

# Oppsummering av dialogmøter om studiekvalitet 2022

STUT 05.10.2022



UNIVERSITETET  
I OSLO

# Agenda 2022

- Arbeid med utdanningskvalitet ved instituttet/programmene (35 min)
- Læringsmiljø (15 min)
- Ansattkultur og erfaringsdeling (10 min)
- Ph.d.-utdanningen (minimum 15 min)
- Eventuelt (15 min)

Alle punktene i «malen» skal besvares så langt det er mulig — dette er en del av vårt lovpålagte kvalitetssystem. I selve dialogmøtet velger dere hva som skal vektlegges innenfor hvert punkt. Etter dialogmøtet skal fakultetet ha en kopi av presentasjonen, også som en del av våre studiekvalitetsrutiner.

# Arbeid med utdanningskvalitet ved instituttet (35 min)

- Statistikk: rekruttering, gjennomføring, frafall – inkludert: fyller dere studieplassene deres?
- Eksempler på hvordan dere fanger opp sviktende kvalitet, hvor (hvilke organer og arenaer) dette fanges opp, og hvordan dette følges opp videre
- Periodisk programevaluering: Hvordan følger dere opp bachelorevalueringene? Hvordan går det så langt med masterevalueringene (erfaringer)?

# Statistikk: rekruttering, gjennomføring, frafall – inkludert: fyller dere studieplassene deres?

- Mange utfordringer – forskjellige utfordringer på forskjellige programmer
- Stikkord tatt opp i møtene: Søkertall (søkere/1.pri.-søkere, 1.pri.-søkere/studieplass), overbooking, gjennomføring, frafall, utfordring med gutte-/jente-andeler, koronakonsekvenser
- Søkere:
  - Søkere og 1.pri-søkere BA gått topp i 2017 og 2020, ned i 2021 og 2022  
antall tilbud, ja-svar og møtt (totalt BA) økt hvert år siden 2018
  - BIOS, GEG, KJMB og ENT positive søkertall i 2022  
BIOS, GEG ned med R2 i 2018 og 2019, opp igjen i 2022
  - EIT, GFK, MENT, LEP utfordringer i 2022

# Statistikk: rekruttering, gjennomføring, frafall – inkludert: fyller dere studieplassene deres?

- Gjennomføring/fracfall:
  - Stor variasjon, eksempler:
    - Fal ser tendens til stort frafall for kullene som startet i korona
    - FAS, BIOS frafall på ca 20-30%, tilsvarer de som svarer at de ikke har tenkt å fullføre
    - HONS stort frafall
    - EIT høyt frafall 55-60% - har studentene uriktige forventninger (mye teori i forhold til ingeniør), små kull sårbare for enkeltpersoner kan skape frafallskultur?
    - MAEC stort frafall, men en del overgang til MAMI eller andre programmer, forskjellige årsaker: søkere misforstått innhold – sammenligner med BI, mange eldre studenter – mye jobb ved siden av, må innpasses, faller fra, har tøft emne i 4.semester....
    - IFI-programmene, gjennomføring ca 44%

Eksempler på hvordan dere fanger opp sviktende kvalitet, hvor (hvilke organer og arenaer) dette fanges opp, og hvordan dette følges opp videre

## Hvordan fanges sviktende kvalitet opp?

### → Kvalitetssystemet

- Tilbakemeldinger fra studentene via Midtveiseevalueringer (Programrådene), semesterevalueringer (Programrådene), studiebarometeret (UU), kommunikasjon med Fagutvalget (Programråd og UU)
- Sluttevalueringer; f.eks. avvikende resultater (Programrådene, evt. programevaluering)
- Dialogmøter med eksterne programrådgivere, emneansvarlige og programrådgivere sammen (f.eks. faglig nivå, omfang, ambisjoner)
- Periodisk programevaluering
- Individuelle tilbakemeldinger fra studenter eller faglærere

## Hvordan følges dette opp?

- Midtveis: evt. strakstiltak innen emnet.
- Sluttevalueringer: Programrådene følger opp, evt i dialog med UU
- Innspill fra eksterne programrådgivere: Via UU til emnekomitéene. Innspill fra emneansvarlige: i emnekomiteene
- Innspill etter periodisk programevaluering: Vil bli diskutert i UU

Periodisk programevaluering: Hvordan følger dere opp bachelorevalueringene? Hvordan går det så langt med masterevalueringene (erfaringer)?

