät – liksom enligt en tidigare studie av lärarstudenter¹¹ – framgår då man studerar vilka andra utbildningar som studenterna på lärarprogrammen har valt. Kvinnorna har i hög grad sökt utbildningar med inriktning mot vård och omsorg, och påfallande ofta andra typer av lärarutbildningar. De manliga lärarstudenterna som sökt andra utbildningar har sökt mer prestigefulla utbildningar inom exempelvis juridik och teknik. Detta talar för att lärarutbildning i högre utsträckning för män än kvinnor är ett alternativ om man har för låga betygspoäng för att lyckas ta sig in på andra kanske mer prestigefulla utbildningar.

Ungdomsbarometern

Högskoleverket har också beställt ett par extra frågor i den årliga undersökningen Ungdomsbarometern. Det rör sig om en så kallad onlineundersökning som besvarats av drygt 10 000 ungdomar i Sverige mellan 15 och 24 år. Siffrorna baseras på en enkät som låg ute på Internet under en månad hösten 2008. Deltagandet är frivilligt och undersökningen är således inte baserad på ett slumpvis urval ur befolkningen. Resultaten bör därför i första hand ses som jämförelsematerial i förhållande till resultat från vetenskapligt genomförda studier.¹²

Enkäten visar att i åldersgruppen 15–19 år kan 16 procent av pojkarna tänka sig att jobba som lärare, jämfört med 21 procent av flickorna. I åldersgruppen 20–24 år är andelarna 20 respektive 26 procent. Noterbart är att det alltså inte rör sig om några mycket stora skillnader när det gäller själva grundintresset för läraryrket.

Mest positiva till läraryrket är gymnasieelever på barn- och fritidsprogrammet, vilket kanske är föga överraskande – snarast är det mer förvånande att

11. Börjesson 2006, *Det svenska högskolefältet och lärarutbildningarna*

12. Det görs dock ett kvoturval och resultaten viktas med avseende på kön, ålder och "NUTS2-region" baserat på siffror från SCB.

andelen positiva är så låg som 43 procent. Därefter följer estetiska gymnasieprogrammet med 31 procent som kan tänka sig ett arbete som lärare, samhällsvetenskapligt program (24 procent) samt naturvetenskapligt program (21 procent).

De som kan tänka sig arbete som lärare har vidare besvarat frågan var de skulle kunna tänka sig att arbeta som lärare. Svaren fördelar sig enligt det traditionella könsmönstret. Pojkarna/männen är mer intresserade av gymnasieskolan – det rör sig om nära 80 procent jämfört med 56 procent bland flickorna/kvinnorna.

En stor könsskillnad, men den omvända, märks också i inställningen till läraryrket på grundskolans tidigare år. Bland kvinnorna är nästan 45 procent positivt inställda till att arbeta som lärare i grundskolan jämfört med 19 procent bland männen. Högre andel av kvinnorna är också positiva till arbete på förskola/förskoleklass respektive fritidshem.

Ett resultat som går emot vad tidigare undersökningar visat är att bland pojkarna/männen är det högre andelar som kan tänka sig ett arbete på förskola än på fritidshem. Bland pojkar mellan 15 och 19 år kan 13 procent tänka sig ett arbete på förskola, men bara 4 procent på fritidshem. Tendensen är kvar bland män mellan 20 och 24, även om skillnaden är mindre (12 respektive 9 procent).

Nästa fråga i Ungdomsbarometern vände sig till dem som var negativa till läraryrket med frågan varför de inte kan tänka sig att jobba som lärare. Respondenterna fick välja valfritt antal alternativ. Resultaten redovisas i tabellen nedan.

Varför kan du inte tänka dig att jobba som lärare? (Procent per svarsalternativ)

	Tjej 15–19	Tjej 20–24	Kille 15–19	Kille 20–21	Totalt
Yrket intresserar mig inte	67	57	70	59	64
Jag tror inte jag skulle passa som lärare	52	44	41	38	43
För låg lön	40	35	41	46	43
För dålig arbetsmiljö	29	30	28	30	29
För låg status	19	19	25	27	23
För dåliga utvecklingsmöjligheter	15	16	17	20	17
Jag är tveksam till utbildningens kvalitet	9	13	9	13	11
Jag tror inte jag skulle klara av utbildningen	6	2	6	2	4

Källa: Ungdomsbarometern

Vad som kan konstateras utifrån dessa svarsfördelningar är att skillnaderna mellan hur tjejer och killar svarar gäller framför allt det personliga intresset

för yrket och synen på yrkets status. Också synen på lönenivån är något som skiljer sig mellan män och kvinnor, men bara i gruppen över 20 år.

Inga direkta könsskillnader märks när det gäller om man ser problem i arbetsmiljön, utvecklingsmöjligheterna eller utbildningens kvalitet.

Summering – beskrivning av nuläget

Överlag är svenska lärarutbildningar kvinnodominerade i fråga om rekrytering av studenter. Så har det varit under lång tid. Andelen kvinnor bland lärarstudenterna har under de senaste trettio åren varit stabilt hög, pendlande mellan 70 procent och 80 procent.

Dock finns betydande skillnader mellan olika utbildningsinriktningar. Kvinnodominansen är nära nog total bland blivande förskollärare och mycket stor bland blivande lärare för yngre skolbarn. Inom vissa av dessa utbildningsinriktningar har kvinnodominansen till och med ökat under perioden 1977–2007. Samtidigt uppvisar utbildningar för blivande ämneslärare, det vill säga lärare för grundskolans senare år och gymnasiet, generellt sett en jämnare könsfördelning. Undantaget är blivande språklärare som till övervägande del är kvinnor. Grundmönstret är tydligt: ju mindre barn, desto större övervikt av kvinnor bland lärarna.

Männens andel är således större på lärarutbildningar inriktade mot de äldre åldrarna i skolan och inom vissa ämnesområden, särskilt matematik/naturkunskap.

Förutom att färre män söker sig till lärarutbildningarna finns också tydliga skillnader mellan könen i genomströmning och avhopp. Det är högre andel män än kvinnor som avbryter en lärarutbildning. Av de män som går hela utbildningen är det högre andel än bland kvinnorna som tar längre tid på sig för att gå igenom utbildningen än vad som är avsett. Det är också mindre vanligt att männen tar en examen på lärarutbildningen.

Det är de mest kvinnodominerade utbildningarna som uppvisar den största stabiliteten i könsfördelningen över tid. De betydande förändringarna av könsammansättningen har skett i de utbildningar som tidigare rekryterade en förhållandevis stor andel män. Dessa förändringar har inneburit att männen har avvikit, i det längre perspektivet. Från början av 2000-talet och framåt har trenden dock varit att andelen män ökat något, för att sedan minska igen sedan ett par-tre år tillbaka.

Om vi bortser från könsfördelningen så har andelen studenter med högutbildade föräldrar inom lärarutbildningarna krympt avsevärt på senare år. Än mer påfallande är den kraftiga ökningen av studenter med låga gymnasiebetyg.

I de ovan beskrivna förändringarna finns dock tydliga skillnader mellan olika typer av lärarutbildningar, och en jämförelse mellan lärosäten visar att det förekommer undantag från de generella trenderna.

En tendens som är viktig att poängtera i det här sammanhanget är att manliga och kvinnliga lärarstudenter tycks skilja sig åt i sin inställning till sin utbildning och framtida yrkesutövning. Enkätresultat antyder att kvin-

norna värderar utbildningen jämförelsevis högre, medan männen i högre grad menar att den inte är speciellt prestigefull och att kraven på studenterna är lågt ställda. Männen hade också enligt egen utsago en bredare utbildningshorisont när de sökte till utbildningen och var jämförelsevis mindre säkra på att de i sin framtida yrkesutövning kommer att verka som skollärare.

Detta hänger samman med skillnaden att kvinnor i högre grad än män motiverar sitt studieval med ett intresse för läraryrket. Till denna beskrivning kan läggas en diskussion om könsskillnader som i korthet går ut på att män är mer intresserade av specialisering, medan kvinnor ser mer till helheten och samhällsnyttan med en utbildning¹³.

Kanske mest positivt inför utsikterna att utjämna könsfördelningen på lärarutbildningen är resultatet från Ungdomsbarometern, som visar att det inte är så stora skillnader mellan unga kvinnor och män när det gäller själva grundintresset för läraryrket.

13. Vänje 2005. Denna avhandling behandlar bland annat mäns respektive kvinnors inställningar till tekniska utbildningar.

Vilka är orsakerna? Vad kan förändras?

Att försöka förklara orsakerna till männens låga intresse för läraryrket är en mycket avancerad uppgift. För en sådan ambition krävs en heltäckande forskningsöversikt, kanske kompletterad med en del nya rön. En sådan bred ansats har inte varit möjlig inom ramen för Högskoleverkets uppdrag – och det har inte heller varit uppdragets avsikt. Denna rapport är därför i huvudsak mer beskrivande än förklarande. Kapitlet som följer avser att peka på några möjliga orsaker och att ta upp enbart de mest väsentliga förklaringsmodellerna som en grund för kommande diskussion.

Olika förklaringar till männens frånvaro

Att män är underrepresenterade i läraryrket och i delar av lärarutbildningen är ett känt faktum, och det föregående kapitlet har beskrivit hur kvinnor respektive män är representerade i lärarutbildningen. Statistiken visar att ju högre upp i utbildningssystemet lärarutbildningarna riktar sig, desto fler blir männen. Männen är även förhållandevis fler på samhällsvetenskapliga inriktningar och matematik/naturkunskapsinriktningar, medan de är färre på språkinriktningarna. Tendensen har också varit att utbildningarna blivit allt mer kvinnodominerade över tid. Det gäller framför allt de utbildningar där männen i periodens början varit som mest talrika.

Allmän diskussion om frågor och svar¹⁴

De intressanta frågorna att söka svar på är för det första vad det egentligen beror på att männen är så få i stora delar av lärarutbildningen och läraryrket, och varför denna situation inte tycks förändras nämnvärt. Dessutom vill vi söka förklara de förändringar som skett över tid, där männen blivit än mindre vanligt förekommande på många inriktningar.

Dessa faktum kan förklaras med såväl externa som interna faktorer. Externa orsaker är naturligtvis betydligt svårare, för att inte säga nästintill omöjliga, att påverka inifrån högskolan, men det kan ändå vara värdefullt att känna till dessa faktorer.

Externa faktorer

Ett förhållande som delvis kan förklara varför många män ratar lärarutbildningarna är läraryrkets status och lönevillkor. Män tenderar att vara mindre vanliga inom yrken med låg status och låga löner. Läraryrket har tappat i lön över tid jämfört med många andra jämförbara yrkesgrupper,¹⁵ något som för-

14. I allt väsentligt är denna diskussion hämtad från Broady m.fl., se appendix 1.

15. För referenser som belägger detta, se appendix 1.

stärktes under 1990-talet genom att skolan kommunaliserades och samtidigt drabbades av hårda besparingar. Andelen kvinnor bland verksamma lärare har ökat parallellt med detta.

En påtaglig ökning av lärarnas löner och förbättrade anställningsvillkor skulle – förutom de uppenbara fördelarna för samtliga lärare – förmodas kunna öka andelen män i läraryrket.

Rekryteringen av män till olika typer av lärarutbildningar samvarierar också med de olika läraryrkenas lönenivåer. Ju högre upp i utbildningssystemet utbildningarna riktar sig, desto högre löner betalas vanligen ut.¹⁶ Och desto fler blir männen.

Det finns också en skillnad mellan de olika inriktningarna när det gäller tillgången till alternativa yrken på arbetsmarknaden. Kvinnor investerar mer tid i språk genom hela utbildningskarriären och efter en vald språkinriktning är det svårt att hitta andra försörjningsmöjligheter än att bli just språklärare. Detta kan jämföras med lärarutbildningar med inriktning mot matematik och naturvetenskap, där det finns en stor mängd konkurrerande yrken, vilket gör att det finns möjlighet att förhandla upp lönen. Denna fördel tillfaller i stor utsträckning de få män som finns i yrket och det är just matematik/naturkunskapslärare som utmärker sig med högre lönenivåer än andra lärare.

Ytterligare en extern faktor som påverkar könsfördelningen på lärarutbildningen är hur andra branscher utvecklas. IT-kraschen i början av 2000-talet förde med sig att många dataingenjörer, systemvetare och IT-konsulter stod utan jobb. Flertalet av dessa var män, varav några kom att söka sig till skolan, där det ofta råder brist på lärare i matematik, data och naturvetenskapliga ämnen. IT-kraschen var troligen en av orsakerna till att den nedåtgående trenden för andelen män bland de verksamma lärarna faktiskt bröts under 2000-talets början. Omvänt gäller att när det råder högkonjunktur kan skolan tappa arbetskraft till de mest expanderande branscherna, bland annat eftersom man inte kan konkurrera med lönevillkoren i dessa branscher.

Till detta hör också vilka alternativa yrken på den könsuppdelade arbetsmarknaden som står till buds för män respektive kvinnor, och vilka krav på formell utbildning som tillgängliga yrken kräver. Detta är givetvis något som i grunden påverkar mäns och kvinnors utbildningsval.

