

Utvikling av en ny praksisfaglighet: internship i historie

Lasse Sonne, Bjørn Bandlien og Jens Johan Hyvik

Det blir ofte påpekt at humanister er mere utsatt for arbeidsledighet enn andre grupper av arbeidstakere i samfunnet, ikke minst sammenliknet med andre grupper med akademisk utdanning. En relativ ny studie har kartlagt fenomenet med interessante resultater når det gjelder historikere sammenliknet med andre humanister (Næss & Wiers-Jensen, 2022, s. 1-20). Ifølge studien var graden av arbeidsløse historikere relativ lav med 4,9 prosent i 2015. Dette kan sammenliknes med litteraturvitere og arkeologer som hadde arbeidsløshetsprosent på henholdsvis 12,9 prosent og 12,4 prosent. Undersøkelsen viser dermed at risikoen for å bli arbeidsledig som historiker seks måneder etter ferdig masterutdanning i 2015 var relativ lav.

På den andre siden er det en utfordring med hensyn til relevant ansettelse og relevante arbeidsoppgaver. Ifølge den samme undersøkelsen opplevde 42,1 prosent av historikerne i 2015 at de var overkvalifisert eller overutdannet med hensyn til den jobben de hadde lyktes med å få. Her var det bare litteraturviterne som opplevde at de hadde en enda høyere grad av jobber de var overkvalifisert til med 46,6 prosent. Det vil si at historikere ikke nødvendigvis blir arbeidsløse etter at studiet er avsluttet, men at de samtidig har utfordringer med å finne en jobb de opplever at de ble utdannet til (Khrono, 2022).

Undersøkelsen viser at det er mye vi ikke vet med hensyn til historikernes arbeidslivsrelevans. Hva vi kan konkludere med er likevel at utdannede historikere tilsynelatende kommer i jobb og altså er attraktive på arbeidsmarkedet. Samtidig er det usikkert hvilke jobber de kvalifiserer seg til og hvorfor de ofte føler seg overutdannet.

Hvorfor er historikere attraktive på arbeidsmarkedet? At de fleste får seg jobb etter studiet, tyder på at det er noe ved historiestudiet som fungerer bra. Dette har trolig noe å gjøre

med de ferdighetene og kunnskapene studentene opparbeider seg i historiestudiet. Etter fullført bachelorgrad i historie, skal studentene ha god oversikt over både Norges- og verdenshistorien. De skal også ha dypere kunnskaper i noen emner og ha opparbeidet analytiske ferdigheter, ha innsikt i kildekritikk og kunne sette konkrete historiske hendelser inn i en kontekst (Studieplan for BA i historie, USN). Med utgangspunkt i dette, ser vi at historiestudenter både får med seg bredde i studiet, og at de har opparbeidet seg ferdigheter som er nyttig innenfor flere områder i samfunnet og arbeidslivet, ikke minst innenfor offentlig forvaltning. Det at studentene kommer i arbeid har nødvendigvis å gjøre med at arbeidsgivere finner historikere attraktive, og det tyder igjen på at arbeidsgivere oppfatter utdanningen som relevant. Et poeng i denne sammenhengen kan også være at hovedinnholdet i historieutdanningen er relativt enkelt å formidle til mulige arbeidsgivere.

En historiker har flere muligheter i arbeidslivet, og kan fylle flere ulike funksjoner. En del blir lærere i skolen. Noen jobber på arkiv, bibliotek eller museum. En del får jobb innenfor offentlig forvaltning. Andre finner beskjeftigelse ved massemedier som radio, fjernsyn og andre typer nyhetsmedier. Noen historikere blir ansatt ved universiteter og høyskoler i forsknings- og utdanningsstillinger. Mange historikere arbeider med ulike typer prosjektarbeid. Likevel er det fortsatt mye vi ikke vet om hva de med en historieutdannelse faktisk gjør. Det vi har sett ovenfor, tyder på at en ganske stor andel sannsynligvis har en jobb som ikke har med historiefaget som sådan å gjøre. Tar vi utgangspunkt i dette blir det utfordrende å forklare hva en utdanning som historiker egentlig bør inneholde. Hvordan bør den struktureres for å møte arbeidslivets realiteter? Hvilke fag og hvilke dimensjoner bør utdanningen inneholde? Dette er store og grunnleggende spørsmål denne boken tar for seg. Utgangspunktet er internship i historie. Med internship menes en praksisperiode i en virksomhet for kortere eller lengre tid med sikte på å bringe studenten nærmere det arbeidslivet som venter etter at utdanningen til historiker er fullført (Sonne, 2022, s. 114-115).