- Oppfølging av bachelorevaluering fra 2021 (tema vi har snakket om flere ganger tidligere (og også senere)), noen få programmer gjør større endringer, flere vurderer for eks:
  - Endring i rekkefølge av emner
  - Tydeliggjøre profil på programmet/programmene
  - Tydeliggjøre forskjeller i emnebeskrivelser på forskjellige nivå
  - Generiske ferdigheter som utvikling i studieløpet
  - Undervisning i etikk og personvern
  - Hvordan rekrutterer bachelorprogrammene til masterprogrammene og arbeidsrelevans
  - Kandidatundersøkelser, tettere bånd til arbeidsliv, jobbe med arbeidslivsrelevans, alumni
  - Internasjonalisering
  - Samarbeid om emner på tvers av institutter
- Noen evaluerer for 1. gang i 2022, benytter anledningen i dialogmøtet til å spørre om uklarheter
- Mange masterprogrammer har kommet i gang, mange jobber med å sette sammen ekstern komité



## Læringsmiljø (15 min)

### Hvordan jobber dere med oppfølging og utvikling av læringsmiljøet?

- Generell utfordring etter korona å få studentene tilbake på campus, undervisning fysisk, hybrid, opptak, samt bekymring om egnete lokaler for studentene (vellykket med kjøkken)
  - Tett samarbeid med ForVei, KURT, Si-fra-kontakt på MN
  - Læringsassistenter i undervisningen
  - Ny modul i gruppelæreroppfølgingen om læringsmiljø
  - Studentrepresentanter i emner
  - Jevnlige møter med fagutvalg, studentforeningene
  - Økt fokus på samarbeid mellom programråd og linjeforeninger
  - Allmøter for studentene
  - Programmøter (valg av studieretning – veien videre....)
  - Diverse arrangementer; eksamensboost, studentkaffe, fagkafé, pop.vit.-seminarer, diverse faglige seminarer, regnegrupper, spillkvelder, talkshow, instituttmesterskap
  - Mer organisert studiestart for masterprogrammene
  - Egne studiestartmøter for programledere

Ansattkultur og erfaringsdeling (10 min)

## Hvordan jobber dere med undervisnings- og utdanningsutvikling (nøkkelord: kollegialt fellesskap)?

- Utdanningskonferanse på IFI, Instituttseminarer (med avsatt tid til utdanning/undervisning), allmøter om undervisning
- Avprivatisering av undervisningen
- Møter i semesterkomiteer
- Fellesmøter for undervisere, temamøter, seminarer, workshops, diskusjonsfora, etc
- Teams-kanal for (digital) undervisning (IFI)
- Veilederworkshop (obligatorisk) for ph.d.-veiledere (IBV)
- Diverse arbeidsgrupper
- Sosiale sammenkomster, som sommerfest og julelunsj
- Uformelle møteplasser; mingling etter allmøter, fredagskaffe, lunch i fagmiljøene

## Dialogmøte med naturfagsenteret

- NATDID4901V Videreutdanning for naturfaglærere
  - 3. kull starter februar 2023
  - 4 ansatte fra Naturfagsenteret, m noe innleie, krevende økonomi, ingen kilder til økonomisk støtte
  - Etterspurt kurs, heve kompetansen på naturfagundervisning, gjør også følgeforskning
  - Deltakere fra 12 av 14 tilbydere av naturfaglærerutdanning, fremmer nettverksbygging og forskersamarbeid
- Levert tilbud til Udir, KFK i samarbeid med KURT og skolelabbene, Naturfag 1 (30sp) og Naturfag 2 (30sp)
- Hvordan kan Naturfagsenteret bruke erfaringen også på MN-fakultetet?
  - Ønsker å kunne tilby kurs til ansatte/studenter, for eksempel:
    - Lærerutdanningen/lektorutdanningen
    - Universitetspedagogikk/ph.d.-kandidater
- Ph.d.-utdanning
  - Har fått en ph.d.-kandidat, opprettet programråd

# Ph.d.-utdanningen (minimum 15 min)

- Har dere faste rammer/rutiner på hvordan kandidater tas imot og følges opp – særlig de første 6 månedene?
- Får ph.d.-kandidater som er ansatt ved instituttet tilbud om medarbeidersamtaler?
- Hvordan integreres eksterne ph.d.-kandidater faglig og sosialt ved instituttet?
- Andre tiltak som bidrar til økt gjennomføring? Når kandidat(er) slutter, hvilke rutiner har dere for å finne årsaken til at de ønsker å slutte/ikke lykkes med graden?
- Lærdommer fra pandemien: er det tiltak som bør/skal videreføres?