Interna faktorer

Till de interna faktorerna räknas exempelvis hur lärarutbildningen är organiserad, hur undervisningen är upplagd, vilken status som utbildningen tillmäts, samt hur rekryteringen av studenter ser ut. Lärarutbildningen har ändrat skepnad två gånger den senaste tioårsperioden. Reformen av lärarutbildningen 1988 innebar att lågstadie- och mellanstadielärarutbildningarna ersattes av stadiövergripande utbildningar som överlappade varandra. Utbildningen delades upp i utbildning för 1–7-lärare och för 4–9-lärare. Reformen 2001 gick än

16. Se exempelvis lönestatistik från SCB. http://www.scb.se/templates/tableOrChart____28336.asp, besökt 090105.

längre genom att den löste upp fasta lärarkategorier till förmån för en enda lärarexamen, och den introducerade en stor valfrihet för studenterna att komponera sina egna lärarutbildningar. En ytterligare förändring var att lärosätena fick större valfrihet att skapa egna inriktningar av lärarutbildningar. Dimensioneringen av lärarutbildningarna skulle med andra ord regleras enligt marknadsprinciper och bli mer efterfrågestyrd.

Statistiken erbjuder ingen enkel bild av kopplingen mellan dessa förändringar av lärarutbildningen och förändringar i rekryteringsmönstren för män och kvinnor. När den stadiövergripande lärarutbildningen med 1-7- och 4-9-lärare infördes 1988 var tendensen totalt sett att andelen män sjunkit sedan 1984 och först 1991 vände kurvan. Vid införandet av den nuvarande lärarutbildningen 2001 hade könsfördelningen varit i princip oförändrad sedan mitten av 1990-talet, och totalt sett ändrades den mycket lite under 2000-talet.

Men denna övergripande statistiska bild döljer vissa förskjutningar på mer detaljerad nivå. Det är framför allt på de praktiska lärarutbildningarna som andelen kvinnor (med något enstaka undantag) ökade trendmässigt mellan 1988 och 2002. Även på de kortare lärarutbildningarna fortsatte andelen kvinnor att öka, även om skillnaderna där inte är lika markanta och trenden bröts redan 1991. Införandet av gymnasielärarutbildningen till trots minskade andelen män på ämneslärarutbildningen från 1993 fram till 2001.

Bilden är mer entydig vad gäller situationen efter den senaste lärarutbildningens införande. Från 2001 och framåt ökade andelen män på samtliga inriktningar mot senare år. Samtidigt ligger andelen män på de kortare lärarutbildningarna konstant och ökade i vissa fall något.

Men som tidigare beskrivits är det inte samma kategorier av män och kvinnor som påbörjar lärarutbildning idag som för några decennier sedan. Analyserna av lärarstudenternas meriter (se appendix 1) visar att en allt högre andel av studenterna har svaga studiemeriter. Tappet av manliga (och även kvinnliga) studenter med goda studiemeriter kan naturligtvis bero på olika saker. En faktor är sannolikt att lärarutbildningen av studenterna uppfattas som alltför kravlös och otydlig. I de utvärderingar som Högskoleverket gjort av lärarutbildningen har i synnerhet den del av utbildningen som rör de allmänna lärarkunskaperna – det allmänna utbildningsområdet – kritiserats för att den är diffus till sin karaktär, att det ställs låga krav och att det går att relativt enkelt glida igenom kurserna utan alltför stora ansträngningar.¹⁷ Det är inte förvånande att studenter som är vana att ägna tid åt sina studier uppfattar detta som problematiskt.

Man bör också notera att de flesta undersökningar och utvärderingar som gjorts av den senaste lärarutbildningen tar fasta på vad de studenter som går utbildningen, eller som nyligen har gått ut utbildningen, anser om den. Minst lika intressant att veta är vad studenter som inte väljer lärarutbildningen anser om den. I en undersökning av hur studenter på läkarutbildningen, jurist-

17. *Utvärdering av den nya lärarutbildningen vid svenska universitet och högskolor*. Del 1: Reformuppföljning och kvalitetsbedömning. HSV rapportserie 2005:17 R.

utbildningen och socionomutbildningen ser på lärarutbildningen¹⁸ påpekar många studenter att de inte valt lärarutbildningen för att de menar att lönerna är för låga och arbetsvillkoren för hårda. Enligt undersökningen uppfattar studenter som valt bort lärarutbildningen också den låga akademiska nivån som ett stort problem.

Ytterligare en intern faktor som kan förklara den generella kvinnodominansen är den anda som präglar utbildningen. Många forskare understryker att lärarutbildningen är en utbildning som baseras på en social omsorgskultur, där mänskliga relationer står i centrum.¹⁹ Läger vi till detta den skillnad i hur män och kvinnor resonerar kring sitt val av utbildning²⁰, där männen betonar intresset för undervisningsämnena, medan kvinnor oftare understryker ett intresse för att arbeta med barn, och det faktum att ämnesstudierna fått vika för andra delar i utbildningen, kan man tänka att rekryteringen av män missgynnas eftersom män visats lägga större vikt vid ämnesstudierna.

Ytterligare en faktor som ökar den kvinnliga dominansen är just den kvinnliga dominansen i sig. I och med att utbildningen domineras av kvinnor både bland lärare och studenter har sannolikt männen svårare att känna sig hemma i utbildningen.

Traditioner och förväntningar

Ovan har en del tänkbara förklaringar diskuterats till skillnaden mellan mäns och kvinnors benägenhet att söka en lärarutbildning. Om vi höjer perspektivet något leder alla dessa förklaringar till följdfrågor, frågor som blir större och mer utmanande att besvara. Det handlar då om att förklara varför män och kvinnor fungerar olika i de avseenden som påverkar studievalen. Ett konkret exempel är den centrala frågan varför kvinnor finner sig i lägre lönenivåer och lägre yrkesstatus i större utsträckning än män.

Förklaringarna kommer med nödvändighet att behandla olika traditionella strukturer som bildats och på olika sätt bevarats sedan kvinnor i stor skala gjorde utträdet i förvärvsarbete för runt ett halvt sekel sedan. Kvinnorna var redan från början hänvisade till offentlig sektor och i stor utsträckning till omvårdande arbeten inom sociala yrkesområden. Exempelvis Åsa Löfström från Umeå universitet argumenterar²¹ för att orsaken till att arbetsmarknaden blivit så strikt könsuppdelad har mycket lite att göra med kvinnors och mäns fria utbildningsval. Den beror mer på en uppdelning efter "lämplighet" i vad som för mycket länge sedan bedömdes vara kvinnliga respektive manliga arbetsuppgifter. Åsa Löfström ställer vidare den berättigade frågan huruvida utbildningsvalen egentligen är fria, eftersom män och kvinnor trots en utbildningsrevolution av stora mått fortfarande verkar styras mycket av vilka sociala

18. Lärarnas Riksförbund, *Vem blir vad och varför?* sidorna 34, 43-45.

19. Se t.ex. Hargreaves (2004), Åberg (2008).

20. Broady m.fl., appendix 1.

21. Presentation på Nordiskt Symposium – "Kön, utbildningsframgång och arbetsliv", Stockholm 10 september 2008.

förväntningar som ännu finns i samhället för lämpliga arbeten för kvinnor respektive män.

Segregering på arbetsmarknaden

Sverige är det land i Europa som utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv har den största könssegregeringen²², om man inte enbart ser till områden utan även till vilka yrken och positioner som innehas av män respektive kvinnor. Inom forskningen kring vad detta beror på har det talats om olika yrken som *bekö-nade*²³ – det vill säga att yrken könsmärks efter vad kvinnor och män förväntas arbeta med. Det innebär dels att förskolläraren på en förskola förväntas vara kvinna och lagerarbetaren på en verkstad förväntas vara en man. Men det innebär också att chefen på samma förskola kan förväntas vara en man och att löneadministratören på samma verkstad förväntas vara en kvinna.²⁴

Enligt denna förklaringsmodell är alltså vissa företeelser, arbetsuppgifter och intresseområden stämplade som feminina respektive maskulina, och detta har en stark påverkan på den arbetsmässiga segregeringen mellan kvinnor och män. Områden inom vård, omsorg och skola är exempelvis tydligt feminint stämplade. Därmed utestängs männen från dessa yrken på grund av sin köns-tillhörighet – kanske subtilt och outtalat, kanske till och med relativt oreflekterat.

I betänkandet från utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden²⁵ konstateras bland annat att utbildningsinstrumentet är bland de mer centrala för att åstadkomma en könsmässigt breddad arbetsmarknad. I en sådan process krävs kontinuitet, samverkan och fortbildning inom och bland de centrala aktörer som kan påverka den könssegregerade arbetsmarknaden. De viktigaste aktörerna är företrädare för utbildningen på olika nivåer samt kommunerna.

Nämnda utredning konstaterar också att utbildningsinsatserna för otraditionella val hittills nästan enbart har varit inriktade mot flickor/kvinnor och främst har handlat om att öka deras intresse för teknik och naturvetenskapliga ämnen. Satsningarna inom dessa områden tycks haft viss effekt – andelen kvinnor har ökat något inom dessa traditionellt mansdominerade utbildnings- och yrkesområden. En viktig invändning som utredningen gör är att det inte går att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden genom att enbart påverka den kvinnliga delen av arbetskraften. För att lyckas måste också männens utbildnings- och yrkesval påverkas. Ett sätt att göra detta är att undersöka i vad mån åtgärder som genomförts för att påverka kvinnorna också skulle kunna användas – åtminstone för att dra lärdom av erfarenheter – för att påverka männen.

22. Gonäs, Lindgren & Bildt 2001.

23. Westberg 1996.

24. Se diskussionen om vertikal respektive horisontell segregering i *Glastak och glasväggar – den könssegregerade arbetsmarknaden* (SOU 1997:137).

25. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43)

Inför sådana strategier är långsiktighet och ett visst mått av tålmod nödvändigt om vi förväntar oss att se några resultat. Satsningar på fler kvinnor till tekniska yrken hade pågått i över 15 år innan några resultat kunde skönjas, alltsedan det i 1985 års budgetproposition föreslogs att särskilda medel skulle anvisas för *teknikkurser för flickor*, och att dessa medel på allvar införlivades i praktiska verksamheter via Arbetsmarknadsverkets *Brytprojekt* från början av 1990-talet. Dessa resultat kunde dessutom lika gärna bero på att det blivit mer uppenbart för kvinnor i de yngre generationerna att traditionellt manliga yrken ger fler möjligheter beträffande status, lön och karriär.

Strukturer i lärarorganisationen

Det finns även en del förklaringsmodeller att finna i teoribildningen kring organisation och kön.²⁶ Vad vi vet genom denna forskning är bland annat att kön *har* betydelse inom organisationer. Det intressanta blir att försöka förstå *vilken* betydelse kön har i de organisationer som utbildar lärare respektive de organisationer i vilka lärare verkar. En sådan förståelse handlar om vilka formella och informella processer som äger rum i en organisation samt vilka utvecklingsprocesser som skulle kunna leda till reell och varaktig förändring.

Forskningen om organisation och kön utgörs av ett tvärvetenskapligt fält som spänner över ett flertal områden. Några av dessa är psykologi, sociologi och arbetsvetenskap. Forskningen har i huvudsak haft kvinnorna i fokus, mer specifikt kvinnor i könssegregerade organisationer som är manligt dominerade. Det hindrar naturligtvis inte att forskningen kan användas i andra riktningen, för att förklara hur organisationer med övervikt av kvinnor fungerar för att exkludera eller underordna männen.

Olika strukturella förklaringar

Det går att urskilja tre strukturella förklaringar till mäns och kvinnors olika positioner i organisationer²⁷. Dessa finns i hur och var makten är fördelad i organisationen, vilka möjligheter som finns i organisationen och det numerära antalet i organisationen – betydelsen av att vara i minoritet respektive i majoritet. Möjlighetsstrukturen är relevant att koppla till läraryrket där karriärvägarna är få och möjligheterna att avancera är små. Detta innebär kvalitetsproblem och individuella problem. Små möjligheter att förflytta sig och att få belöning kan påverka individens självförtroende, skapa en lägre ambitionsnivå och kan leda till en underskattning av den egna kompetensen. Men det har också konserverande effekter som hindrar förändring. De som i en organisation har funktioner som innebär små möjligheter har ofta en horisontell orientering av den egna organisationen. De sätter sig gärna i ett sammanhang där centrum är den egna nivån och den egna arbetsenheten. När dessutom

26. I Sverige, se exempelvis Gunnarsson & Ressner 1983, Lindgren 1985, Wahl 1992. Internationellt, se bl.a. Acker 1990, Kanter 1977.

27. Det följande är slutsatser ur forskning av *Moss Kanter* 1977.

antalet kvinnor i denna organisation vida överskrider antalet män så finns följaktligen krafter för att bevara den kvinnliga arbetsenhetens sätt att fungera, kvinnornas position i organisationen.

Könsfördelningen i grupper sammansättning har också direkt betydelse. Att vara i numerär minoritet ger upphov till tre olika tendenser, enligt *Kanters* inflytelserika forskning om sociala relationer mellan kvinnor och män i organisationer. Dessa tendenser är synlighet, kontrast och assimilering. Det kön som är i minoritet får lätt en symbolfunktion som ger dem uppmärksamhet, de sticker ut från den generella massan och syns i organisationen. Samtidigt som det kan vara positivt att synas i organisationen innebär det också att det kan vara svårt att falla in i mängden. I fullständigt könshomogena grupper är den egna kulturen eller det gemensamma inte alltid tydligt. Men om den homogena gruppen tillförs en eller ett par individer av det andra könet, som faller utanför den normbärande ramen, så uppstår en tydlig kontrasteffekt. Den därpå följande tendensen mot assimilering beror på att de tydligt kontrasterande, exempelvis de få männen i en grupp av kvinnor, inte ges möjlighet att framhålla det specifika och annorlunda som just de som individer bär med sig.

