



Strategisk plan 2016-2018

A. Lägesbeskrivning

En uppföljning av tidigare strategisk plan (2013-2015) visar att vi de tre senaste åren arbetat med fortsatt integration inom institutionen, förstärkning av kvalitet och forskningsanknytning av utbildning och undervisning, forskningsutveckling och kompetensutveckling, administrativ utveckling samt förbättring av psyko-sociala arbetsmiljön. Det senaste året har vi också gjort en översyn av internationaliseringsarbetet vid institutionen och tagit beslut om fortsatt utveckling av internationellt utbyte i vår verksamhet. Vi har dessutom från och med hösten 2015 förstärkt vår resurs för arbete med samverkansuppdraget, vilket för vår institutions del i stor utsträckning handlar om uppdragsutbildningar avsedda för kompetensutveckling inom olika sektorer i det omgivande samhället. Vi har också från och med i år tillsatt en grupp för jämställdhet och jämlikhetsfrågor som ska vara rådgivande för institutionens ledning.

B. Mål

I likhet med vad som formulerades i vår förra strategiska plan har vi en övergripande vision av att vår pedagogiska och didaktiska verksamhet ska påverka och ha inflytande i utvecklingen inom flera samhällssektorer. Den forskning och den utbildning vi bedriver ska belysa och ge kunskap om samhällelig förändring och dess betydelse för människans lärande, utveckling och utbildning i olika sociala kontexter.

Institutionens ekonomiska läge ger möjlighet till fortsatta utvecklingssatsningar både vad gäller utbildning och forskning. En viktig nyckel för att detta utvecklingsarbete ska fungera är att vi fortsätter med omfattande rekryteringar av nya universitetslektorer, något som i sig kan ses som en stor utmaning. En annan stor utmaning vi står inför är att förstärka den externa forskningsfinansieringen. De satsningar vi genomför syftar till att stärka den vetenskapliga verksamhetens ekonomi, spridning och möjligheter till meritering för både kvinnliga och manliga forskare. Andra utmaningar som vi fortsätter att arbeta med är att förstärka kvalitet och forskningsanknytning för våra olika utbildningsuppdrag. Forskningen vi bedriver ska vara tydligt anknuten till och utgöra bas för de utbildningar vi ger. Institutionen har det senaste året rekryterat många nya lärare och ytterligare lärare kommer att

Institutionen för pedagogik och didaktik

rekryteras under de närmaste åren. I syfte att stärka kvaliteten på den utbildning vi erbjuder ser vi lärarnas undervisningskompetens som en viktig faktor. Under perioden kommer institutionen därför att aktivt arbeta för att utveckla lärarnas undervisningskompetens genom att på olika sätt främja erfarenhetsutbytet mellan lärare och stärka samarbetet med centrum för universitetslärarutbildning. Vi kommer också att stärka samverkan med omgivande samhället liksom samarbete inom lärosätet och med andra lärosäten både nationellt och internationellt.

För perioden 2016-2018 utgör det övergripande målet, som i sig utgör medel för att uppnå övriga mål, fortsatt rekrytering av universitetslektorer. Därutöver prioriterar vi nedanstående mål. Mål för utbildning på grund- och avancerad nivå preciseras årligen i Kvalitetsplan.

Forskning:

- Öka andelen externfinansiering av forskning genom att öka antalet externfinansierade forskningsprojekt till 1-2 årligen.
- Öka antalet publikationer i både internationella och nationella tidskrifter.
- Ge forskarna meriteringsmöjligheter för att öka andelen docenter och professorer totalt och med särskilt avseende på andelen kvinnliga professorer.
- Öka forskningssamarbetet med andra forskningsmiljöer inkluderat andra institutioner inom det Humanvetenskapliga området vid SU.