Har dere faste rammer/rutiner på hvordan kandidater tas imot og følges opp – særlig de første 6 månedene?

Velkomstbrev og/eller velkomstsamtale, felles velkomstmøte – 3.sem.rapportering og årlig fremdriftsrapport

- Veileder tar i mot kandidaten og følger vedkommende tett, spesielt de første dagene. Behjelpelig både med faglige og praktiske problemer.
  - Møte med kontorsjef og studieadministrativ ph.d.-koordinator
  - Hilserunde på seksjonen. Presentasjon av kandidat på første seksjonsmøte.
  - Introsamtale i hht. planen.
  - Søknad til opptak til ph.d.-programmet utarbeides i samarbeid mellom kandidat og veileder.
  - Innføring i HMS regler og rutiner før kandidaten starter på lab.
  - Stipendiatene sitter på felles kontor på tvers av forskningsgruppene.
  - Jevnlige møter (forskningsgruppe, seksjon).
  - «Åpen dør» prinsipp, daglig kontakt.
  - Sundvollen-seminar på MN-nivå
  - Stipendiat-styrte sosiale aktiviteter
- 
- Ingen faste rutiner enda, mye gjøres på seksjonene, får epost med informasjon om søknad og nyttige lenker

## Får ph.d.-kandidater som er ansatt ved instituttet tilbud om medarbeidersamtaler?

Kandidatene skal ha en kanal hvor de kan si fra om ting. Medarbeidersamtale skal ikke være med veileder. Kan gjerne ha samtale med veileder, men det er ikke en medarbeidersamtale

- Seksjonsleder har medarbeidersamtaler med kandidatene. De får også tilbud om å ta denne med veileder hvis de heller ønsker det.
- Noen veiledere har fast opplegg med medarbeidersamtale (hvert semester), uavhengig av om seksjonsleder også har medarbeidersamtale med kandidatene.
- Vi oppfordrer forskningsgruppeledere og seksjonsledere til å tilby samtale
- Og vi oppfordrer kandidatene om å akseptere tilbud/be om samtale
- Om de får det eller ei, det har vi ikke oversikt over
- Medarbeidersamtaler er delegert til seksjonsledere, som igjen har delegert ansvaret til veileder ved instituttet. Det er nok varierende hvor systematisk dette tilbudet er i praksis. Ledelsen har jevnlig kontakt med alle midlertidig ansatte («styreforum») og der informeres det hver gang om rettigheter og muligheter tilknyttet deres tilknytning.
- I teorien ja, varierende praksis (får tilbud på lik linje med andre ansatte)

## Hvordan integreres eksterne ph.d.-kandidater faglig og sosialt ved instituttet?

- Eksterne kandidater med hovedarbeidsplass utenfor seksjonen blir sosialt og faglig integrert på sin hovedarbeidsplass. Varierende kontakt med de interne gruppene – ofte opp til forskningsgruppen(e).
- Seksjonsseminarer, gruppemøter (på Fal holdes på zoom slik at eksterne kandidater kan delta), lunsjmøter...
- Eksterne som er alene eller i mindre forskningsmiljøer, for eksempel nærings-ph.d. kandidater; på Fal integreres i forskningsgruppene på samme måte som interne kandidater, på IFI krav om god plan for lokal oppfølging, tilknytning til forskningsaktiviteter og samarbeid i opptakssøknaden...
- Ph.d.-seminarer, studentarrangementer
- Stipendiatene arrangerer selv sosiale møteplasser, noen med økonomisk støtte fra instituttet (frokost, «fredagspils», lønningspils, fredagskake, pizzakvelder, friluftsturer, museer, fagforeninger, mental helse etc.) hvor eksterne kandidater er invitert, men få benytter seg av tilbudet.
- Informasjon om alle aktiviteter ved instituttet sendes også eksterne kandidater; instituttseminarer, minglemøter, julebord og julebordkomité etc.
- Stipendiatene utveksler informasjon på sosiale medier (messenger, facebook, instagram m.fl.).
- Utfordringer med integrering plukkes ofte opp i 3.semester-rapporteringen

Andre tiltak som bidrar til økt gjennomføring? Når kandidat(er) slutter, hvilke rutiner har dere for å finne årsaken til at de ønsker å slutte/ikke lykkes med graden?