På ett individuellt plan är det naturligtvis inte så att alla män förmår eller är intresserade av att bära upp något som är specifikt för män. I en organisation som skolan (eller för den delen lärarutbildningsorganisationen) som sedan länge är kraftigt dominerad av kvinnor, är det kanske mer troligt att den ensamme mannen antingen assimileras i den rådande kulturen, eller att han lämnar organisationen.

Detta dilemma – att anpassas eller att sluta – har nämnts i Högskoleverkets utredningsarbete inför denna rapport som en reell upplevelse hos många av de manliga deltagarna på lärarutbildningar.

Lärosätena om möjliga orsaker till könsfördelningen

I våra lärosäteskontakter²⁸ framkommer att det stora bekymret ur ett lärosätesperspektiv inte gäller könsfördelningen bland studenterna utan möjligheterna att rekrytera en tillräcklig mängd studenter över huvud taget. Sökandetrycket till lärarutbildningarna har sjunkit sedan ett antal år tillbaka. Det är viktigt att framhålla att om andelen män ökar genom att antalet kvinnor minskar så är inte något vunnet. Utmaningarna handlar om att rekrytera fler studenter till lärarutbildningarna – och i synnerhet fler män. Det går att betrakta det låga manliga deltagandet som en potentiell stor rekryteringsbas.

I den enkät Högskoleverket sändt till lärosätena²⁹ ingick en fråga om vilka orsaker man tror ligger bakom könsfördelningen vid lärarutbildningen på det egna lärosätet. Bilden av lärosätets beskrivning är tydlig och överensstämmer med den bild som tidigare visats i denna rapport i den statistiska beskriv-

28. Det som avses är främst svar på enkät enligt appendix 3, men även vissa lärosätesbesök.

29. Enkäten behandlas närmare i nästkommande kapitel.

ningen. Könsfördelningen är ojämn, men den varierar kraftigt mellan olika inriktningar och ämnesområden. Kvinnorna är kraftigt överrepresenterade på inriktningar mot yngre åldrar, särskilt förskollärarytbildningarna. Kvinnorna dominerar även på inriktningar mot senare år i ämnen som språk och språkutveckling och specialpedagog. Könsfördelningen är jämnare i inriktningar mot fritidshem, idrott och hälsa, yrkeslärare och inom ämnesområdena matematik, naturvetenskap och samhällskunskap.

Lärosätena ger en ganska entydig bild av orsakerna till att det ser ut som det gör. Könsfördelningen i utbildningen speglar de traditionella mönster i samhället som nämnts ovan. Utbildningen är en spegling av hur samhället i övrigt ser ut vad gäller yrkesverksamhet med barn eller annan fördelning av arbetsuppgifter där barn finns med (både inom och utom hemmet). Där män i någon mån finns inom utbildningen, där finns också männen ute i yrkeslivet och kan i något avseende utgöra en förebild och en inspiration till yrkesvalet för presumtiva manliga lärarstudenter.

Det nämns ganska frekvent att pedofildebatten förmodligen påverkar, vilket är mycket beklagligt eftersom sådana föreställningar om män som olämpliga är svåra att punktera och lika svåra att totalt avfärda. Betydelse har också vilken region man rekryterar ifrån. På orter som domineras av industri, på bruksorter och liknande, är männen mindre benägna att studera eftersom de kan få jobb ändå.

Vad kan förändras?

Lärosätenas syn på möjligheten att påverka den sneda könsfördelningen

Lärosätena menar att problematiken speglar traditionella könsmönster, yrkets status etc. Fördelningen inom utbildningens olika inriktningar följer strukturer i samhället där kön och social bakgrund får stort genomslag. Genomgripande förändringar i samhället måste till. Utbildningarna kan dock påverka, kanske främst på kort sikt, genom bl.a. strategier för rekryteringsinsatser, fortsatt utveckling av utbildningens form och innehåll, nätverksbyggande och utveckling av mötesplatser på skolor. Andra tror att det är svårt att påverka rekryteringen, mer än marginellt, genom information och marknadsföring. Erfarenheter visar att könsfördelningen på kort sikt går att påverka genom behörighetsgivande utbildning, men att sådan utbildning inte bidrar till att höja yrkets attraktivitet, vilket är viktigt på längre sikt. Samverkan inom lärosätena och mellan olika externa parter är viktig.

Umeå universitet menar att rekryteringen till en utbildning beror på utbildningens karaktär och yrkets status. Satsningar i form av Lärarlyftet och forskarutbildning för yrkesverksamma lärare kan ha positiv effekt på yrkets status. Fler och medvetna strategier behövs för att bryta traditionella könsmönster. Universitetet menar också att det går att påverka könsfördelningen, men att det måste vara förenligt med regelverket kring antagning. Det kan också vara

möjligt att påverka genom de undervisningsformer man väljer, t.ex. distansutbildning för att göra det mer tillgängligt, och genom rekryteringsinsatser.

Högskolan i Gävle hänvisar till att ett flertal projekt har bedrivits för att försöka studera hur pojkar kan ges bättre möjligheter för att fortsätta studier på högre nivåer. Som exempel nämns ett projekt, "Pojkars bristande studiekompetens och språkets roll vid undervisning i svenska, matematik och fysik/teknik", där högskolan i samarbete med Ljusdals och Älvkarleby kommuner har studerat orsaker och försökt medvetandegöra problemet och lyfta upp det på agendan. Under projektets gång har problematikens allmänna sida tydligt visat att problemet bottnar i strukturella orsaker som står utanför högskolans möjliga påverkan. Pojkar från bruks- och industrisamhällen har i långa tider valt bort studier eftersom de "alltid fått jobb på bruket, sågen, verkstaden etc.". Först nu har samhället och skolan uppmärksammat att de inte längre får det – inte utan goda kunskaper inom ett flertal områden som ofta kräver högskole- eller yrkeshögskolestudier. Att lärarutbildningen har få manliga sökande är alltså inget som förvånar menar högskolan. Mer specifika problem hänger samman med pedofildebatt och männens roll i förskolan som inte gagnar antalet manliga sökande inom denna kategori menar högskolan.

Högskolan i Halmstad framför att de under senare terminer sett en positiv utveckling mot en något mindre ojämn könsfördelning och att det därför kan finnas anledning till viss optimism. Man ser att det är möjligt att påverka fördelningen. Även om den ökade tillströmningen av män kan ha arbetsmarknadsmässiga orsaker, med dalande konjunkturen, menar högskolan att den förändring med tydligare styrning och strukturer på flera områden som utbildningen nu genomgår, kan tilltala både män och kvinnor.

Högskolan i Borås skriver i sitt enkätsvar att våra grannländer har lyckats med att rekrytera manliga lärarstudenter, men de har också lyckats rekrytera fler kvinnor till traditionellt manliga yrken. Det finns en rad strategier, t.ex. nätverksbyggande och projekt, som kan användas i strävan att nå en högre andel sökande manliga studenter och behålla dem. Det handlar om att skapa legitimitet på alla nivåer och en resurstilldelning för att lyckas.

Högskolan Väst menar att en viktig del i att rekrytera män till lärarutbildning mot yngre barn förefaller att vara att kunna erbjuda en inriktning med tydlig profil mot arbete i fritidshem och med barns lärande i friare former (det som tidigare benämndes fritidspedagog). Det är det område som flest män har examinerats inom sedan 2001. Val av fritidshemsinriktning är ofta grundat på ett genuint intresse av att arbeta med yngre barn. Men samtidigt menar högskolan att dessa studenter inte vill bli "vanliga" lärare. Denna inställning är i hög grad är något som gäller de manliga studenterna som valt inriktning mot fritidshem.

Högskolan Kristianstad menar att det behövs mer kunskap om vad som påverkar blivande studenters val av inriktning. Mer aktivt arbete med frågan behövs och man måste också utarbeta en mer konkret strategi för att uppnå målen som finns i likabehandlingsplanen.

Växjö universitet menar att det krävs långsiktiga och systematiska insatser på en rad nivåer, men också samverkan såväl inom universitetet som med olika externa parter som kommuner, skolor, arbetsförmedlingar etc. för att påverka könsfördelningen. Universitetet ser att det finns möjligheter att påverka, bl.a. genom samverkan med kommuner, skolor, vägledare etc.; målinriktad rekrytering genom information och marknadsföring som inte reproducerar och understöder den stereotypa könsrepresentationen; utveckling av studie- och yrkesvägledning; samt mottagande och introduktion av nya studenter som särskilt fokuserar på att minska risken för att studenter i allmänhet och manliga studenter i synnerhet avbryter sin utbildning.

Kungliga Tekniska högskolan fick år 2006 av regeringen i uppdrag att ta fram en handlingsplan med åtgärder för att främja jämställdheten inom IT-branschen. Slutsatserna som uppdraget resulterade i³⁰ kan appliceras på den liknande problematik som är ämnet här, om än ”omvänt” – att rekrytera män till ett kvinnodominerat område. Det kanske viktigaste budskapet från KTH:s rapport är att könsfördelningen inom ett starkt könssegregerat område inte låter sig förändras med några få åtgärder. Rapporten presenterar därför en handlingsplan med förslag till parallella åtgärder i en gemensam kraftsamling av *arbetsmarknaden* (näringslivet), *regeringen* via departement och myndigheter, och *lärosätena* som ger utbildningarna. Följande punkter är hämtade ur några av förslagen som KTH:s rapport adresserar till lärosätena. Punkterna har en viss relevans även beträffande uppgiften att rekrytera fler män till lärarutbildningar, även om det finns viktiga skillnader när det gäller rörelsen till eller ifrån lön och status. Det ska påpekas att nedanstående punkter inte är Högskoleverkets slutsatser, utan de tas upp här som ett underlag att addera till den totala bild som presenteras i rapportens sammanfattande avsnitt.

- *Lärosätena* bör se över utbildningarnas innehåll utifrån ett samhällsperspektiv och utveckla dessa så att studenterna ges möjlighet att gå inriktningar med ett tvärvetenskapligt perspektiv.
- *Lärosätena* bör se över utbildningarnas innehåll i syfte att införa kurser med relevans för det kommande arbetslivet, och för att attrahera såväl kvinnor som män, till exempel ledarskap respektive genusperspektiv.
- *Lärosätena* bör bygga upp fadderverksamheter inom utbildningarna i syfte att skapa kontakter mellan studenter av underrepresenterat kön.
- *Varje enskilt lärosäte* bör utveckla så kallad tutorverksamhet, vilket innebär personlig vägledning och kontakt med studenterna. Ett tutorsystem syftar till att skapa ett bättre mottagande och omhändertagande av studenterna under utbildningen.
- *Varje enskilt lärosäte* som bedriver utbildning inom ett könssegregerat utbildningsområde ska samarbeta med gymnasieskolan och grundskolan i den aktuella regionen. Syftet är att dels att påverka elever att upptäcka

30. Publicerat i rapporten *Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt*, KTH 2007

området och yrket, dels att höja kunskapsnivån hos utbildade lärare när det gäller genusperspektivets betydelse.

- *Utbildningsdepartementet* bör formulera rekryteringsmål i syfte att för de lärosäten som beviljats examensrätt inom ett könssegregerat utbildningsområde, med syfte att skapa en jämnare könsfördelning i studentsammansättningen. Dessa rekryteringsmål ska rapporteras av lärosätena till departementet och följas upp ett par år senare.

Aktuella förslag för den framtida lärarutbildningen

Ett par större nyligen avslutade utredningar avser att ligga till grund för en reformering av lärarutbildningen. Den ena, *Legitimation och skärpta behörighetsregler* föreslår en lärarlegitimation, vilket Högskoleverket har yttrat sig emot³¹. Den andra, *En hållbar lärarutbildning*³², innehåller förslag på en helt ny form av lärarutbildning. I betänkandet föreslås en rad åtgärder för att förbättra lärarutbildningen och därmed förhoppningsvis också höja läraryrkets status. Utredningens utgångspunkt är att om lärarutbildningens kvalitet höjs, kommer den att bli mer attraktiv och därmed locka fler sökande och det blir då större konkurrens om utbildningsplatserna. Det leder till en högre nivå på förkunskaperna, vilket är önskvärt eftersom den genomsnittliga nivån på förkunskaperna hos studenterna enligt utredningen har sjunkit. Utredningen föreslår fortsatt analys av förkunskapskraven och att man i det sammanhanget funderar på någon form av lämplighetsprov till lärarutbildningen.

En viktig del i betänkandet är utredningens förslag om två nya examina – grundlärarexamen och ämneslärarexamen – med tillhörande inriktningar och att lärosätena framöver ska ansöka om examensrätt för olika inriktningar hos Högskoleverket. Examensrätten föreslås att endast tilldelas lärosäten med tillräckliga förutsättningar att bedriva lärarutbildning av hög kvalitet inom respektive inriktning. Den nya lärarutbildningen förväntas med dessa förändringar präglas av tydligare profilering och ökad koncentration av utbildningen. Utredningen drar slutsatsen att om förslagen genomförs kommer ett större behov av samverkan mellan lärosäten att uppstå än vad fallet är idag.

Denna föreslagna reformering skulle om den genomförs innebära avsevärda förändringar för lärarutbildningen. I det här sammanhanget försöker vi göra en bedömning enbart av på vilka sätt de föreslagna förändringarna skulle kunna påverka möjligheterna att nå en könsbalans på lärarutbildningen.

Receptet på ökad status är högre kvalitet

Det har i flera sammanhang hävdats att något som hindrar ett ökat antal män till läraryrket är att yrket har en låg status. Bland annat från fackligt håll har man genom åren hävdats att en legitimering av yrket skulle verka för en ökad status. Enligt Högskoleverket konstitueras ett yrkes status av flera sam-

31. SOU 2008:52, Se Högskoleverkets remissvar, Reg. nr. 31-3225-08

32. SOU 2008:109. För Högskoleverkets fullständiga synpunkter hänvisas till verkets remissyttrande.

verkande faktorer som högt söktryck till utbildningen och höga antagningskrav, kvaliteten i utbildningen, självständighet i yrkesutövningen, högt anseende bland allmänheten, god lön och möjligheter till karriär- och löneutveckling.