De fleste velger å studere historie på grunn av interesse. Det forventes ikke at historie i utgangspunktet skal føre til en yrkeskarriere med høy grad av trygghet i form av fast ansettelse og solid inntekt. Mange velger likevel å studere det de finner mest interessant. Og dette er bra! Det er et viktig motiv med henblikk på å komme gjennom et studium uten å

droppe ut og uten å miste entusiasme underveis. Det er viktig å velge å studere akkurat det vi ønsker mest og som kanskje til og med føles som en mening med livet (Sonne, 2022, s. 115).

Samtidig kjenner de fleste sannsynligvis til velmenende råd fra familier, venner og bekjente om at vi bør tenke oss godt om innen vi velger studium, da vi kan ende opp som arbeidsledige og med dårlig økonomi. De kan selvsagt ha rett i dette. Statistikken over arbeidsledige med humanistisk utdanning fra et universitet taler sitt tydelige språk. Som vi så ovenfor, vet vi også at mange med utdanning innenfor historie og humanistiske fag ikke lykkes med å få en relevant jobb relatert til utdanningen (Sonne, 2022, s. 115).

Men er dette grunn nok til å velge bort drømmestudiet og heller velge å satse på et mer «fornuftig» alternativ? Umiddelbart burde svaret vel være nei. Det burde vel være en selvfølge å anbefale at man velger å investere i drømmestudioet sitt. Å gå på sitt drømmeuniversitet og til slutt få en jobb som man føler er meningsfull burde være sentralt med hensyn til å utvikle og leve et godt liv. Derfor bør man selvfølgelig følge hjertet sitt og velge å beskjefte seg med det man er interessert i. Samtidig er det grunn til å være realistisk. Statistikken taler for seg selv. Det er også kjent fra intervjuer med tidligere studenter at mange ikke fikk jobben de drømte om da de studerte. Noen ble arbeidsledige. De fleste valgte å se etter alternative muligheter og fant en karriere som de ikke opprinnelig var utdannet til (Sonne, 2022, s. 115-116).

Hvorfor blir det sånn? Vi får vel erkjenne at det sannsynligvis har å gjøre med at det finnes et slags gap mellom det som skjer på et universitet og det som skjer ute i samfunnet. Man kan med andre ord si at universitetene og de humanistiske fagene har tendens til å utstyre studentene med kompetanser som ikke i utgangspunktet er de mest etterspurte i arbeidslivet. Dermed er det et misforhold mellom det studenter lærer, og det deres fremtidige arbeidsgivere mener de trenger. For det andre har det vært tendens til at det er vanskelig å involvere studentenes fremtidige arbeidsplasser i å ta ansvar og eierskap når det gjelder studentenes utdannelse. I mange tilfeller har det eksistert en usynlig vegg mellom de som produserer kompetanser (universiteter) og de som skal bruke kompetanser (fremtidige arbeidsgivere).

Dette har ikke minst vært et problem innenfor humanistiske utdannelser som historie og kulturfag. Men dette fenomenet er også kjent fra andre utdanninger. Det er ikke uvanlig at nyutdannede bruker flere år på å videreutdanne seg for å passe inn på arbeidsplassen med de kompetanser en arbeidsplass trenger (Sonne, 2022, s. 116). På den andre siden så vi ovenfor at studenter med historieutdanning i større grad enn en del andre med humanistiske utdanninger får jobb, men at jobben ikke nødvendigvis oppleves som relevant for utdanningen man har. Det er altså noen positive trekk med dagens historieutdanning (får jobb), og når vi forsøker å reformere utdanningen må vi passe oss for å ikke «å kaste ut babyen med badevannet». Med andre ord, det er sider ved dagens utdanning som bør tas vare på, og som bidrar til å gjøre kandidater fra historieutdanningene attraktive på arbeidsmarkedet. Vi mener at viktige kompetanser i den sammenhengen er tydelig historiefaglighet, analytiske egenskaper og kildekritikk. Samtidig må vi altså arbeide med å styrke utdanningens relevans.