Utbildning:

- Öka kvaliteten och den kollegiala medverkan i forskarutbildningen.
- Mentorstöd till nyanställda universitetslektorer samt doktorander med institutionstjänst.
- Ökat erfarenhetsutbyte mellan institutionens lärare i syfte att stärka utbildningskvalitet och kompetens kring undervisningsuppdraget.
- Fördjupa internationella samarbeten med lärar- och studentutbyten.
- Skapa tydligare struktur och samordning för utbildning på avancerad nivå.
- Öka undervisningstiden i kurser på grund- och avancerad nivå
- Förstärka forskningsanknytning i samtliga utbildningsprogram.

Samverkan:

- Erbjud attraktivt utbud uppdragsforskning och uppdragsutbildning.

Ledning och organisation:

- Stärka institutionens medvetenhet om och insatser för främjande av jämställdhet och jämlikhet för samtliga personalkategorier.

- Förstärka det administrativa stödet till forskningen.

C. Resurser

Personal

Beträffande personal har vi rekryterat omfattande det senaste året. 15 nya universitetslektorer sedan sommaren 2015. Samtidigt har vi fortsatt behov. Planen är att rekrytera 10 – 12 lektorer under 2016. Kompetensmässigt har vi nu (januari 2016) 11 professorer (3 kvinnor och 8 män). På grund av pensionsavgångar kommer vi från och med sommaren att ha endast en kvinnlig professor. Antalet docenter är (januari 2016) 13 (8 kvinnor och 5 män). Antalet tillsvidareanställda adjunkter minskar successivt genom kompetensutvecklingsåtgärder. Vi har idag (januari 2016) 9 adjunkter på tillsvidareanställning. Vi har en TA-personalstyrka om 25 personer som ger stöd till kärnverksamheten.

Ekonomi

Institutionen har de senaste två åren kommit in i en relativt stabil fas med avseende på verksamhetens omfattning och ekonomi. Fjolårets ekonomiska utfall visade ett överskott på ca 17 miljoner kr, vilket var mycket mer än förväntat. En stor förklaring till detta är att våra omfattande nyrekryteringar av universitetslektorer försenades och att personalkostnaderna därmed blev betydligt lägre än budgeterat. En annan viktig förklaring är att intäkterna för uppdrag blev högre än förväntat. Vårt samlade överskott på UGA och FUF uppgår till 56 miljoner kr. Detta är i längden inte bra, men ger i nuläget utrymme för vissa utvecklingsåtgärder, främst på FUF-sidan. Vi har därmed ingen akut brist på medel men måste på sikt öka andelen externa forskningsbidrag.

Lokaler

Det mesta av verksamhetens behov tillgodoses genom egna lokaler i huset. När det gäller storföreläsningar hyr vi andra lokaler. Ökning av undervisningstid kommer att öka trycket på lokaler.

D. Handlingsplan

Mål	Handlingsplan	Ansvar	Tidsplan
Rekrytering av universitetslektorer.	Tio utlysningar närmsta året inom relevanta områden.	Prefekt, studierektorer grundutbildning	2016, vår och höst.

<p>Öka andelen externfinansiering av forskning genom att öka antalet externfinansierade forskningsprojekt till 1-2 årligen.</p> <p>Öka antalet publikationer i både internationella och nationella tidskrifter.</p> <p>Ge forskarna meriteringsmöjligheter för att öka andelen docenter och professorer totalt och med särskilt avseende på andelen kvinnliga professorer.</p>	<p>Tilldelning av särskilda utvecklingsmedel (FUF-anslag) till forskningsområdena baserat på ansökan och resultatredovisning. Uppföljning av resultat beträffande publikationer (DIVA-registret), forskningsansökningar, meritering mm. och eventuellt beviljande av nya medel.</p>	<p>Prefekt, forskningsledare</p>	<p>2016 – 2018 med årlig uppföljning</p>
<p>Öka forskningssamarbetet med andra forskningsmiljöer inkluderat andra institutioner inom det Humanvetenskapliga området vid SU.</p>	<p>Stärka personalresursen för kommunikation på webben och förbättrad samordning med respektive forskningsområde. Engagera fler forskare i områdets profilområden för sökande av medel, seminariedeltagande mm.</p>	<p>Prefekt, administrativ chef, forskningsledare</p>	<p>2016 – 2018 med årlig uppföljning</p>
<p>Öka kvaliteten och den kollegiala medverkan i forskarutbildningen.</p>	<p>Utforma tydligare gemensamma kriterier för bedömning av doktorsavhandlingar. Skapa framförhållning i kollegiets kursplanering. Kollegialt utvecklingsarbete om undervisning och lärande i</p>	<p>Studierektor för forskarutbildning</p>	<p>2016 – 2018 med årlig uppföljning</p>