Det kan inte anses bevisat att legitimation leder till högre status i yrket. Enligt Högskoleverkets sätt att se det är kvaliteten i utbildningen det allra viktigaste för att på sikt förbättra utbildningens renommé och därmed yrkets anseende. Högskoleverket har uppmärksammat en rad kvalitetsproblem i den nuvarande lärarutbildningen³³. Ett av de grundproblem som verkets bedömargrupper har pekat på är att i princip samma inriktningar ges på de många lärosäten som ger lärarutbildningen, och att samma utbildning därför kan ha mycket olika uppläggning beroende på var den ges. Verkets utvärderingar har också visat att utbildningens kvalitet har varierat mellan olika högskolor.

Lärarutbildningsutredningens förslag att koncentrera lärarutbildningens inriktningar till ett mindre antal lärosäten ligger därför i linje med de rekommendationer Högskoleverket presenterat i samband med utvärderingarna. Apropå frågan om andelen kvinnor och män så kommer en sådan förändring leda till att män och kvinnor fördelas olika mellan olika lärosäten efter vilka inriktningar de respektive lärosätena har. Andelen män kommer att vara godtagbar på vissa håll, medan den kommer att vara för låg på vissa. Det är en bedömningsfråga huruvida detta egentligen innebär ett bekymmer. Med en ökad nationell rekrytering av lärare med speciella inriktningar bör det falla sig naturligt med en ökad benägenhet för studenterna att flytta både till utbildningen och till arbete efter utbildningen. Lärarutbildningen är idag en utbildning som rekryterar lärarstudenter regionalt, och i stor utsträckning för det regionala behovet av lärare. Det är inte otänkbart att lärarutbildningen i framtiden, om de föreslagna förändringarna genomförs avseende koncentration och profilering, kan komma att bli en utbildning som man flyttar till – varefter man flyttar tillbaka till sin hemregion för att söka arbete. För arbetsmarknadens vidkommande behöver det alltså inte vara ett problem att utbildningen kommer att koncentreras till ett färre antal lärosäten, under förutsättning att studenterna och i synnerhet männen visar en rörlighet som de inte hittills gjort. Det är dessutom möjligt att en högre koncentration av män på några lärosäten i sig kan bidra till att attrahera fler män – mot bakgrund av beskrivningen tidigare i detta kapitel om vad det innebär att tillhöra en minoritetsgrupp.

Koncentrationen av män till ett mindre antal lärosäten skulle däremot innebära minskade möjligheter att upprätthålla ett tvåkönat perspektiv i själva utbildningarna. Många av de lärosäten vi har varit i kontakt med anser emellertid att det är bättre att samla de män som finns tillsammans, jämfört med att de portioneras ut en och en eller två och två på olika inriktningar. Som det beskrivs av vissa lärosäten i nästföljande kapitel krävs en kritisk massa av

33. *Utvärdering av den nya lärarutbildningen vid svenska universitet och högskolor*. Högskoleverket 2005:17 R, *Uppföljande utvärdering av lärarutbildningen*. Högskoleverket 2008:8 R

det underrepresenterade könet för att det ska kunna uppstå någon dynamik i tvåkönade grupper.

Det finns emellertid även nackdelar med vissa av lärarutbildningsutredningens förslag när det kommer till frågan om att öka andelen män. Förslaget om en tydligare uppdelning mellan inriktningar innebär bland annat att inriktningen mot förskoleklass skulle komma att särskiljas från övrig lärarutbildning som en kortare utbildning med minskad möjlighet till ämnesfördjupning. Enligt vad som beskrivits i det föregående är det knappast sådana inriktningar som attraherar männen. Bristen på män skulle därför riskera att bli ännu större på den del av lärarutbildningen där bristen redan är som störst.

Utredningens förslag innebär också mindre möjlighet att byta inriktning, dvs. flexibiliteten skulle minska, vilket knappast skulle komma att locka fler män.

Vad gör lärosätena idag?

I uppdraget från regeringen ingår att Höskoleverket ska analysera vilka lärosäten som har genomfört strategier för att öka andelen män på lärarutbildningen. Verket ska även analysera vilka av dessa strategier som har varit framgångsrika. Ett syfte med detta är att sprida goda exempel till berörda lärosäten. Med anledning av detta genomfördes en enkätundersökning bland lärosätena. Avsikten var att genom enkäten inhämta mer information om de åtgärder som beskrivs i lärosätenas årsredovisningar och om man därigenom lyckats minska den sneda könsfördelningen på lärarutbildningen. Enkäten innehöll också frågor om strategier för att minska avbrott, övergripande beskrivning av könsfördelningen på det egna lärosätet och orsaker till denna samt hur lärosätena ser på möjligheten att påverka den sneda könsfördelningen.

Ambitionen har varit att utifrån de inkomna enkätsvaren kunna lyfta fram olika exempel på åtgärder som har vidtagits för att rekrytera fler män till lärarutbildningen och att behålla de studenter som finns på utbildningen.

Inledningsvis ska framhållas att flera lärosäten påpekar att de inte utarbetat några särskilda strategier för att rekrytera fler män. Problemet som framhålls är att det helt enkelt är få sökande till de utbildningsplatser som finns. Många av dessa lärosäten anger därför att den huvudsakliga ambitionen är att öka mångfalden generellt bland studenterna.

Enkäten skickades till 22 lärosäten (se appendix 3). De lärosäten som har en liten omfattning på sin lärarutbildning har inte fått någon enkät. Svar har inkommit från 19 lärosäten. Höskoleverket har också haft en fördjupad dialog med tre lärosäten: Högskolan i Borås, Högskolan Dalarna och Linköpings universitet. Vidare har några lärosäten via e-post ombetts utveckla beskrivningen av vidtagna åtgärder. Nedan görs en sammanfattande analys av lärosätenas beskrivningar.

Strategier för att öka andelen män på lärarutbildningen

Endast tre av de 19 lärosäten som har besvarat Höskoleverkets enkät anger att de har strategier för att öka andelen män på lärarutbildningen. Av övriga 16 lärosäten anger sex stycken att de har jämställdhetsplaner, likabehandlingsplan, plan för övergripande mångfaldsarbete etc. Det vill säga planer och policyer som tangerar området men som inte enbart fokuserar på att få fler män till utbildningen.

Malmö högskola är ett av de lärosäten som inte har någon strategi för att öka andelen män. I enkätsvaret skriver högskolan att "För att kunna ha en övergripande strategi behövs kunskap om varför andelen män är låg och varför manliga studenter tenderar att avbryta sina studier." För att öka kunskapen

kommer högskolan att bjuda in manliga lärarstudenter till fokusgrupper för att diskutera rekrytering och genomströmning av män.

Finns framgångsrika strategier och vad innehåller de i så fall?

Man kan konstatera att arbetet med att rekrytera fler män till lärarutbildningen är en långsiktig verksamhet. Inget lärosäte kan i dagsläget peka på att någon strategi som har genomförts har visat resultat.

Högskolan i Kalmar skriver att de utifrån skrivelser i sin jämställdhetspolicy och strategidokument för att rekrytera fler män, har tagit fram en handlingsplan. För närvarande håller handlingsplanen på att omsättas i olika projekt, varav ett rör rekryteringsfrågor för lärarutbildningen. Eftersom själva arbetet knappt har påbörjats är det för tidigt att uttala sig om huruvida strategin är framgångsrik eller inte. Högskolan menar dock att erfarenheter från de senaste 20 åren visar att de projekt som genomförts främst uppvisar kortsiktiga resultat. De menar därför att man inte ska ha alltför stora förhoppningar på långsiktiga resultat om inte samhället samtidigt gör synbara markeringar i form av t.ex. lagstiftning om delat ansvar för uttag av föräldradidighet.

Mittuniversitetet har en Handlingsplan för lärarutbildning 2008–2012 i vilken det framgår att ett av utvecklingsområdena är att arbeta för en jämnare könsfördelning inom olika områden och på olika nivåer beträffande såväl studenter som personal. Universitetet strävar efter 30 procent män inom lärarutbildningen, vilket är ett långsiktigt mål. De ansträngningar som har gjorts hittills har dock inte haft någon större framgång. Universitetet har skapat en ny inriktning mot fritidspedagogik och satsat särskilda medel för att utveckla och stärka rekryteringen till naturvetenskap. Man har också gjort en översyn av tillträdesreglerna för den korta varianten av lärarutbildningen för att öppna upp för att göra fler ämnen behörighetsgivande. Förhoppningen är att öka attraktionskraften och öka rekryteringen till lärosätet. Universitetet har också ett regionalt utvecklingsnätverk (RUN) som arbetar aktivt med genusfrågor i 19 kommuner. RUN bedriver med hjälp av genuspedagoger seminarieserier i syfte att skapa en likvärdig skola för flickor och pojkar, vilket beskrivs som en långsiktig satsning för att ge förutsättningar för ökad tillväxt och attraktionskraft. Under 2008 har en seminarieserie på fyra tillfällen genomförts för att öka kunskapen och medvetenheten kring sambanden mellan kön, hälsa och skolframgång. Seminarierna har handlat om skolutveckling för en likvärdig förskola/skola, genusmedveten läs-, skriv- och språkutveckling, hälsa & genus samt handlingsplan för lokalt arbete. Tanken är att seminarieserien ska utmynna i en lokal handlingsplan för varje enhet.³⁴

Universitetsstyrelsen vid *Linköpings universitet* antog i december 2007 en ”Strategi och handlingsplan för lika villkor 2008”. Arbetet för att få fler män inom t.ex. vård- och lärarutbildningarna och fler kvinnor inom de tekniska utbildningarna ligger på fakultetsnivå. Sedan den 1 januari 2005 har univer-

34. Inbjudan till seminarieserie Genus, hälsa och skolframgång. Regionalt utvecklingsnätverk. Dnr. MIUN2007/1256

sitetet en *genuslektor* på 25 procent vid varje fakultet. Det är ett uppdrag som innebär att aktivt medverka till att integrera genusfrågor i grundutbildningens innehåll och form samt finna pedagogiska modeller för bestående arbete med jämställdhets- och genusaspekter. Genuslektorn har tidigare genomfört en översyn av innehållet i det allmänna utbildningsområdet utifrån ett genusperspektiv. Nästa steg är att göra en motsvarande översyn inom ämnen i lärarutbildningens inriktningar och specialiseringar. Fokus är att utbildningen ska ha ett sådant innehåll så att både tjejer och killar kan känna igen sig och lockas av innehållet. Utbildningen arbetar även med att utveckla examinationsformer utifrån detta perspektiv.

Inte direkt strategi, men ...

Sex lärosäten anger att de, även om de inte har utformat några direkta strategier, på olika sätt arbetar strategiskt med frågan om den sneda könsfördelningen på lärarutbildningen. I stället för en särskild strategi för att minska den sneda könsfördelningen, hänvisar några lärosäten till planer och riktlinjer för jämställdhet, likabehandling eller mångfald.

Jämställdhetsarbetet vid *Högskolan i Borås* har som mål att åstadkomma en jämn könsfördelning bland såväl anställda som studenter. Målsättningen är att underrepresenterat kön ska svara för minst 40 procent av anställda respektive studenter. Lärosätet har under de senaste åren arbetat systematiskt med att rekrytera fler män bland lärarna på lärarutbildningen. För närvarande är drygt 40 procent av lärarna på utbildningen män. Målet är nu att få in fler disputerade män med inriktning mot förskolan.

De män som går lärarutbildningen i Borås har från och med 2007 möjlighet att ingå i ett nätverk, MaNet. De studenter som idag aktivt deltar i nätverket menar att de har stor nytta av tillgången till ett manligt forum och de uttrycker att de bl.a. känner sig mer trygga och säkra i sitt yrkesval. Nätverkets träffar är informella och studenterna deltar på det sätt de själva önskar. Mycket handlar om att lyfta olika funderingar och frågor som aktualiseras under utbildningen, t.ex. Vilka är samhällets, kollegernas, föräldrarnas förväntningar på mig i egenskap av manlig lärare? Vad händer om jag inte uppfyller dessa förväntningar? Kommer jag att bli ifrågasatt som man under och efter min utbildning? Hur hanterar jag det? Vad innebär det att arbeta på en traditionellt kvinnlig arena? Även föreläsningar och seminarier anordnas för nätverket. Nätverket har under våren 2008 deltagit vid två utbildningsmässor och högskolan har också som ambition att utbilda studentambassadörer för att sprida information om nätverket. Nätverket har också kontakt med ett motsvarande nätverk i Norge. Tanken är att man ska kunna delta i nätverket även när man avslutat utbildningen och börjat jobba som lärare. Eftersom nätverket är relativt nystartat är det fortfarande för tidigt att avgöra om det motverkat avhopp eller om det rekryterat fler män till utbildningen.