En opplagt løsningsmulighet er å utvikle et tettere forhold mellom universitet og arbeidsliv. Om en historiestudent ønsker å jobbe i museum etter endt utdanning, bør studieprogrammet forberede studenten på dette allerede i løpet av studiet. Hva studenten undervises i og utvikler av kompetanser bør være relevant i forhold til det arbeidet en student forbereder seg til etter studiene. Det handler om å bygge broer, og mer samarbeid mellom studie- og arbeidsliv enn det som har vært tradisjonen så langt. Dette gjelder ikke minst de humanistiske utdanningene. Det handler om å utvikle egnethet for arbeidslivet, det som kan kalles å bygge eller utvikle studenters ansettelsesegnethet (på engelsk: *employability*). Studentene bør utvikle deres ansettelsesegnethet slik at de kan bidra til utvikling av deres fremtidige arbeidsplass, og at de ikke oppfattes som en kostnad for arbeidsplassen til den nyutdannede (Sonne, 2022, s. 116).

Det er mange måter å utvikle ens egnethet for arbeidslivet allerede i studietiden. Man kan jobbe som frivillig, man kan finne en jobb som er relevant for studiene mens man studerer. Man kan også velge å ta internship. Et internship kan defineres som en periode med arbeidserfaring som tilbys av en organisasjon for en begrenset periode. Internship brukes til et bredt spekter av utplasseringer i bedrifter, ideelle organisasjoner og offentlige myndigheter. Et internship gjennomføres vanligvis av en student som ønsker å få relevant kom-

petanse og erfaring innen et spesifikt felt. Som student oppnår man dermed utvikling av relevant kompetanse relatert til en fremtidig ansettelse. Arbeidsgivernes interesse er representert ved at et internship kan resultere i at studentene blir rekruttert som ansatte. Det er viktig for en fremtidig arbeidsgiver å på forhånd kjenne til evnene og personligheten til en den tenker å ansette. Det er dermed en fordel for både student og arbeidsgiver (Sonne, 2022, s. 116-117).

Når det er lurt å ta internship som en del av utdanningen, er det fordi vi vet at det fungerer. Studier fra USA viser at praksisplasser er effektive med hensyn til å sikre at studentene får jobb etter endt utdanning. Tallene viser at opptil 90 prosent av studentene som har gjennomført internship får tilbud om full stilling etter studiene. 53 prosent fremhevet i en undersøkelse fra 2015 at jobben de fikk var direkte relevant for det de hadde studert. De fleste av studentene som fikk jobb som følge av internship, fikk tilbud om ansettelse på arbeidsplassen der de hadde gjennomført internship (Saltikoff, 2017; Sonne, 2022, s. 117).

Hvordan maksimerer vi egnethet for arbeidslivet og tilrettelegger et internship deretter? Ifølge en studie fra Italia (Boffo, 2015) må tre områder være knyttet sammen. Selve undervisningen, det vi kan kalle det didaktiske området, må være effektivt utviklet. Det betyr at det må være en dypere mening med, og tilknytning til, undervisningen og læringen som internship er en del av. Undervisningen må med andre ord være konsekvent. Det innebærer at det må eksistere en samstemthet i undervisningen, og at undervisningsaktiviteter, læringsmål og vurderingsform henger sammen. For det andre må dette relateres og tilpasses til den arbeidserfaringen som studenten får i internship. For det tredje er det viktig at det finnes en høy grad av ansvar i både institusjoner og i samfunnet med hensyn til internship. Det er dessverre ikke ukjent at internship kan føre til utnyttelse av studenter som billig arbeidskraft. Dette er selvfølgelig uakseptabelt av flere grunner. De etiske grunnene taler for seg selv. En annen viktig grunn er at internship er en del av en utdanning og inngår som et element i en utdannings progresjon. Et opplegg i internship bør derfor alltid utvikles slik at det fremmer studentens kompetanseutvikling med hensyn til studentens utdanning (Sonne, 2022, s. 117-118).

