



UPPSALA
UNIVERSITET

Teknisk-naturvetenskapliga
fakulteten

UFV 2019/17

Utvärdering av kandidatprogrammet i ledarskap – kvalitet – förbättring, 2018

Planerade åtgärder/utvecklingsinsatser

I det sammanfattande bedömarutlåtandet lyftes flera utvecklingsförslag som kan kopplas till de beskrivna utvecklingsområdena vilka redogörs i punktform under varje förslag. Åtgärder och utvecklingsinsatser beskrivs därefter. Några utvecklingsområden hamnar under punkten 6) – övrigt. Samtliga utvecklingsfrågor följs kontinuerligt upp genom att programansvarig ger lägesrapport vid programrådsmötena, veckovis rapportering vid programmötena samt att TUN följer upp utvecklingen på programmet vid den årliga verksamhetsrapporteringen.

1) Regelbundna möten

Förslag:

- ge prioritet till regelbundna lärarmöten med fokus på kvalitet och utveckling där alla kursansvariga lärare deltar
- undersök om reell underbemanning finns vid programmet för att förebygga negativa konsekvenser för arbetsmiljön och kvalitet i utbildningen

Redan nu har tätare möten planerats på avdelningen för kvalitetsteknik (vilka står för merparten av lärarna) där programspecifika frågor lyfts upp. Avdelningen har även beslutat att återinföra våra startmöten inför programstarterna. Det ska också diskuteras med berörda om även ett kickoff-möte för alla lärare också ska genomföras vid varje terminstart. Programansvarig ser till att förslagen från bedömargruppen inplaneras under året samt att olika lärare inom avdelningen får olika ansvarsområden mellan mötena.

Angående underbemanning så ser programansvarig det som en fråga för institutionen att undersöka.

Handlingsplan/beslut: - Varannan onsdag genomförs 30 min. programmöte (startades 190123) där åtgärds punkter diskuteras och inplaneras.

- Två lärare på avdelningen har ansvar att planera in tid för mitterminsmöte där vi tittar både på det som skett och komma skall

på terminen. (utvärderingar, ändringar i kurser, bra saker, sådant som ska utvecklas). Schemat/planeringen klart 20190213.

- Avdelningschefen planerar in kick-off samt kick-out inför/efter varje termin.

2) Utveckla och förfinna målmatriisen

Förslag:

- utveckla målmatriisen inom lärarylaget och använd den som ett centralt verktyg för att säkerställa måluppfyllelse på ett rättssäkert sätt
- förankra målmatriisen med studenter i syfte att skapa förståelse för programmet som helhet och dess måluppfyllelse

Målmatriisen är ett centralt verktyg för att säkerställa god måluppfyllelse eftersom den visar kopplingar mellan kursmål och examensmål. En väl utformad målmatriis av hög kvalitet underlättar konsensus kring målkopplingar och progressioner och ger en översiktsbild för vidare kvalitetsutveckling. Som det är nu är målmatriisen skapad av programansvarig. För att utveckla matriisen kommer varje kursansvarig få komma med förslag till ändring, uppdatering och en gemensam diskussion med samtliga kommer att genomföras för att vidga förståelsen av progression och de olika kursernas innehåll. Målmatriisen kommer också att vid programstart visas och diskuteras med studenter för att underlätta förståelse för "den röda tråden" i programmet och vilka kurser som bygger på vilka. På sikt hoppas programansvarig att målmatriisen tillsammans med Hörnstensmodellen³ kan bli ett naturligt inslag vid samtliga kursintroduktioner för att skapa förståelse för kursernas placering, progression och mål.

³ Rutin är nu att varje kurs placeras i hörnstensmodellen och presenteras för studenterna vid kursstart. Detta för att förstå sammanhang, röd tråd och kursens koppling mot kvalitet.

Handlingsplan/beslut:

- Programansvarig ska senast v06 skicka ut direktiv samt befintlig målmatriis till samtliga kursansvariga på programmet.
- fram till 190225 ska programansvarig sammanställa informationen från kursansvariga samt sänder ut till berörda.
- 190227 genomförs genomgång och efterföljande diskussion av revidering och ev åtgärder som behövs göras på kurser.

3) Säkerställa att samtliga kursmål examineras för varje student

Förslag:

- se över hur olika examinationsformer inom kurser säkerställer att alla kursmål examineras för varje student
- säkerställ att betygskriterier är genomgående förekommande och ändamålsenligt utformade i alla kurser
- undersök studenternas åsikter kring anonymitet gällande olika examensformer

Eftersom det finns rutiner och dokument för hur detta ska göras, gäller det för kursansvariga och lärare att förhålla sig till det vi tidigare kommit överens om. Underlagen/dokumenterna kan förtydligas och diskuteras för att underlätta användningen. Vid kurser som köps in från andra institutioner och/eller avdelningar är det dock svårare att påverka, även om utvärderingsdiskussioner sker med exempelvis FEK (som är föreslaget biområde).

Handlingsplan/beslut:

- Programansvarig färdigställer kursansvarigdokumentet fram till mars för att ta upp till diskussion och fastsätta rutinerna med övriga i april.
- Vad gäller anonymitet vid olika examinationsformer kommer drivas av programansvarig och göras en undersökning senare delen av 2019.