Vid *Uppsala universitet* finns ett jämlikhetsutskott knutet till fakultetsnämnden för utbildningsvetenskap. Utskottet ger frågorna uppmärksamhet

och satsar via informationskanaler på att nå ut med budskapet att utbildningen behöver fler män och försöker på olika sätt attrahera manliga studenter. Ett projekt med "genuscoachning" genomförs med syftet att utveckla genusperspektivet i utbildningen genom att stärka lärarnas kompetens. Detta projektet har under 2007 och 2008 finansierats av medel avsatta av rektor. Genuscoachningen genomförs via grupphandledning, eller miniseminarier och individuell handledning. Utgångspunkten för verksamheten är de deltagande lärarnas konkreta undervisningssituation och innehållsliga områden. I handledningen tas moment som grundläggande genusteori, genusmedveten pedagogik samt pedagogiska och ämnesmässiga förändringar upp. I utvärderingen av projektet framkommer att de deltagande lärarna har uppskattat det kollegiala utbytet och utvecklingen av den professionella rollen som lärare. Kopplingen mellan teori och praktik har uppskattats och gett en ökad medvetenhet och ett ökat intresse för frågorna. Flera deltagare har också genomfört olika förändringar för att integrera genus i sin undervisning.

Genomförda åtgärder under 2007

I regleringsbrevet till lärosätena anges att det i årsredovisningen ska framgå vilka åtgärder som lärosätet har vidtagit för att få en jämnare könsfördelning på utbildningar med ojämn könsfördelning. Lärarutbildningen nämns som ett exempel. Vidare ska utfallet av vidtagna åtgärder kommenteras. Med anledning av detta har Högskoleverket bitt lärosätena utveckla de åtgärder som man rapporterat i sina årsredovisningar för 2007. Syftet med frågan är att få en mer detaljerad beskrivning och en reflektion kring om genomförda åtgärder bedöms som lyckade och om man har kunnat se några resultat.

I princip inga lärosäten kan säga om eller att de åtgärder som genomfördes under 2007 har haft någon effekt när det gäller att komma till rätta med den sneda könsfördelningen.

De åtgärder som rapporteras för 2007 behandlar jämställdhetsperspektiv i olika rekryteringsinsatser, särskilda projekt med syfte att rekrytera fler män till skolan som genomfördes före 2007, åtgärder som kan kopplas till utbildningens inriktning och innehåll samt åtgärder i form av nätverk för manliga studenter och jämställdhetsprojekt riktat mot skolan.

Fyra lärosäten rapporterar att de inte vidtagit några särskilda åtgärder för att öka andelen män. Detta motiveras med att man behöver öka rekryteringen till utbildningen generellt, alternativt att man vill öka mångfalden bland de sökande på fler sätt än bara utifrån kön.

Ett av lärosätena, *Högskolan i Skövde*, redovisar ett par idéer som är på planeringsstadiet. Den ena rör en koncentration av utbildningens inriktning till dels förskola, förskoleklass och grundskolans år 1–6, dels den pedagogiska delen av utbildning för yrkeslärare. Om detta genomförs kommer det att finnas förutsättningar för samläsning mellan de olika inriktningarna och den totala köns-

fördelningen på lärarutbildningen skulle bli mer jämn. Högskolan planerar också att starta ett nätverk för manliga studenter på lärarutbildningen.

Rekryteringsinsatser med ett könsperspektiv

Flera lärosäten arbetar aktivt med manliga förebilder i informationsmaterial och med manliga studentambassadörer eller liknande vid utbildningsmässor och vid besök i gymnasie- och komvuxklasser. Exempelvis lägger man ut intervjuer med studenter av underrepresenterat kön på webben.

Flera lärosäten anger att man genomfört särskilda rekryteringskampanjer riktade till män. De flesta lärosäten som nämner denna typ av insatser uppger att de haft marginell eller ingen effekt för rekryteringen av manliga studenter till lärarutbildningen, medan andra uppger att de inte vet om åtgärderna haft några effekter.

Högskolan Väst skriver att de till höstterminen 2008 har antagit ett markant högre antal män än tidigare (dock från en låg nivå), vilket enligt högskolan kan vara en effekt av att man arbetat med manliga förebilder i form av exempelvis studentambassadörer.

Högskolan i Kalmar menar att ambassadörsverksamheten endast är en liten, men kanske på sikt betydelsefull, del i arbetet med att bryta gamla vanor och traditioner. Syftet med ambassadörsverksamheten, som är generell för alla utbildningar vid högskolan, är framför allt att synliggöra Högskolan i Kalmar för de elever som tidigare inte haft kännedom om högskolan och dess utbildningar. Högskolan medverkar årligen vid de tre stora gymnasie- och komvuxmässorna som hålls i Stockholm, Göteborg och Malmö. Man genomför också en lokal/regional "ambassadörsturné" där målgruppen är gymnasieklasser och arbets-sökande i åldern 18–25 år. Ambassadörerna gör besök i gymnasieklasser, på Komvux och lokala/regionala utbildningsmässor. Under perioden mars–april har ambassadörerna som uppdrag att jobba med nätaktiviteter både på högskolans webbplats och externt. De jobbar bland annat med bloggar och chattar inför ansökan i april. På så sätt har alla presumtiva studenter med frågor om Högskolan i Kalmar möjlighet att på ett enkelt sätt få svar av studenter. Under sommaren genomförs telemarketing, vilket innebär att ambassadörerna ringer upp personer som har sökt till den utbildning som ambassadören själv går, för att berätta om utbildningen och om Kalmar som studentstad. Detta sker både efter första och andra urvalet.

Preparandår/collegeår i syfte att rekrytera män

Några lärosäten, *Läraryhögskolan i Stockholm (numera Stockholms universitet)*, *Linköpings universitet*, *Umeå universitet*, *Högskolan Dalarna*, *Högskolan i Gävle* och *Örebro universitet*, redogör för projekt för att rekrytera män som genomförts före 2007 i samarbete med externa aktörer, såsom t.ex. kommunen och arbetsförmedlingen.

Vid *Läraryhögskolan i Stockholm* (LHS) genomfördes under perioden 1998–2000 det så kallade BRYT-projektet "Fler män till skolan". Projektet bestod

av en ettårig preparandutbildning med tillhörande platsgaranti på lärarutbildningen vid LHS. Projektet var ett samarbete mellan LHS, Länsarbetsnämnden i Stockholms län, Länsstyrelsen i Stockholms län och några kommuner i länet. Det övergripande målet var att öka andelen män i grundskollärarytbildningen. Målgrupp för projektet var yngre arbetslösa/arbets sökande män med gymnasieutbildning och behörighet för studier på Lärarhögskolan. Projektet genomfördes i två omgångar. Den första omgången omfattade 40 veckor totalt fördelade under två terminer. Praktik och teori varvades och deltagarna deltog i arbetet ute i en skola tre–fyra dagar i veckan. De hade då vägledning av en mentor i den aktuella skolan. Den teoretiska delen har haft erfarenhetsbaserat lärande som utgångspunkt. På så sätt har man försökt möjliggöra en aktiv reflektion och bearbetningsprocess för att öka och fördjupa förståelsen av de erfarenheter man fått från den praktiska delen ute i en skola. Finansieringen av projektet delades mellan de olika deltagande parterna. De män som deltog i projektet hade under preparandåret utbildningsbidrag.

Vid *Linköpings universitet* genomfördes projektet ”Fler män till läraryrket” under åren 2002–2005. Projektet vände sig till arbetslösa män som var minst 25 år och det genomfördes i samarbete med arbetsförmedlingen. De deltagande männen hade a-kassa under projektets gång och själva projektet finansierades av svenska ESF-rådet. Projektet gavs i två omgångar som omfattade ett år vardera. I första omgången användes begreppet preparandår, i den andra omgången collegeår. Deltagarna i projektet läste dels in behörighet på komvux, dels den första terminen på lärarutbildningen. Det fanns cirka 100 sökande till varje omgång, varav 30 kunde antas. Tjugofem från varje omgång gick lärarutbildningen efter det första inledande året. Projektet marknadsfördes i form av en bred kampanj i medierna, på arbetsförmedlingen och komvux. Bland annat hade man reklamslag i TV4 regionalt. En erfarenhet från projektet är att de studenter som deltog hade en annan social situation än många andra studenter. Många hade exempelvis ingen färdig lösning för barnomsorgen utan var tvungna att ordna med det under utbildningen. Deltagarna hade också mycket skiftande bakgrund, vilket ställde särskilda krav på lärarna. Vidare var det vissa samordningsproblem mellan komvux och universitetet. Det innebar exempelvis att en tentamen på komvux kunde krocka med undervisning på universitetet. Flera män som från början hade visat intresse för förskolan, ändrade sig under utbildningens gång och sökte sig mer och mer till undervisning mot äldre åldrar. En reflektion från projektet var att de deltagare som ville bli förskollärare ofta mötte en ifrågasättande attityd från samhället och att de fick försvara sitt val att vilja bli förskollärare.

Örebro universitet genomförde under några år från och med 2002 ett liknande projekt, ”Fler män till skolan”. Projektet bedrevs i samarbete med Länsarbetsnämnden och det syftade till att i första hand få män till områden i skolan där det fanns brist på manliga lärare. Under preparandåret erbjöds deltagarna olika typer av förberedelser för studier på lärarutbildningen, som till exempel seminarier, praktik med handledning på en skola och möjlighet

att läsa in behörighet för lärarutbildningen. De som deltog i projektet hade därefter platsgaranti på lärarutbildningen om de önskade gå vidare med studierna. Enligt universitetet var det också platsgarantin som gjorde att projektet inte kunde fortsätta eftersom platsgaranti efter den typ av utbildning som det här var frågan om, ett års preparandutbildning eller collegeår, inte är möjlig enligt rådande regelverk³⁵.

Vid *Högskolan Dalarna* genomfördes under 2001 och 2002 liknande projektverksamhet, i ett samarbete med Länsstyrelsen Dalarna, Länsarbetsnämnden i Dalarnas län, regionens kommuner, skolor och Kunskapslyft/Lärcentra. Projektet var EU-finansierat. Männerna i projektet hade skiftande bakgrund och ålder och det var inte enbart arbetslösa män som rekryterades. Projektet var upplagt med en termins behörighetskompletterande studier vid komvux för dem som inte redan hade behörigheten. Våren 2002 påbörjades preparandåret för en introduktion till skolan som arbetsplats och till läraryrket. Deltagarna fick möjlighet att praktisera inom olika skolformer från förskoleklass till gymnasieskolan. Deltagarna inledde parallellt med detta högskolestudier med en särskild studiegång. Studierna genomfördes decentraliserat på lärcentra med en mentor. Kurser som deltagarna gick var ledarskap i skola och lärande, genusperspektiv samt IT i skolan. Under projektet hade deltagarna finansiering i form av studiemedel under den behörighetsgivande utbildningen. Preparandåret var godkänt som arbetsmarknadsutbildning och man kunde då antingen ansöka om utbildningsbidrag hos den lokala arbetsförmedlingen (arbetssökande) eller om studiemedel.³⁶

Nya inriktningar för att locka fler män

På några ställen har man vidtagit åtgärder som rör inriktningen av lärarutbildningen genom att starta inriktningar som man tror kommer att attrahera fler män. På några ställen har det fått förväntad effekt, på andra inte.

Högskolan i Halmstad startade 2007 ett nytt program med inriktning mot lek, idrott, rörelse och hälsa. Den inriktningen rekryterade redan under 2007, d.v.s. det första året, fler män än kvinnor. År 2008 är andelen män bland nybörjarna större än någonsin, men ökningen finns inte inom denna nya inriktning. I stället är det inriktningarna mot gymnasieskolan som står för ökningen detta år.

Högskolan i Borås hänvisar till inriktning för förskollärare mot fritidsverksamhet som har lockat fler manliga sökande.

Högskolan Väst har på senare år lagt till ämnena samhällskunskap och matematik för ämnesstudenter för att bredda utbudet generellt. Den åtgärden har visat sig locka fler män.

35. Högskoleförordningen (SFS 1993:100) och Förändring om högskoleintroducerande utbildning (SFS 2002:763)

36. *Fler män till skolan – en studie av ett försök att locka män till läraryrket*. Catharina Andersson. Högskolan Dalarna.

Mittuniversitet startade 2007 en ny inriktning mot fritidshem/fritidspedagogik, men hade första omgången färre sökande än antalet platser och inte så hög andel män som förväntat. Det kan enligt universitetet bero på att det är en nystartad utbildning.

Genusperspektiv på utbildningens innehåll och organisation

Linköpings universitet ger exempel på hur en lektor med särskild tyngdpunkt på genus arbetar med översyn av innehåll i utbildningen ur ett genusperspektiv. *Uppsala universitet* redogör för en verksamhet med "genuscoaching", som handlar om att handleda utbildningens lärare och göra dem mer genusmedvetna i den egna undervisningen (se mer detaljerade beskrivningar under avsnittet "Strategier för att öka andelen män på lärarutbildningen").

Vid *Högskolan i Borås* ges en "genusstrimma" inom det allmänna utbildningsområdet som är obligatorisk för alla lärarstudenter. Den består av föreläsningar och seminarier och behandlar frågor som genus, utbildning och kön, utbildning, kön och demokrati samt elevers inflytande.

Lärarutbildningen vid *Mälardalens högskola* innehåller kurser som behandlar mångkulturalitet, maktrelationer och kommunikationsmönster utifrån etnicitet, genus och klass.

Flera lärosäten anger att arbetsgruppernas sammansättning är av betydelse. Det är en fördel att de få manliga studenter som finns på utbildningen samlas i ett fåtal grupper, i stället för att de ska fördelas så att det finns minst en man i varje grupp. Erfarenheten är att män är mer benägna att stanna kvar i utbildningen om de har nära kontakt med andra av samma kön. Detsamma gäller den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) och hur manliga studenter placeras på olika skolor. Lärosätena poängterar vikten av att försöka hitta förskolor och skolor där det finns manliga förebilder.