For at en praksisplass skal fungere best mulig, må den være innpasset. Det betyr at bør være en sammenheng og arbeidsdeling mellom universitet og arbeidsplass. Både univer-

sitetet og arbeidsplassen må ta ansvar og se seg selv som undervisere og veiledere. Det vil si at begge sider bør se på seg selv som en utdanningsinstitusjon. Det innebærer et tett samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og virksomhetene som tilbyr internship. En studie fra 1990-tallet, utført i forbindelse med et Leonardo da Vinci-prosjekt innenfor EUs program for livslang læring, antydte at det ikke fantes innpassing mellom historie- og kulturfag på den ene siden og museumsinstitusjoner på den andre. Studien viste dermed til et gap mellom utdannings- og praksisområdet. Dette betydde at den fagorienterte kunnskapen som ble utviklet ved et universitet ikke nødvendigvis reflekterte behovet for kompetanse som en institusjon som et museum trengte (Europäisches Kommission, 1999; Sonne, 2022, s. 118). Det var med andre ord for stor avstand mellom det man kan kalle teoretisk faglighet og det man kan kalle praksisfaglighet.

Som en måte å arbeide med utvikling av internship for historie ved USN valgte historikerne ved USN i 2016 å initiere et utviklingsprosjekt innenfor Nordplus og området høyere utdanning med prosjektnavnet *Preparing for Future Labour Markets: Internships for History Students in Scandinavia* (Nordplus Application, 2016). Prosjektet ble ledet av USN og bestod av et samarbeid mellom universitet og kulturarvsinstitusjoner i Danmark, Norge og Sverige. Målet var å utvikle nye undervisnings- og opplæringsmetoder innen internship i historie. Måten vi valgte var å gjøre dette ved å etablere en bærekraftig kobling mellom akademiske institusjoner som utdanner historikere og historielærere med institusjoner som museer, arkiver, kreative næringer og andre kulturinstitusjoner som representerte mulige fremtidige arbeidsmarkeder for historikere. Partnerinstitusjonene møttes i Danmark, Norge og Sverige for å diskutere utvikling av internship i historie basert på analyser i Europa og USA, og analyser av arbeidsmarkedets behov i Skandinavia.

Partnerne diskuterte spesielt forskjellene mellom historiestudenter og historielærerstudenter/historielektorstudenter. Grunnen til at denne diskusjonen ble viktig var at det fantes ganske omfattende forskjeller mellom de skandinaviske landene angående lærerutdanninger. For eksempel gir det norske utdanningssystemet større frihet til å inkludere internship i lektorutdanningen sammenlignet med lærerutdanningen i Danmark. Grunnen er at lektorutdanningene i Norge er høyfaglige basert på 5-årige masterutdanninger ved universitet og høyskoler. Dette er ikke på samme måte tilfellet i Danmark og i Sverige. Forskjel-

lene mellom de tre landes utdanningssystemer var en utfordring i utviklingsprosjektet. Prosjektet bestemte derfor å ha søkelys på de tradisjonelle akademiske historieutdanninger og ikke i første omgang på lærerutdanninger i historie.

Et viktig mål med utviklingsprosjektet innenfor rammen av Nordplus var å utvikle et akademisk emne i internship bestående av 15 studiepoeng (15 ECTS). Dette ble gjort og emnet ble akkreditert ved daværende Høgskolen i Sørøst-Norge (HSN, nå Universitetet i Sørøst-Norge, USN).

I løpet av Nordplus-prosjektet ble det gjennomført tre møter. Et første møte ble arrangert i september 2016 i Vestfold, Norge, med Høgskolen i Sørøst Norge som vert. Neste prosjektmøte ble arrangert i februar 2017 i Östersund, Sverige, med Nordisk senter for kulturarvpedagogikk som vert. Et tredje møte ble gjennomført i september 2017 i Jelling og Aarhus i Danmark med University College Lillebælt og Den Gamle By som verter.