	forskarkurser och handledning.		
Mentorstöd till nyanställda universitetslektorer samt doktorander med institutionstjänst.	Identifiera seniora lärare som vill fungera som mentorer. Detta görs vid utvecklingssamtal. Sätta upp riktlinjer för vad ett mentorskap kan innefatta. Tilldela tid i tjänst för uppdraget.	Studierektorer för grundutbildning	2016
Ökat erfarenhetsutbyte mellan institutionens lärare i syfte att stärka utbildningskvalitet och kompetens kring undervisningsuppdraget.	Erfarenhetsutbyte om undervisning, examination, bedömning, sker i tvärgrupper på institutionsgemensamma dagar med uppsatta teman. Införande av auskultationsmodeller där lärare ger varandra feedback på den egna undervisningen Utveckling av andra modeller för kompetensutveckling inom undervisningsområdet Högskolepedagogiska föreläsningar/seminarier med utgångspunkt i lärares behov och med fokus på undervisningens form och innehåll.	Studierektorer för grundutbildning	Uppstart internat augusti 2016, med forts. 2016 - 2018
Fördjupa internationella samarbeten med lärar- och studentutbyten.	Översyn av befintliga samarbetsavtal, förnya dem med potential till fördjupat och breddat samarbete.	Prefekt och ansvarig för internationella samarbeten.	2016 – 2018 med årlig uppföljning
Skapa tydligare struktur och samordning för	Översyn av befintligt program- och kursutbud	Studierektorer för grundutbildning	2016

utbildning på avancerad nivå.	samt ge förslag på ny struktur och samordning.		
Öka undervisningstiden i kurser på grund- och avancerad nivå.	Ökad tilldelning av resurser för varje kurs med efterföljande krav på ökad undervisningstid i lärosalarna.	Studierektorer för grundutbildning	2016
Förstärka forskningsanknytning i samtliga utbildningsprogram.	Fortsatt kompetensinventering och utveckling av nya samarbeten för att stärka forskningsbasen i alla kurser.	Studierektorer för grundutbildning	2016 – 2018 med årlig uppföljning
Erbjuda attraktivt utbud uppdragsforskning och uppdragsutbildning.	Identifiera kompetens samt tydliggöra och förbättra samordning av våra uppdragsutbildningar. Prioritera större och varaktiga uppdrag som också bidrar till vår egen verksamhetsutveckling.	Prefekt och ansvariga för externa uppdrag	2016 med uppföljning juni 2017
Stärka institutionens medvetenhet om och insatser för jämställdhet och jämlikhet för samtliga personalkategorier.	Att strategiskt arbeta med jämställdhets- och jämlikhetsfrågor i nära samverkan med den mångfaldsplattform som bildats vid institutionen med forskning som fokuserar kön, etnicitet, klass, integration och funktionsnedsättning.	Prefekt, gruppen för jämställdhet och jämlikhet	2016 med uppföljning januari 2017
Förstärka det administrativa stödet till forskningen.	Identifiera viktiga behov av administrativt stöd, samt precisera och tillskapa en sådan stödfunktion.	Prefekt, administrativ chef.	2016



Jon Ohlsson, prefekt