Jämställdhetsprojekt inom skolan och fortbildning av verksamma lärare

Linköpings universitet genomförde under 2007 jämställdhetsprojektet "Är det valfritt?" i samarbete med en gymnasieskola. Projektet genomfördes med delfinansiering från svenska ESF-rådet. Ett av syftena var att personalen vid skolan skulle bli bättre rustad för att bryta gamla förlegade könsmonster hos unga kvinnor och män som ska välja utbildning och yrken i framtiden. I projektet ingick en kurs på 7,5 högskolepoäng, som hette "Genus och genusmedveten undervisning på gymnasieskolan". Denna kurs vände sig till lärare, studierektorer och yrkesvägledare på skolan. Kursen syftade till att deltagarna skulle utveckla grundläggande kunskaper om genusteori och förståelse för vilken betydelse genus har för elevers lärande och möjligheter i skolan, färdigheter i att upptäcka och hantera genusrelaterade problem i gymnasieskolan samt ett kritiskt förhållningssätt till olika genusmedvetna arbetssätt. Uppgifterna i kursen var upplagda så att deltagarna på olika sätt fick forska kring sin egen praktik och dra pedagogiska konsekvenser av de resultat de fick fram.

TVå olika uppgifter ingick i kursens examination. Den första handlade om kunskaper i genusteori och genus betydelse för lärande och möjligheter i utbildning samt förmågan att använda dessa kunskaper för analys av utbildningssituationer. Den andra uppgiften var inriktad på att observera och upptäcka genusproblematik, alternativt ”att göra en genusrelaterad förändring i den egna pedagogiska vardagen och värdera den ifrån erhållna genuskunskaper”. Uppgiften dokumenterades i form av en mindre vetenskaplig rapport. I denna anges som de viktigaste resultaten från projektet att ”genusmedvetenheten på skolan har ökat eftersom alla kommit i kontakt med genusproblematiken, kunskapen har ökat vilket har märkts i de examensarbeten som producerats och de diskussioner som förts i samband med t.ex. examinationen”.³⁷

Ett mål med en ökad kunskap hos lärarna var att det skulle leda till pedagogiska förändringar. När slutrapporten till svenska ESF-rådet skrevs hade några idéer testats medan andra var på väg att provas.

Universitetet hävdar att i och med att lärarnas medvetenhet och kunskap om dessa frågor har ökat, finns förutsättningar för att de ska kunna bidra till att eleverna bryter könsmonster och gör friare val då det gäller utbildning och yrke.

Mälardalens högskola driver kompetensutveckling för yrkesverksamma lärare i form av fristående kurser som behandlar genus och mångfald.

Strategier för att minska risken för avbrott i studierna

En av frågorna i enkäten formulerades på följande sätt: ”Vilken strategi har lärosätet för att minska risken att studenter ska avbryta sina studier på lärarutbildningen? Ange om det finns strategier såväl för studentgruppen i sin helhet som för gruppen manliga studenter.”

De flesta åtgärder i syfte att minska risken för avbrott i studierna gäller studentgruppen som helhet. Några lärosäten anger särskilda insatser för gruppen manliga studenter: mentorsprojekt, koncentration av männen till få arbetsgrupper inom utbildningen, manliga vägledare till de manliga studenterna under den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU) samt inom nätverk. Insatser av mer generell karaktär omfattar bl.a. studentuppföljningar, kurspaket där studieteknik ingår samt mentorsverksamhet. Några lärosäten anger i enkätsvaren att de insatser som har genomförts har varit effektiva.

Högskolan i Gävle driver ett projekt där studenter med oavslutade studier följs upp. Inom projektet tittar man på när studenter avbryter sina studier och man försöker också ta reda på mer om avhoppet genom att intervjua studenter som avbrutit sina studier. Syftet är att utifrån resultatet från projektet formulera en övergripande strategi.

37. Slutrapport från projektet ”Är det valfritt?” till svenska ESF-rådet, projektnummer 71924.

Läroprogrammen vid *Linköpings universitet* arbetar med att introducera studenterna till studier på läroprogrammet. Det sker genom information/vägledning i samband med ansökan och antagning för att studenterna ska känna sig säkra på att de valt rätt och i samband med att studierna börjar. Studentmentorer kontaktar studenterna i mitten av terminen för att i grupp eller enskilt diskutera bl.a. studier och studiesituation. Programmet genomför också regelbundna studieuppföljningar för att "fånga upp" studenter som riskerar att spärras ut på grund av att de inte uppfyller kraven för att få gå vidare till nästa moment eller kurs.

Vid *Högskolan i Skövde* finns sedan 2007 ett projekt, Student i fokus, med syftet att få fler studenter att både fullfölja sin utbildning och att vara nöjda med den. I projektet ingår utbildning av programansvariga, kurser i studieteknik, system för tidiga åtgärder när studenterna har svårigheter i studierna, studieverkstad, kurser i stresshantering och att våga tala samt ett utökat fadderstöd. Det faktum att lärarutbildningen i Skövde är en relativt liten utbildning gör att studenter och lärare snabbt och enkelt kan få kontakt och samtala om olika problem eller frågor som uppstår under utbildningen. Utbildningen startar även ett projekt med mentorskap med syftet att stödja studenternas yrkesutveckling.

Mälardalens högskola beskriver ett liknande stöd för sina studenter. Från och med höstterminen 2008 erbjuder högskolan alla programstudenter, oavsett program, ett kurspaket som behandlar studieteknik, kommunikation och karriär. Kurspaketet, KLOK, ska följa och stötta studenten genom hela studietiden och ger verktyg för lärande och kommunikation för effektiva studier och kommande yrkesliv. Lärarutbildningen vid högskolan arbetar också sedan 2005/06 tillsammans med Eskilstuna kommun i ett nätverk kallat "Män i förskolan", vars syfte är att rekrytera och behålla fler män inom Eskilstunas förskolor. Företrädare för nätverket deltar vid terminsstart och inbjuder de manliga studenterna till möten. Högskolan beskriver även ett projekt med syftet att ta fram en metod för uppföljning av studenter. Projektet har resulterat i en metodbeskrivning av uppföljningsarbete för studievägledare som ett led i att minska framtida avhopp.

Vid *Högskolan Väst* är lärarutbildningens generella strategi för att studenter inte ska avbryta sina studier en väl utvecklad "synlighet" för studenten. Alla studenter indelas vid studiestarten i mindre grupper med en ansvarig lärare som sedan följer studenterna genom hela deras studietid. Den ansvarige läraren står för ett mentorskap för den individuella studenten, men fungerar också som examinator för moment som rör kopplingen teori och praktik, gör besöken på studentens VFU-plats, tar del av studentens VFU-omdömen och stöttar studentens utveckling såväl professionellt som akademiskt. Den ansvarige läraren hålls också informerad om "sina" studenters studieresultat, för att kunna ta kontakt då en student halkar efter i studierna eller har svårigheter på sin VFU-plats. När andra problem uppstår för en student kopplas oftast den ansvarige läraren in, som har god kännedom om individen och kan ge en

helhetsbild av studentens väg genom utbildningen. Denna strategi har visat sig fungera oberoende av kön, och har varit positiv för både män och kvinnor i studentgruppen.

Högskolan i Halmstad har inriktningsmentorer som är yrkesverksamma lärare, vilka ska bidra till anknytningen mellan teoretiska och praktiska studier. Detta eftersom man har erfarenhet av att många studenter är motiverade för läraryrket, men inte för akademiska studier. Högskolan har också startat ett mentorsprojekt för manliga studenter.

Umeå universitet skriver att studenterna i de decentraliserade utbildningarna får en mentor som är lokalt förankrad i det lärcentrum som utbildningen ges vid. Detta är en aktiv strategi för att undvika avhopp under främst det första året och det är en strategi som enligt universitetet visat sig vara effektiv.

Vid *Malmö högskola* befinner sig studenterna på samma partnerskola under sin praktik och ingår där i lärarlag. Man anger att detta förmodligen bidrar till att det blir lättare för de manliga studenterna att hitta manliga förebilder bland lärarna på skolan.

Vid *Högskolan Dalarna* erbjuds studenterna handledning av företrädare för de ämnen eller kurser där de inte har slutfört sina studier, vilket har varit effektivt. Högskolan utvecklar också ett system för studentuppföljning, där genusanalys ingår, för att kunna identifiera orsakerna till studieavbrott. Detta görs inom ramen för ett nytt högskoleövergripande kvalitetssystem.

Göteborgs universitet rapporterar om stödande samtal för dem som inte håller studietakten och en aktiv studievägledning.

Växjö universitet anger att studentuppföljningar används som strategi för att minska avhopp. En enkätundersökning om bl.a. motiven till att man påbörjat lärarutbildningen har genomförts under hösten 2008. Resultatet från den undersökningen kan vara vägledande i det strategiska arbetet med att rekrytera fler män och för att minska avhopp. Detsamma gäller en alumnundersökning som har genomförts.

Högskolan i Kalmar försöker skapa en attraktiv utbildning genom bra utbildningsvägar som ger möjlighet till fördjupning och breddning. Man planerar också att öka antalet distansutbildningar.

Några lärosäten nämner att valet av examinationsformer, arbetssätt och pedagogik kan påverka studenternas benägenhet att stanna kvar i utbildningen.

Diskussion och förslag till åtgärder

För att föreslå åtgärder för att öka andelen män på lärarutbildningen är det kanske mest grundläggande att beskriva vilka män som attraheras av läraryrket – och framför allt av vilka skäl de gör det. En av de viktigaste slutsatserna från den genomgång som gjorts i den här rapporten är en viss noterbar skillnad i bakgrund och erfarenheter mellan kvinnor och män som börjar på lärarutbildningen. Kvinnorna har i något högre utsträckning en arbetarbakgrund och har oftare arbetat några år innan de påbörjar sin lärarutbildning. Männerna har i något högre utsträckning en akademisk bakgrund. Detta går att utläsa som att det till stor del är olika kategorier av kvinnor respektive män som söker de här utbildningarna. Det tycks som att kvinnorna i högre utsträckning betraktar läraryrket som ett arbetaryrke, medan männen betraktar det mer som ett yrke för en akademiker.

I samma riktning talar den skillnad som uppmärksammas i den här rapporten att kvinnorna mer än männen är mest intresserade av själva yrket och arbetet med barn/ungdomar. En sådan beskrivning är visserligen förenklad, men kan ändå betyda en skillnad som gör att män och kvinnor till stora delar söker dessa utbildningar av olika anledningar, och att det därför – till stora delar – är ”olika” män respektive kvinnor som gör detta utbildningsval. De har därmed olika syn på yrkets innehåll och vad det innebär. Vilket i sin tur kan bidra till att förklara varför män och kvinnor tycks påverkas olika av yrkets status, karriär- och inkomstmöjligheter, samt varför män och kvinnor lockas till olika inriktningar och verksamhetsnivåer inom läraryrket.

Det finns två sätt att hantera dessa skillnader med syftet att öka andelen män. Det ena sättet är att verka för att utjämna skillnaderna, så att ”samma” kvinnor och män söker till lärarutbildning, med en gemensam bild av vad läraryrket innebär. Det andra sättet är att bejaka skillnaderna, och att inrikta rekryteringen efter vad männen respektive kvinnorna förväntar sig enligt den bild de har av vad som är attraktivt med läraryrket. Men det sistnämnda skulle också kräva breddningar och förnyelser inom lärarutbildningen för att både män och kvinnor ska finna sig tillrätta där. För att attrahera en högre andel män skulle då receptet bli, för att strikt utgå från ovanstående resonemang, att ytterligare akademisera lärarutbildningen. Frågan är bara vad detta konkret skulle innebära för utbildningen och det finns åtminstone två givna invändningar. För det första måste behovet av att rekrytera en högre andel män vägas mot behovet av att rekrytera tillräckliga *kvantiteter* av lärarstudenter. Om det tillförs mer teoretiska inslag och ett större ämnesdjup i lärarutbildningarna kan den eventuella tillströmningen av nya studenter ske på bekostnad av andra studenters frånfalle. För det andra – och framför allt – måste yrkesrelevansen sättas i första rummet. Det vill säga det primära är att lärosätena utbildar lärare på rätt sätt i förhållande till de kommande arbetsuppgifterna.

Högskoleverket menar att högskolans förhållningssätt bör vara en strävan efter att kvinnor och män ska kunna studera till lärare på lika villkor, med det gemensamma målet att arbeta som lärare utan förväntningar i egenskap av kön. För att nå till en sådan ideal situation finns knappast några genvägar. Vad som krävs är olika former av långsiktig attitydpåverkan.

Påverkan för fler män dit de saknas

Att det främst är på inriktningar för de yngre åldrarna som männens andelar är låga är känt sedan länge. Detta är ett faktum som ännu gäller i allra högsta grad, vilket visas i genomgången i den här rapporten. Det finns stora svårigheter när det gäller att förändra attityderna till ett så skarpt könsstämplat yrkesområde som barnomsorg och undervisning av barn. Den kanske mest framkomliga vägen till förändring har utvecklats på vissa lärosäten i form av förskolläraryrkesutbildning med viss ämnesfördjupning – exempelvis mot naturvetenskap. Samtidigt som detta säkerligen är ett bra sätt att skapa intresse för naturvetenskap hos barn, skulle också sådana inriktningar kunna bidra till att öka andelen män på förskolan.

För att attrahera män till inriktningarna mot förskola har det också visat sig vara viktigt med möjligheter till en bred ingång. Det har också varit viktigt med samband mellan inriktningen mot förskoleklass och övrig lärarutbildning, för möjlighet till rörlighet och flexibilitet. Som den här studien har diskuterat så attraheras inte männen av kortare utbildningar med liten möjlighet till ämnesfördjupning.