Deltakerne i prosjektet var utvalgt på grunn av deres kompetanser innenfor ulike områder av relevans for internship i historie. Det daværende HSN hadde både tradisjonell utdannelse i historie samt lektorutdannelse i historie. Aarhus Universitet deltok på grunn av universitetets kompetanse innen utdanningsvitenskap. Nordisk senter for kulturarvpedagogikk i Sverige representerte private virksomheter og kreative næringer. Linnéuniversitetet i Sverige representerte lærerutdanninger og historieutdanninger i Sverige. Vestfoldmuseene i Norge representerte arkiver og museer. Jamtli og Den Gamle By i Aarhus representerte museer og levende historie i Sverige og Danmark.

Partnerskapet lyktes med å kombinere de ulike aspektene ved de akademiske institusjoner og mottaksinstitusjonene til historiestudenter i Skandinavia. Det ble flittig diskutert hvordan man kan bygge broer mellom de to verdenene for å maksimere utvikling av ansettbarhet blant historiestudenter og historielærer-/historielektorstudenter. Som nevnt resulterte diskusjonene i konkrete resultater i form av et akademisk emne samt i retningslinjer og publikasjoner med analyser av spørsmålet (se blant annet Sonne, 2022).

Det er viktig å fremheve at emnet i internship i historie som ble utviklet i forlengelse av prosjektet ikke ble testet og evaluert da det ikke fantes midler til dette i Nordplus-prosjektet. Det er fortsatt et viktig mål at et sånt prosjekt blir gjennomført i fremtiden. I denne

publikasjonen drar vi ikke desto mindre mye på den kunnskapen vi utviklet i Nordplus-prosjektet.

Det var en stor fordel at partnerne i løpet av prosjektperioden kunne benytte seg av sine omfattende nettverk i det nordiske og baltiske område. Nettverket bestod blant annet av en godt utbygd kontakt med næringsforeninger, fagforeninger, studentorganisasjoner og lokale, regionale og nasjonale myndigheter. Partnerne hadde i tillegg nettverk på internasjonalt nivå på det akademiske området. Som et resultat ble mange nye prosjekter satt i gang innen området historie, kulturarv, ungdomsliv og *employability* som denne publikasjonen også drar nytte av. En viktig del av dette har vært å få enda større søkelys på å innpasse arbeidslivet når nye prosjekter utvikles. Etter Nordplus-prosjektet fortsatte nettverket å vokse. Resultatet er at flere og flere institusjoner i både innland og utland har ønsket å bli en mottaker av studenter som ønsker å gjennomføre internship i historie.

Det viktigste resultatet fra prosjektet var selvfølgelig at det akademiske emnet internship i historie ble utviklet og har gått siden det ble etablert. En viktig dimensjon av dette er at fortsette med å utvikle nye samarbeid med institusjoner og virksomheter som ønsker å bidra til å utvikle ansettelsesegnetheten for historiestudenter og historielærer-/lektorstudenter (Nordplus Final Report, 2016).

Emnet i internship ble utviklet med henblikk på å være et både praktisk og teoretisk arbeid som skulle gjennomføres individuelt og i samarbeid med en organisasjon, en bedrift eller en annen type virksomhet (privat, offentlig eller frivillig). Praksisen kunne bestå i at studenten enten deltok i daglig drift, eller at studenten kunne få ansvar for en bestemt oppgave, eventuelt et delprosjekt som faller innenfor fagområdet historie. Studentene skulle arbeide selvstendig, men under veiledning av en oppdragsgiver samt en faglig veileder fra universitetet. I løpet av emnet i internship skulle studenten utarbeide en praksisrapport som skulle leveres ved slutten av semesteret (Emnebeskrivelse Internship i historie, 2016).

Læringsutbyttene valgte vi å formulere på følgende måte. Det var et mål for oss at studentene som tok internship i historie skulle oppnå god kunnskap om praksisrelaterte problemstillinger, herunder kjenne til sammenhengen mellom faget historie og arbeidslivet. Vi ønsket i tillegg at studentene skulle utvikle god kunnskap om på hvilke måter det man lærer seg teoretisk i historiefaget kan omsettes og anvendes i praksis i arbeidslivet. Vi øns-

ket at studentene skulle utvikle god kunnskap om hvordan både formelle og uformelle spilleregler med organisasjonskultur former arbeidshverdagen, og bli i stand til å foreta gode valg i den forbindelsen. Å utvikle god innsikt i roller, funksjoner og prosesser i arbeidslivet anså vi som viktig i den forbindelse. Til slutt ønsket vi at studentene skulle utvikle god kunnskap om hvordan man bygger opp og presenterer en rapport (Emnebeskrivelse for Internship i historie, 2016).