- Jobber aktivt for å redusere forsinkelser i opptakssøknader og 3.semesterrapporteringer
- Oppmerksomhet på omfang av kandidatenes arbeid i opptakssøknader
- Gode rutiner rundt 3.semestersamtaler med tett oppfølging
- Hyppige veiledningsmøter (minst en gang per uke)
- Detaljert fremdriftsplan med konkrete mål per uke
- Definere årsak til forsinkelse, og forsøke å støtte/hjelpe også hvis det ikke er faglige årsaker
- Fokus på forbedring av kvaliteten på veiledningen og behandling av forventningsdiskrepans (veilederworkshop på IBV)
- Elæringskurs som MN og MED utvikler for veiledere
- Seminar(er) om mental helse



Når kandidat(er) slutter, hvilke rutiner har dere for å finne årsaken til at de ønsker å slutte/ikke lykkes med graden?

- Fokus på forebygging, særlig oppfølging etter 3.semester-samtaler/ -rapportering
- Alltid åpen dør hos ph.d.-rådgiver
- Forskjellige grupper av de som slutter: de som sier opp stillingen og de som sklir ut etter at finansieringen tar slutt
  - De som sier opp: Ph.d. passer ikke for meg/ spennende jobbtilbud andre steder utenfor akademia (– ikke noe å rydde opp i, i eksepsjonelle tilfeller tar kontorsjef/ instituttleder tak i det)
  - De som ikke blir ferdig: situasjonen alltid veldig individuell, noen fullfører, noen ikke, kan ta lenger tid hvis i full jobb, studieadm prøver å holde kontakt, veileder og seksjonsleder også et ansvar
- Noen har samtale med veileder/ kontorsjef/ instituttleder, IFI har startet med avslutningssamtaler
- Ville sikkert vært lurt med offboarding-rutiner for alle som slutter, inkludert stipendiater, for forbedring av rutiner, mottak og omgivelser

## Lærdommer fra pandemien: er det tiltak som bør/skal videreføres?

- Ønsker fysiske disputaser, men ved særskilt behov være hybrid eller heldigital
  - Delvis digital disputas – godt alternativ, men ikke optimalt
    - Ressurskrevende
    - Som ved heldigital disputas faller det seremonielle preget lett bort
    - Kandidaten finner det forvirrende i en allerede stressende situasjon
- Legge til rette for zoom-møter (gruppemøter) ved behov, for eksterne kandidater
- Opprettholde rutinene med faste møter, ikke bare ad hoc-møter og åpen dør-diskusjoner (selv om også nyttig)
- Få tilbake hverdagen og faste rammer. Tydeliggjøre at veileder har forventninger til kandidatene
- Gjenoppta tradisjon med å markere milepæler i forskningsgruppen (for eksempel publikasjoner, finansiering, stillinger). Positiv oppmerksomhet og felleskapsbygging viktig. Sterkt savnet under pandemien.
- Tilrettelegge for hybride velkomstmøter (spesielt for eksterne stipendiater)

## Eventuelt (15 min) og/eller oppfølgingspunkter

- Status og ønsker om utvikling av diverse rom, penger til oppgradering
- Prinsipielt om opptak av undervisning (underskriftskampanje på MN)
  - Hvordan få studentene tilbake til campus
- Teksting av undervisningsvideoer
- Jevngod-opptak på farmasi for søkere fra utenfor EU/ EØS
- Norsk-kurs for ph.d.-kandidater, dyrt, hvem betaler? Kan MN ansette noen for å gi norsk-kurs selv?
- LINKS basiskompetanse i uniped
- Støttefunksjoner for undervisning og eksamen (Inspira, RT-køer, lav bemanning i studieadm, adm.verktøy som styrer planleggingen, ikke nødvendigvis det faglige)
- Fakultetsstøtte i stadig vekst (mer støtte til instituttspesifikke forhold, behov for mer løpende dialog i studieadministrativ linje rundt daglig drift og oppfølging, perioder med svært høy belastning og sårbarhet, økt arbeidsbelastning knyttet til nye systemer, rutiner og forventninger)
- utfordringer rundt samarbeid på tvers av institutter og fakulteter, sterkere faglig samarbeid mellom instituttene
- Omdømmebygging og markedsføring av masterstudier
- Undervisningsfri for et tidspunkt der alle kan møtes
- Trenger kommunikasjonskanal for å treffe studentene
- Finansieringsmodeller for NATDID4901V?
- Hvordan kan Naturfagsenteret bruke sin erfaring også på MN-fakultetet (utover barnehage, grunnskole og videregående skole)?