Kvinnor och män är tydligt uppdelade inte bara på skalan lärare för yngre respektive äldre barn, utan också över olika ämnen av lärarutbildning, till stor del eftersom männens högre närvaro på gymnasieläraryrkesutbildning innebär att de i högre utsträckning blir ämneslärare än kvinnorna. Detta innebär att män och kvinnor i lärarutbildningen utbildas för att göra olika saker i skolan.

En annan aspekt av könsskillnaderna i yrket gäller att män och kvinnor avdelas för olika typer av uppgifter, efter ”manliga” respektive ”kvinnliga” områden på förskolan och skolan. Det typiska exemplet är den ensamme mannen som anställts på en förskola som får uppgiften att spela fotboll med barnen. Det är sällan för att få denna könsstereotypa roll som mannen sökt sig till förskolläraryrket.

Högskoleverket har inga direkta förslag på lösningar av dessa uppdelningar inom lärarutbildningen och i yrket, men problematiken är en väsentlig del av beskrivningen. En given väg för att bryta detta är att fler män förmås börja på utbildningar mot läraryrket – ett tillräckligt stort antal män för att ge könsuppdelningar i lärarnas yrkesliv kan börja utmanas. Men för verklig förändring behöver även kvalitativa aspekter ses över. Strukturerna kring lärarutbildningen och läraryrket är uppbyggda för att bevara könsskillnader. Det finns inte mycket utrymme för att utmana dem.

Påverkan av attityder till manliga lärare

I denna rapportens teoretiska genomgång har beskrivits den könsordning på arbetsmarknaden som definierar läraryrket och omhändertagandet av barn till det kvinnliga yrkesområdet. Män har därför svårt att accepteras i den rollen, och dessutom förväntas de anpassa sig eller vara tydliga förnyare när de väl befinner sig där. Det kan vara svårt för män att attraheras av en starkt kvinnodominerad utbildning där det dessutom råder en starkt dominerande kvinnlig kultur. Det kan också vara svårt för de få män som börjar på utbildningarna att vilja vara kvar. Dessa genusaspekter behöver medvetandegöras och behandlas tidigt i lärarutbildningarna. Förändring kan bara uppnås genom att dolda och outtalade förväntningar på män respektive kvinnor kommer upp till ytan för att diskuteras och ifrågasättas.

Redan i lärarutbildningen måste studenterna förberedas för att möta de attityder till män som finns inom lärarkåren och bland föräldrar. Sådana attityder finns exempelvis beträffande manliga förskollärare, och de kan bara förändras med kunskap och engagemang.

Att detta är ett långsiktigt projekt behöver väl knappast nämnas. Det handlar i mångt och mycket om att påverka kommande generationer. I ett arbete med att förändra attityder måste föräldrar och de unga barnen betraktas som målgrupper. Vad varje enskilt lärosäte som bedriver lärarutbildning konkret kan göra är att utveckla samarbetet med gymnasieskolan och grundskolan i den aktuella regionen. Detta dels för att tidigt påverka elever och deras föräldrar för en fri syn i utbildningsvalet – och kanske exempelvis upptäcka läraryrket, dels för att höja kunskapsnivån hos utbildade lärare när det gäller genusperspektivets betydelse.

Påverkan av status och karriärvägar via utbildningarna

Att öka utbildningens attraktivitet för både kvinnor och män är i hög grad en fråga om att genom utbildningen öppna fler alternativ inom läraryrket. Många, för att inte säga de flesta, beskriver huvudproblemet med den sneda könsfördelningen inom lärarkåren som resultat av yrkets för låga status och värde på arbetsmarknaden. Detta är något som vi utifrån Högskoleverkets plattform inte kan föreslå några enkla lösningar på. Det går inte att dra i en spak för att i ett svep reglera upp lönerna för hela lärarkåren. För varje enskild kommun skulle en tvär förändring innebära en enorm ökad kostnad för skolan. Dessutom är lönefrågan inte något som utbildningsväsendet egentligen kan påverka. Vad som kan göras inom utbildningen är att utveckla kvaliteten på utbildningarna – något som också görs kontinuerligt och som utvärderas av Högskoleverket.

Det finns också möjligheter att redan inom utbildningen öppna för ett system med större lönespridning och fler karriärvägar inom läraryrket. Utbildningarna kan bidra till en sådan utveckling genom att bredda innehållet i de

olika inriktningarna, förslagsvis genom vissa kombinationer. Lärosätena kan också se över utbildningarnas innehåll i syfte att attrahera såväl kvinnor som män, och till exempel föra in mer kurser i ledarskap respektive genusperspektiv. En konkret förändring kan vara att lärarutbildningen inkluderar något specialiseringsämne.

Varför hoppar männen av?

Som framgått av rapporten är manliga lärarstudenter mer benägna att hoppa av från studierna än kvinnorna. Att kartlägga orsakerna till detta är en av de specificerade uppgifterna inför det här uppdraget, och under utredningens gång har ett antal tänkbara förklaringar utkristalliserats.

Män är mindre benägna än kvinnor att ta ut examen från lärarutbildningen. Detta är dock bara en del av bilden.

Vår slutsats är att männens avbrott, något förenklat, har tre huvudsakliga orsaker. *För det första* att de män som kommer till utbildningen kan vara mindre övertygade om sitt utbildningsval, eftersom de har gått utanför allmänhetens förväntan om manliga yrkesområden och att valet därmed är ifrågasatt och kanske tveksamt redan från början. *För det andra* att männen i utbildningen möter en traditionellt kvinnlig kultur som de antingen måste anpassa sig till eller revoltera mot, vilket i båda fallen kan innebära svårigheter. *För det tredje* att männen i utbildningen ofta saknar likar av samma kön och manliga förebilder.

Att utbildningen skulle vara för krävande för de manliga studenterna vill vi inte påstå. Däremot kan det vara så att arbetssätt och examinationsformer är etablerade efter hur majoriteten av kvinnliga studenter fungerar i utbildningen, och att det finns för liten variation och mångfald utifrån bland annat ett genusperspektiv.

Det skulle också kunna vara så att männen är mer känsliga för de rapporter om brister i utbildningens kvalitet som bland annat härrör från Högskoleverkets tidigare utvärderingar. Eller att de faktiskt har reagerat på kvaliteten själva. Något som talar i den riktningen är den statistik om lärarstudenterna som den här rapporten redovisar, som visar att männen i högre utsträckning kommer från hem med akademisk bakgrund, och att de dessutom oftare har erfarenhet av akademiska studier.

Politik för jämnare könsfördelning

Denna rapport har till stora delar begränsat problembeskrivningen till vad som kan göras inom utbildningsväsendets ramar. Men uppgiften att påverka könsfördelningen på utbildningar till traditionellt kvinnliga yrken är bredare än så och berör flera politikområden. Exempelvis har det stor betydelse vilka alternativ som faktiskt står till buds på arbetsmarknaden för män och kvinnor. Inom traditionellt manliga yrken finns fler arbeten möjliga att nå även

utan akademisk utbildning, medan en större andel av traditionellt kvinnliga yrken kräver utbildning.

I detta sammanhang måste poängteras att frågan om könsfördelningen i läraryrket mycket handlar om att se möjligheter i politiska lösningar. Det krävs politisk vilja inte enbart på den kommunala nivån för att förändra situationen, utan även på den statliga. För att påverka förhållanden som har att göra med arbetsmarknaden och synen på läraryrket behövs ett brett angreppssätt och ett mycket långsiktigt perspektiv. Exempelvis har det säkert stor betydelse att fortsatta åtgärder görs för att förmå män att dela föräldraledigheten lika med kvinnorna. Djupt rotade förställningar om vad som är manligt och kvinnligt förändras inte med några politiska reformer, men genom att män i samhället uppmanas att ta mer ansvar för barn så blir det synliggjort att även män är lämpade och skickade att göra det – och det är ett viktigt budskap att visa för de uppväxande generationerna av pojkar.

För utmaningen att balansera könsfördelningen på lärarutbildningen räcker det inte med att det från centralt håll allmänt uppmanas till insatser. Samtidigt kan alltför konkreta mål vara svåra att uppnå och därför bli verkningslösa. Fler män till läraryrket är att betrakta som en nationell angelägenhet. En sådan kräver nationella satsningar – satsningar som måste prioriteras resursmässigt. Med andra ord, om vi förväntar oss att verkligen se förändringar beträffande andelen män i läraryrket så behövs långsiktiga insatser med särskild finansiering. Högskoleverkets bedömning är att det krävs att regeringen långsiktigt stimulerar till konkreta satsningar för en jämnare könsfördelning i lärarutbildningen på respektive lärosäte, genom att särskilda resurser tilldelas lärosätena för ändamålet, resurser som förutsätter kontinuerlig uppföljning och utveckling.

Lärosätenas val av åtgärder inom ramen för denna finansiering bör baseras på vilka inriktningar av utbildningen som lärosätet specialiserat sig på. I det följande avsnittet ges en beskrivning av vilka typer av åtgärder sådana satsningar bör omfatta.

Ett paket av åtgärder – från rekrytering till examen

Lärosätena har redovisat olika exempel på åtgärder som genomförts för att få fler män till lärarutbildningen. Det ska poängteras att detta inte är någon utvärdering av lärosätenas verksamhet, utan regeringens uppdrag till Högskoleverket gäller att uppmärksamma goda exempel på hur man kan arbeta.

En del åtgärder som bedrivs är inriktade på rekryteringen av män, andra på att behålla de män som väl är inne i utbildningen. Viss verksamhet bedrivs också i form av samarbete med skolan. Detta betraktar vi som viktigt. Dels för att skolan är studenternas blivande arbetsfält och att det finns mycket att uppmärksamma och samtala kring när det gäller attityder och förväntningar på män och kvinnor. Dels för att det är genom tidiga kontakter med unga människor som man har möjlighet att påverka valen inför kommande yrkesliv.

Knappast något lärosäte uppger att de arbetar över hela fältet, som omfattar samverkan med skolor/kommuner, rekryteringsåtgärder, samt åtgärder för uppföljning/utveckling. Enligt Höskoleverkets bedömning är det förmodligen otillräckligt att ett lärosäte genomför enstaka åtgärder inom exempelvis rekryteringsarbetet. Det behövs flera åtgärder som på olika sätt samverkar genom hela utbildningen – från rekrytering till examen.

Bland de fruktbara enstaka åtgärder som rapporteras från lärosätena finns alltså mycket som är bra och mycket som är värt att vidmakthålla och eventuellt utveckla ytterligare. Men framför allt kan åtgärderna ge mer effekt om de genomförs som delar i ett paket, med det gemensamma målet att förbättra könsfördelningen.

- **Könsmedvetna rekryteringsinsatser**

Att enbart koncentrera sig på informationsinsatser för att rekrytera främst fler män till lärarutbildningen har förmodligen begränsad effekt. Åtgärderna måste ses på lång sikt och vara inställda på att förändra attityder och på att få fler män att se läraryrket som intressant. En nyckelgrupp i det här sammanhanget är studie- och karriärvägledarna på högskolorna och studie- och yrkesvägledarna på gymnasie- och grundskolan, som bör beakta genusperspektivet i sin vägledning. Vidare bör inte rekryteringsinsatser begränsas till gymnasieskolan och komvux. Intresset för läraryrket och lärarutbildningen måste väckas redan under grundskolan. I rekryteringsarbetet talar också många lärosäten om fördelarna med att använda studentambassadörer, det vill säga representanter för lärarstudenterna – av båda könen – som ute på grundskolor och gymnasieskolor berättar om sitt utbildningsval och sin syn på läraryrket. Att informationsinsatserna ska inbjuda såväl kvinnor som män behöver knappast påpekas. Det kan exempelvis innebära att materialet bör tona ner det typiskt ”tjejiga” till förmån för ett mer könsneutralt uttryck. Som många lärosäten också påpekar krävs rejäla och långvariga satsningar för att få till stånd förändringar. Detta är naturligtvis något som kräver resurser. På en del håll har särskilda projektbidrag gjort det möjligt för lärosätet att använda exempelvis lokal reklam-TV för att skapa intresse bland män för läraryrket. Höskoleverket förordar liknande kampanjer på ett nationellt plan. Frågan om fler män till läraryrket är en nationell angelägenhet och strävan borde därför vara att nå attitydförändringar över landet generellt.

- **Studieförberedande insatser**

Ett antal lärosäten har erfarenheter av olika typer av behörighetsgivande och studieförberedande utbildningar som har genomförts i projektform under några år. Dessa projekt har oftast riktats särskilt till arbetslösa män. Erfarenheterna från dessa verksamheter visar att det måste till en bred regional samverkan mellan lärosäte, kommuner, arbetsförmedling och länsstyrelse. Projekten har framför allt inneburit att vissa män fått upp ögonen för läraryrket – män som kanske inte annars hade sett det som ett alternativ. Det finns dock problem av formell karaktär när det

gäller den typ av satsningar som har gjorts, bland annat utifrån ett lika-behandlingsperspektiv. Därför behöver man hitta andra vägar men ändå behålla det som fungerat väl. Högskoleintroducerande utbildning, där det ingår att läsa in behörighet, måste vara tillgängliga för både kvinnor och män. Med det förbehållet kan lärosäten även fortsättningsvis använda denna möjlighet i rekryteringen av studenter, och kanske främst i rekryteringen av manliga studenter.