Ferdighetene vi valgte å sette søkelys på studentenes evne til å kunne anvende teoretisk kunnskap fra studiet i en reell arbeidssituasjon, og se sammenhengene mellom teori og praksis. Vi ønsket i tillegg å fremme at studenten kunne utvikle en god og representativ rapport over utført arbeid (Emnebeskrivelse for Internship i historie, 2016).

Som generell kompetanse valgte vi å sette søkelys på studentenes evner til å vise selvstendighet og ansvarlighet samt evne til å reflektere over egen utvikling som fagperson (Emnebeskrivelse for Internship i historie, 2016).

Læringsaktivitetene ble fastsatt på følgende måte. Hovedaktiviteten i emnet skulle være praksis ute hos oppdragsgiver. Praksisperioden skulle være fundert på en avtale mellom studenten og oppdragsgiver om obligatorisk oppmøte på avtalte dager. Studenten skulle arbeide totalt 240 timer i 32 dager. Dette tilsvarte to dager i uken gjennom et helt semester. Student og oppdragsgiver fikk stå fritt til å avtale andre kombinasjoner. Mandat for samarbeidet mellom student og oppdragsgiver skulle være definert og godkjent av USN gjennom en kontrakt som ble signert av alle parter (studenten, virksomheten, USN).

Det ble planlagt å gjennom semesteret organisere samlinger/workshops med studentpresentasjoner og diskusjon av felles problemstillinger. Studentens rapport ble fastsatt til 160 timer individuelt arbeid inkludert et refleksjonsnotat. Dette skulle være i tillegg til praksisperioden ute i virksomheten. Studentene mottar ikke lønn for arbeid i internship.

Det ble bestemt at det var opp til studentene selv å gjennomføre prosessen for godkjenning av internship via søknadsbrev, cv og kontrakt med oppdragsgiver etter gitte retningslinjer utviklet av USN.

Den avsluttende vurderingen ble bestemt å bestå av en innlevert prosjektrapport med refleksjonsnotat og logg som lå til grunn for en muntlig eksaminering. Karakterskalaen var gradert A-F, der A var beste karakter mens F var ikke bestått.

Selv om vi har arbeidet intensivt med å utvikle internship i historie ved USN, og dermed har satt søkelys på å utvikle historiestudentenes arbeidslivsrelevans, er det fortsatt mye vi ikke vet om området. Vi har imidlertid høstet en del erfaringer. På grunnlag av disse erfaringene har vi blant annet sett et behov for å knytte selve internship-perioden, praksisen, nærmere opp til den avsluttende vurderingen. I fremtiden vil derfor en kort rapport fra virksomheten inngå i vurderingsgrunnlaget ved avsluttende vurdering. Ansvarlig ved virksomheten og studenten bør ha diskutert rapporten før den sendes til USN, og den kan også diskuteres ved muntlig eksamen.

Det er mye som trenger å videreutvikles med tanke på å bygge tettere relasjoner mellom historiestudiene og arbeidslivet. Dette fremgår også av regjeringens melding til Stortinget 2023 om utsyn over kompetansebehovet i Norge (Meld. St. 14, 2023). Her virker det noe uklart hva som er humanistenes og historikernes kompetanser. I denne boken velger vi å ta historikernes kompetanser og mulige bidrag til samfunnet seriøst gjennom å sette vårt søkelys på den praksisfaglighet historikere kan utvikle ved å orientere seg mer mot internship og det praksisfelt hvor det er nærliggende å tenke seg at de først og fremst vil finne deres fremtidige ansettelse.