4) Rutiner kring utveckling och uppföljning av lärares högskolepedagogiska kompetens

Förslag:

- utveckla rutiner för utveckling och uppföljning av lärares högskolepedagogiska kompetens

Dessa rutiner har inte påbörjats, men diskuterad att något behöver göras. Eftersom de flesta lärarna kommer från avdelningen för kvalitetsteknik, kommer frågan förslagsvis att läggas hos avdelningschefen då han har överblick över anställdas kompetens och schemaläggning.

Handlingsplan/beslut: - Avdelningschef ser över pedagogisk kompetens och gör individuella utvecklingsplaner tillsammans med varje lärare. Görs under året.

- Anonymitet gällande examinationsformer planeras in under HT19. Programansvarig ansvarig.

5) Medvetandegöra och systematiskt arbeta med jämställdhet och lika villkor

- diskutera jämställdhet och lika villkor inom utbildningen i lärarlaget för att hitta områden att utveckla
- undersöka möjligheten att i tillämpliga fall göra jämställdhetsperspektivet synligt som kursmål i de kurser där detta behandlas men inte nämns i kursmål
- motivera litteratur till kurser, till exempel genom kortare texter. Detta kan inkludera jämställdhetsperspektivet men även andra aspekter till varför en viss litteratur väljs till kursen i fråga
- var kreativ kring hur breddad rekrytering kan gynnas samt behåll de fristående kurspaketen på distans eftersom de gynnar en breddad rekrytering.
- undersök möjligheten att kunna engagera ett extern team eller person för att undersöka och hantera problematik med negativ särbehandling, trakasserier och bristande bemötande av studenter

Inom jämställdhet och likabehandling är lärarna på avdelningen generellt intresserade, men kunskapsnivån skiftar. Redan inför självvärderingen insåg lärarlaget att vi behöver vara tydligare med varför vi gör som vi gör inför studenter (exempelvis vid val av litteratur och gästlärare), men också synliggöra valen även inför oss själva. Är det bara "vanemässiga" val? Finns det andra alternativ? Att synliggöra olikhet och skapa förståelse inför vikten av att bli sedd och känna sig sedd, kan också skapa nya insikter i hur likabehandling kan diskuteras på flera kurser i programmet. Frågan om likabehandling (inkluderat jämställdhet, jämlikhet) kommer, som övriga utvecklingspunkter, att lyftas på något av våra veckomöten av programansvarig, för att förhoppningsvis senare bli en naturlig del i flertalet av programmets kurser.

Breddad rekrytering är ytterligare något som kommer att diskuteras på våra möten.

Angående negativ särbehandling (mm) av studenter är frågan diskuterad, dock inte åtgärdad. Vid problematik som uppkommit har studenterna pratat med berörda lärare, avdelningschef och studierektor (enligt rutin) samt en åtgärdsplan upprättades vad gällande just det kurstillfället. Dock har ärendet gentemot lärare fastnat på institutionen – så det är snarare rutiner på institution som saknas, inte hos avdelningen även om vi naturligtvis kan bli bättre och snabbare på att upptäcka problemen.

Handlingsplan/beslut:

Angående negativ särbehandling har frågan återigen lyfts till institutionen (där förhoppningsvis rutinerna ses över) och utbildning har påbörjats med berörda. Övriga punkter placeras sist i prioriteringsordning då avdelningen och programansvarig anser att vi ligger långt framme vad gäller jämställdhet och likabehandling och andra utvecklingsfrågor har högre prioritet. Programansvarig har ansvaret att inte frågorna tappas bort.

6) Övriga utvecklingsförslag

- inför ett kursmål om hållbarhet och hållbar utveckling i kursen *Examensarbete i industriell teknik*
- arbeta för att fler vetenskapliga artiklar används i examensarbeten

Handlingsplan/beslut:

- Detta kommer att diskuteras med lärarlaget under våren 19.

Ansvar och beslut kommer att ligga hos kursansvarig.

- undersök förutsättningar att bedriva forskning på Avdelningen för kvalitetsteknik för att ytterligare stärka forskningsanknytningen genom forskande lärare
- undersök möjligheterna till ökad samverkan med internationella studenter och/eller lärare med internationell bakgrund, till exempel från Campus Gotlands masterutbildningar
- undersök möjligheterna till riktad marknadsföring och coaching för att öka antalet studenter som gör utbytesstudier utomlands

Handlingsplan/beslut:

- De här undersökningsfrågorna är mycket intressanta dock kommer de inte att prioriteras 2019. Programmet har andra punkter som snarast behövs åtgärdas. Programansvarig har ansvaret att inte frågorna tappas bort.

- rekrytera minst en till näringslivsrepresentant till programrådet

Det finns bestämmelser för hur programrådet ska se ut -

Programråd: Programansvarig, två lärare, en yrkeslivsrepresentant, två studenter (Arbetsordning TekNat 2014/213), men programråden kan själva besluta om adjungering av ytterligare ledamöter.

Handlingsplan/beslut:

Frågan kommer att tas upp av programansvarig på nästa programrådsmöte (190218).