- **Studentstödjande insatser genom hela utbildningen**

När man väl fått studenterna till utbildningen behövs åtgärder för att tidigt kunna fånga upp studenter med behov av särskild uppmärksamhet. En del lärosäten anger att fler män än kvinnor har behov av olika former av stöd. Detta varierar starkt mellan olika lärarutbildningsinriktningar eftersom männen – liksom kvinnorna – fördelar sig olika mellan inriktningarna avseende bakgrund och utbildningsmeriter. I våra lärosäteskontakter har framgått att behovet av att ägna männen särskild uppmärksamhet är störst på de inriktningar där männen är minst vanliga. Det gäller i synnerhet på inriktningar mot tidigare år och förskola. Det är också angeläget att studenterna får en god introduktion till sin lärarutbildning. Flera lärosäten visar på goda exempel hur man kan arbeta med dessa frågor. Detta utvecklas nedan under åtgärder för att förebygga avhopp.

- **Förebilder av båda könen**

Betydelsen av både manliga och kvinnliga förebilder kan knappast över-skattas. Många pojkar har under en nioårig skolgång etablerat bilden av läraren som ”skolfröken”, och ser kanske inte ens läraryrket som något alternativ. Det är definitivt rätt väg att påverka både pojkar och flickor via både manliga och kvinnliga förebilder inom yrken som har att göra med barns omvårdnad, utveckling och lärande. Förebilderna behöver också finnas inom utbildningen och inom VFU:n. För att anamma erfarenheterna från tidigare åtgärder tycks en fruktbar metod för lärosätena vara att arbeta med både manliga och kvinnliga mentorer och handledare. Att uppmuntra och understödja fadderverksamheter inom lärarutbildningarna är också en konkret och i sammanhanget enkel åtgärd i syfte att skapa kontakter mellan de män som går utbildningarna. I strävan efter förebilder av båda könen ska också ligga tvåkönad representation bland lärarutbildarna.

- **Jämställdhets- och genusperspektiv i utbildningen**

Lärarutbildningen har ett särskilt ansvar att lyfta genusperspektivet, både vad gäller innehåll, arbetsformer och det material som används och i själva organisationen av undervisningen. De lärare som undervisar i utbildningen behöver därför själva ha en medvetenhet om genusperspektivet. Ett sätt att organisera lärarnas vidareutbildning i dessa frågor är att lägga det som moment inom den högskolepedagogiska utbildningen, med en kontinuerlig fortbildning i form av t.ex. handledning och seminarier.

Även skolan och hur skolan agerar i dessa frågor är av vikt. Skolan har möjlighet att påverka barn och ungdomar så att de kan bryta traditionella könsmonster vad gäller utbildnings- och ykesval. Lärosätena, med den kunskap och kompetens många har, kan ordna fortbildning för lärare i skolan så att även de görs mer medvetna om genusperspektiv i undervisningen.

- **Mångfald av undervisnings- och examinationsformer**

Några lärosäten anger att männen och kvinnorna ofta föredrar olika metoder för att ta till sig information och kunskap och hur man redovisar sin kunskap. Det förekommer att lärosäten har utvecklat alternativa former genom exempelvis kombinationer av muntliga/skriftliga tentamina. Detta kan vara en enkel anpassning för att rätta sig efter kvinnornas respektive männens olika önskemål. Utifrån denna utrednings uppdrag är det viktigt att lärarutbildarna har kunskap om hur man kan variera arbetssätt i undervisningen och examinationsformerna, och att detta görs utifrån ett genusperspektiv. Det ska emellertid poängteras att dessa skillnader inte nödvändigtvis går mellan män och kvinnor. Vilka arbetssätt och examinationsformer man föredrar kan helt enkelt vara en fråga om personlig läggning.

- **Nätverk och mentorer**

Att uppmuntra och stödja nätverk för män i lärarutbildningen kan vara ett bra sätt att behålla de killar som söker sig till utbildningen. Det bör också vara något man lyfter upp i rekryteringen av studenter. Nätverken ger möjlighet för män i lärarutbildningen att ventilera olika frågor om förväntningar, synen på manliga lärare etc. i ett forum där de kan känna sig trygga och där de inte blir ifrågasatta. På motsvarande sätt kan manliga mentorer i form av lärare i skolan vara ett bra sätt för dessa studenter att "få lov" att prata om dessa frågor. Eftersom mentorerna själva har gått igenom lärarutbildningen och nu arbetar på skolan, så känner de igen de frågor och funderingar som kommer upp i olika sammanhang. Att vara mentor eller VFU-handledare för studenter ska ses som en förmån och en utvecklingsmöjlighet för läraren ute i skolverksamhet, en slags karriärmöjlighet. Det är önskvärt att de erbjuds fortbildning av lärosätet i form av seminarier, föreläsningar och liknande.

- **Åtgärder för att minska avhopp**

En viktig fråga är hur man får studenterna att stanna kvar på utbildningen. Detta är en fråga som är aktuell för båda könen men i synnerhet för de manliga studenterna eftersom de visat sig mer benägna än kvinnorna att avbryta sina lärarstudier. Anledningarna skiftar. Ibland rör det sig om övergång till andra högre studier, ibland om inträde på arbetsmarknaden, inte sällan som just lärare.³⁸ De flesta åtgärder som genomförs av lärosätena i syfte att minska risken för avbrott i studierna gäller

38. *Studenter som inte slutför lärarutbildningen – vart tar de vägen?* Statistisk analys 2007/3. Högskoleverket.

studentgruppen som helhet. Bland särskilda insatser för gruppen manliga studenter nämns mentorsprojekt, koncentration av männen till få arbetsgrupper inom utbildningen, manliga vägledare till de manliga studenterna under VFU och nätverk. Insatser av mer generell karaktär omfattar bl.a. studentuppföljningar, kurspaket där studieteknik ingår samt mentorsverksamhet. På lärarutbildningen krävs personlig vägledning och kontakt med studenterna, ett bra mottagande och omhändertagande av studenterna under utbildningen. Det ska naturligtvis inte röra sig om någon veritabel särbehandling av män – kanske till nackdel för vissa kvinnor som också behöver motsvarande stöd. Nedanstående ska ses som åtgärder mot avhopp oavsett studenternas könstillhörighet, men som kanske är extra viktigt för att behålla de manliga studenterna som är mer benägna att hoppa av än kvinnorna. Viktigt är rätt typ av information och vägledning i samband med ansökan och antagning. Detta dels för att studenterna ska känna sig säkra på att de valt rätt, men framför allt för att visa att läraryrket är något för både män och kvinnor. Informationen och vägledningen intensifieras i samband med att studierna börjar. Det är tillfället för mer konkret information om utbildning samt de stödformer som finns att tillgå för studenterna. Vid mitten av första terminen är första tillfället för coachning, exempelvis genom att studentmentorer kontaktar studenterna för att i grupp eller enskilt diskutera studier och studiesituation. Regelbundet under utbildningens gång bör studieuppföljningar genomföras, inte minst för att fånga upp studenter som riskerar att ”spärras ut” på grund av att de inte klarar målen i utbildningen. Efter en fullföljd utbildningscykel är det dags för uppföljning och utvärdering för att beskriva andelar avhopp och problem av olika slag – erfarenheter att använda i den fortsatta utvecklingen av utbildningarna.

Slutord

Det finns alltså ett antal tänkbara kombinationer av åtgärder som kan bidra i riktning mot att rekrytera fler män till lärarutbildningarna – och fler studenter totalt sett. Enligt Högskoleverkets sätt att se på frågan krävs samarbeten framför konkurrens om studenterna. Om olika lärosäten strävar mot att erbjuda olika inriktningar och specialiseringar – och därmed vänder sig till olika potentiella studenter bland såväl män som kvinnor – kan lärosätena samverka genom att tillhandahålla olika delar i det ”paket” av åtgärder som presenterats ovan.

Med detta kan fokus förflyttas från att konkurrera om samma studenter, mot en situation där rekryteringen av kvinnor och män till lärarutbildning kan behandlas som den nationella angelägenhet den är.

Att få fler män till skolan och förskolan handlar inte bara om status och lön. Det handlar om en långsiktig strävan att förändra synen på vad som är manliga respektive kvinnliga arbetsområden. Det är möjligt att på lång sikt

påverka pojkars intresse för pedagogiska, sociala och omhändertagande yrken. Men det kommer att krävas vilja och envetenhet. Det kommer att krävas insatser och vilja inom ett brett politiskt register och på olika nivåer i samhället.

Appendix

Innehåll

- 1: Könsmönster i rekryteringen till svenska lärarutbildningar 1977–2007
- 2: Enkät till lärosätena
- 3: Regeringsuppdraget

Enkät till lärosätena inom projektet jämnare könsfördelning på lärarutbildningen

Högskoleverkets uppdrag

Högskoleverket har fått i uppdrag av regeringen att med utgångspunkt i befintlig forskning och kunskap på området analysera bl.a. könsskillnader i studieval vad gäller lärarutbildningens olika inriktningar, orsakerna till att fler män än kvinnor väljer att avbryta sina studier på lärarutbildningen, faktorer som påverkar kvinnors och mäns val att studera till lärare samt vilka lärosäten som har genomfört strategier för att öka andelen män på lärarutbildningen och vilka av dessa strategier som har varit framgångsrika. Högskoleverket ska föreslå lämpliga åtgärder för att uppnå en jämnare könsfördelning på lärarutbildningen. Uppdraget ska redovisas till regeringen senast den 15 mars 2009.

Högskoleverket har knutit en extern referensgrupp till projektet. I referensgruppen ingår bl.a. företrädare för lärosätena. Högskoleverket kommer också i ett senare skede att bjuda in samtliga lärosäten till en dialog.

Vi vore tacksamma för svar på enkäten **senast den 6 oktober**. Enkätsvaren skickas via e-post till asa.rurling@hsv.se.

Om ni har några frågor om uppdraget eller enkäten kan ni kontakta Thomas Furusten (thomas.furusten@hsv.se, 08-563 085 12) eller Åsa Rurling (asa.rurling@hsv.se, 08-563 088 67).

Frågor

I regleringsbrevet till lärosätena anges att det i årsredovisningen ska framgå vilka åtgärder som lärosätet har vidtagit för att få en jämnare könsfördelning på utbildningar med ojämn könsfördelning. Lärarutbildningen nämns som ett exempel. Vidare ska utfallet av vidtagna åtgärder kommenteras.

Lärosätet xxxxx hänvisar i sin årsredovisning för 2007 till.....

1. Utveckla beskrivningen i årsredovisningen.
2. Har lärosätet någon övergripande strategi för att öka andelen män på lärarutbildningen?
3. Om ja, redogör kortfattat för strategin. Bedömer du att strategin hittills har varit framgångsrik eller inte? Motivera ditt svar.

4. Vilken strategi har lärosätet för att minska risken att studenter ska avbryta sina studier på lärarutbildningen? Ange om det finns strategier såväl för studentgruppen i sin helhet som för gruppen manliga studenter.

5. Hur skulle ni, på ett övergripande sätt, beskriva könsfördelningen inom lärarutbildningen på ert lärosäte? (Ni behöver inte ange statistik för respektive inriktning, ämnesområde etc.) Vad tror ni är orsakerna bakom den fördelningen?

6. Hur ser ni på möjligheterna att påverka könsfördelningen på lärarutbildningen generellt och vid ert lärosäte?

Kontaktperson för enkäten vid lärosätet: _____

Referenser

- Acker, J. (1990). *Gender and organisation*. I Saltzman Chafetz, J. (edt) Handbook of the Sociology of Gender. New York: Plenum Publishers.
- Andersson, S. (2003). *Ordnade praktiker: en studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Doktorsavhandling. Stockholms universitet: Pedagogiska institutionen.
- Blank, A. och Palmqvist, H (1998). *Vilken man vill bli lärare?* HLS Förlag.
- Broady, D. och Palme, M. (1992). *Högskolan som fält och studenternas livsbanor*, Rapporten från Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi, nr 1, HLS Förlag, Stockholm.
- Börjesson, M. (2006). *Det svenska högskolefältet och lärarutbildningarna*, Rapporten från Forskningsgruppen för utbildnings- och kultursociologi, nr 1, HLS Förlag, Stockholm.
- Flising, B. (1997). *Rekrytering av män till offentlig barnomsorg*. (TemaNord 1997:567). Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.
- Gonäs, L., Lindgren, G. & Bildt, C. (red.) (2001). *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Göransson, A. (red.) (2007). *Maktens kön. Kvinnor och män i den svenska makteliten på 2000-talet*. Nora: Nya Doxa, 2007.
- Hargreaves, A. (2004). *Läraren i kunskapsamhället: i osäkerhetens tidevarv*, Lund, Studentlitteratur.
- Kanter, M. (1977). *Men and Women of the corporation*, New York: Basic Books
- Lindgren, G. (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor: en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Doktorsavhandling. Umeå universitet: sociologiska institutionen.
- Lindgren, G. (1992). *Doktorer, systrar och flickor: om informell makt*. Stockholm: Carlssons förlag.
- Lärarnas Riksförbund (2008). *Vem blir vad – och varför? En jämförande studie av nybörjarstudenter på jurist-, läkar- och socionomprogrammen*.
- Ressner, U. & Gunnarsson, E. (1983). *Från hierarki till kvinnokollektiv*.
- Vänje, A. (2005). *Knäcka koderna. Praxis kring kön, industriell organisation och ledarskap*, Luleå tekniska universitet, 2005:53.

Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisationer: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Doktorsavhandling. Stockholm: Ekonomiska forskningsinstitutet vid Handelshögskolan.

Westberg, H. (1996). *Kvinnor och män märks: könsmärkning av arbete – en dold lärandeprocess*. Doktorsavhandling. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Åberg, M. (2008), *Lärardrömmar. Om makt mångfald och konstruktioner av lärarsubjekt*. Mara, Göteborg.