Ved bachelorstudiet i historie i Telemark (Bø), har vi særlig jobbet med internship i museum. Delvis inspirert av Norplus-prosjektet som er nevnt ovenfor og etablering av et internship-emne, ble det i 2019 arbeidet frem samarbeidsavtaler med Telemark museum, Norsk industriarbeidermuseum og Vest-Telemark museum. I avtalene er muligheten for internship spesielt omtalt og avtalene har med konkrete målsetninger for utplassering av studenter (avtalene inneholder også andre elementer). Men vi har også hatt åpning for at studenter kan ha internship andre steder, og studenter har gjennomført praksis ved Hjemmefrontmuseet i Oslo, Statsarkivet i Hamar og Bø museum. I Vestfold har vi hatt flest studenter i praksis på Midgard Vikingsenter (se artikkelen av Bandlien i denne boken), ved Slottsfjellmuseet og ved et lokalhistorisk museum i Åsgårdstrand. Siden studentene har bodd ulike steder har vi også hatt studenter i praksis i Moss bibliotek, der de har en stor lokalhistorisk samling, og ved Ladegården i Oslo som først og fremst formidler Oslos middelalderhistorie. Ved å sende ut våre studenter til slike arbeidsplasser, vil også universitetet bidra til en regional forankring og styrking av båndene mellom forsknings- og undervis-

ningsinstitusjon og institusjoner som formidler historie og kulturarv. Historiemiljøet har også hatt et hovedansvar for gjennomføringen av et prosjekt med internship i USA (se Hyviks artikkel i denne boken).

Erfaringene med å ha studenter i internship har vært gode, og tilbakemeldingene fra studentene har vært positive. De fleste har fått interessante arbeidsoppgaver, gjerne knyttet til arkiver eller formidling, og opplevd å få et bra inntrykk av mulige arbeidsoppgaver for en historiker. En erfaring er at det gjerne er spesielt interesserte og engasjerte studenter som velger å gjennomføre internship, og at de ikke representerer et tverrsnitt av studentmassen.

I vårt internship-emne er det krav om å levere en prosjektrapport som ligger til grunn for muntlig eksaminasjon, og vi jobber kontinuerlig med å finne formen til denne rapporten. Studentene skal jobbe i vertsinstitusjonene samtidig som de skriver rapporten, og målet har vært at rapporten skal være nært knyttet til arbeidspraksis og inneholde en refleksjon over denne. Form og innhold i rapportene har nok vært ganske varierende. Selv om dette innebærer noen utfordringer, for eksempel med hensyn til vurderinger, så er det ikke nødvendigvis en ulempe, da det også er viktig å ta høyde for at internship og arbeidsoppgavene kan være veldig ulike fra sted til sted.

En erfaring er at det er en fordel at studentene er forberedt på at de ikke kun skal arbeide med sitt eget forsknings-/formidlingsopplegg isolert fra den andre aktiviteten ved praksisstedet. Det er mye rutinepregede og praktiske oppgaver som studentene som har praksis vil bli spurt om. Dette kan innebære å ha skranke- eller kassevakt, sette fram stoler før foredrag, lage kaffe og rydde opp etter arrangementer. Dette er for så vidt ingen ulempe, ettersom dette er en del av arbeidshverdagen ved kulturarvsinstitusjoner. Det er ofte få ansatte til å gjøre mange oppgaver, og for å fungere på en slik arbeidsplass er det nødvendig at de er arbeids- og lærevillige.

Dette gjør også at disse studentene bør være motiverte for å fungere på praksisplassen. Ideelt sett skal det ikke være en arbeidsbyrde for institusjonen som tilbyr plass for studenter i praksis, men snarere bør studentene oppleves som en ressurs. Vi har erfart at vertsinstitusjonene har gitt gode tilbakemeldinger på å ha studenter i praksis, men en utfordring kan være kapasitet til oppfølging. Derfor er det nok en fordel å begrense hvor mange studenter

som har internship på hver institusjon. Vår opplevelse har vært at det har vært en fordel med faste samarbeidsinstitusjoner, samtidig som det er bra at muligheten er åpen for studentene til å finne egne løsninger for utplassering i internship.

Veiledning til de akademiske sidene bør i hovedsak falle på de faglige ansatte ved universitetet, slik at arbeidsgiverne ikke ser dette som en ekstra byrde. Men noen ganger er også den ansvarlige ved vertsinsitusjonen involvert i veiledningen. Veilederne fra universitetet kan også fungere som faglige støttespillere med mulige innspill om for eksempel forskningsbaserte aktiviteter. Studentene bør gjerne gå i samtaler med arbeidsgiver i god tid før semesteret og praksisperioden starter, slik at det er en forventningsavklaring rundt de konkrete oppgavene som er ment å utføres. Dette bør gjøres før en kontrakt underskrives, der også arbeidsgiver har rett til å avslutte perioden om praksisforholdet ikke fungerer. Veileder ved universitetet bør derfor ha jevnlig oppfølging av studenten, slik at det fanges opp om vedkommende ikke møter opp eller utfører pliktene sine, eller ikke får ønsket oppfølging.

Om motivasjonen er til stede, vil praksis kunne være berikende for begge parter. Studentene vil både kunne få verdifull erfaring ved en relevant arbeidsplass, og være en ekstra ressurs for institusjonen, om det er ved å utforme og utføre opplegg for skoleklasser eller digitalisere og tilgjengeliggjøre arkivmateriale. Noen studenter har fått oppdrag i ettertid, og er også i ferd med å skrive artikler på bakgrunn av det de har jobbet med i praksis. Selv om det krever litt ekstra fra alle parter, er det mulige utbyttet for både utdanningsinstitusjonen, arbeidsplassen og studentene stort.

Ved USN er vi godt i gang med å utvikle en ny praksisfaglighet for historie. Det er et arbeid som blir utviklet mye mer i årene som kommer, ikke minst i samarbeid med de mange aktører regionalt som allerede er involvert i den pågående utviklingen. Artiklene i denne boken presenterer først og fremst de stegene som er tatt på denne veien ved USN, men det er også andre norske høyskoler og universiteter som har utformet praksis for historiestudenter i ulike former. Utveksling av erfaringer og perspektiver vil derfor være sentralt i utviklingen av internship i historieutdanningen.

Referanser

- Boffo, V. (2015). Employability for the Social Economy: The Role of Higher Education. I V. Boffo, P. Federighi & F. Torlone (eds). *Educational Jobs: Youth and Employability in the So-cial Economy. Investigations in Italy, Malta, Portugal, Spain and The United Kingdom*. Firenze University Press. 147-168.
- Emnebeskrivelse Internship i historie. (2023). Universitetet i Sørøst-Norge. Hentet 23. oktober 2023 fra <https://www.usn.no/studier/bachelor-i-historie/vestfold-heltid>.
- Europäisches Kommission. (1999). Museum professionals – a gap between education and pro-fession. Hentet 23. oktober 2023 fra <https://cordis.europa.eu/project/id/9503854/de>.
- Khrono. (2022). Publisert torsdag 25.08.2022 – 06:59. Hentet 23. oktober 2023 fra <https://khrono.no/ny-forskning-avliver-myten-om-at-humanister-ikke-far-seg-jobb/711684>.
- Meld. St. 14. (2023). Utsyn over kompetansebehovet i Norge. Det Kongelige Kunnskapsdepartement. Melding til Stortinget (2022–2023). Hentet 23. oktober 2023 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/d4a1053c98614420a71de98352902464/no/pdfs/stm202220230014000dddpdfs.pdf>.
- Nordplus Application. (2016). Nordplus Higher Education. Preparing for Future Labour Markets: Internships for History Students in Scandinavia. Project ID NPHE-2016/10282.
- Nordplus Final Report. (2016). Nordplus Higher Education. Preparing for Future Labour Markets. Internships for History Students in Scandinavia. Project ID NPHE-2016/10282.
- Næss, T. & Wiers-Jenssen, J. (2022). Labour market mismatch among master's graduates in the humanities from 1995 to 2015 in Norway. I *European journal of higher education*. 2022. s. 1-20.
- Studieplan for bachelor i historie. USN (nettsted), https://www.usn.no/studier/studie-og-emneplaner/#/studieplan/HISB_2022_H%C3%98ST
- Sonne, L. (2022). Mellem tradition og fornyelse. Internship i historie med museet som kontaktpunkt mellom arbeids, uddannelses- og samfundsliv. I Fristrup, T, *Nordic Figurations of Volunteering*. Fornvårdaren 41. Jamtli Förlag.