



Ansökan projektmedel PUNKTUM

Denna mall ska du/ni använda för ansökan om medel till 2016 års utlysning av utvecklingsmedel inom **P**edagogisk **U**tveckling av **N**yfikenhet och **K**reativite**T** vid **U**Meå universitet (PUNKTUM).

Kursiv text innehåller råd, ger anvisningar och eventuella exempel för respektive avsnitt. *Rödmarkerad text* anger de kriterier som ligger till grund för styrgruppens bedömningar.

På PUNKTUM:s hemsida kan du/ni läsa mer om utlysningen, bedömningsprocessen och tidsplanen för PUNKTUM 2016. <http://www.upl.umu.se/projekt/punktum/>

För att ansökan ska behandlas ska ansökan vara fullständigt ifylld.

1. Grunddata

1.1 Projekttitel

Titeln ska ge en indikation om vad projektet handlar om. En eventuell undertitel anges också här och då med max 100 tecken.

Från grupparbete till lärande i team

1.2 Projektledare

Ange en person som ansvarar för projektet och dennes kontaktuppgifter.

Namn: **Sofia Isberg**

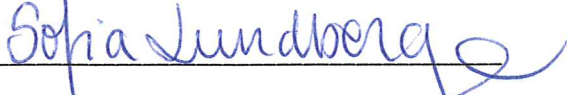
E-post: **sofia.isberg@umu.se**

Telefon: **090-786 69 53**

Institution: **Handelshögskolan, enheten för företagsekonomi**

1.3 Underskrift prefekt/enhetschef eller motsvarande

Undertecknad godkänner projektansökan och medfinansierar med påslaget för gemensamma kostnader.

Underskrift: 

Namnförtydligande: **Sofia Lundberg, rektor Handelshögskolan**

1.4 Underskrift dekanus

Undertecknad godkänner projektansökan och medfinansierar med påslaget för gemensamma kostnader.

Underskrift:

Namnförtydligande:

1.5 Sökt belopp

241 678 kr

2. Projektbeskrivning

2.1 Projektsyfte och bakgrund

Beskriv projektets syfte, i vilket sammanhang det ska genomföras och varför detta projekt är betydelsefullt samt på vilket sätt projektet främjar utveckling av kreativa och flexibla lärandestrategier eller lärandemiljöer.

Vi vill genom detta projekt utveckla lärarnas pedagogiska kompetens och förmåga att stödja studenternas lärande så att vi i våra utbildningar kan gå från grupparbete till lärande i team.

Studenter som tillsammans bildar en grupp för att genomföra en arbetsuppgift är inte detsamma som det goda lärandet som kan uppstå i team. För att lärande ska bli möjligt behövs ett aktivt stöd av läraren och en fungerande lärandemiljö. En utvecklad kompetens ger trygghet i lärarens dagliga arbete samtidigt som studenternas lärande blir mer välfungerande och de utvecklar användbara kompetenser.

Det kom ett mejl från en student till studierektor:

”... jag är så less på detta med grupparbeten där vi studenter skall para ihop oss själva! Har själv inga problem, då jag är lite äldre än de andra och oftast hamnar i bra grupper pga min erfarenhet och kunskap. Men många mår riktigt dåligt av att hålla på och oroa sig för om ngn vill ha dom i sin grupp. Frågan jag ställer mig är: Vad är syftet med grupparbeten? Kan tänka mig att det är att lära sig att arbeta med andra människor, stärka ens sociala kompetens och vara lite obekväm och osäker? I så fall borde ju tillvägagångssättet vara att man undviker grupper som konsekvent består av samma människor? Så blir det ju INTE om ni låter studenterna välja själva hela tiden! Tycker vidare att det är er/universitetets skyldighet och uppgift att minimera risken för att ngn eller några hamnar utanför eller inte får en grupp tilldelad”

I många (nästan alla) kurser ingår grupparbeten som kan vara av olika omfattning. Läraren motiverar grupparbetet bland annat med argument som återfinns i citatet ovan. Andra argument som framförs handlar om att grupparbeten är en förberedelse för yrkeslivet där det i praktiskt taget alla organisationer förekommer uppgifter som ska lösas i grupp och att förmågan att samarbeta och arbeta i grupp därför är viktig att öva på under studietiden. Verkligheten är nog tyvärr att grupparbeten ofta är ett sätt att resursmässigt hantera stora studentgrupper eftersom det minskar antalet handledningstillfällen och arbeten som ska bedömas.

Grupparbeten kan upplevas på många olika sätt, men det är viktigt att vi som lärare känner till och förstår hur det påverkar studenter att arbeta i grupp. Medan vi ofta designar kurser utifrån enskilda moment om 7,5 hp, så går studenterna från moment till moment med olika former av grupparbeten utan progression som hjälper studenten inför nästa grupparbete. Det kom ett annat mejl från en annan student:

”Jag gick aldrig med i någon grupp... anledningen är att jag behöver en paus från grupparbetena för att inte bli deprimerad (tidigare grupparbeten har bara gjort mig frustrerad med fullständig avsaknad av någon som helst inlärning)”

Vi har utifrån bland annat ovanstående noterat ett antal utmaningar i vår dagliga lärarpraktik. Utmaningar som vi behöver bli bättre på att hantera.

- Lärare tar för givet att studenter har förmåga att arbeta i grupp, trots att arbetsformen ofta är förknippad med en mängd olika kompetenser, såsom time management, konfliktlösning och kommunikationsförmåga (skriftligt och muntligt). Dessa kompetenser behöver var för sig introduceras och övas, samtidigt som de är integrerade under ett grupparbete.
- Dysfunktionella grupper leder inte till lärande utan blir kontraproduktivt och det finns en risk att studenter mår dåligt, bränner ut sig, eller till och med avbryter sina studier.
- Argumentet att grupparbete förbereder för arbetslivet kan vara missvisande då grupparbete i arbetslivet inte är detsamma som grupparbete i högre utbildning. I det förstnämnda är gruppen

sammansatt utifrån skilda kompetenser, ofta med specificerade roller. I det sistnämnda är alla mer eller mindre på samma nivå och roller är vanligen inte fördefinierade.

- Studenterna kan gå igenom en utbildning och ta på sig samma typ av uppgift i alla grupparbeten vilket begränsar såväl lärandet som utvecklingen av generiska förmågor relaterade till arbete i grupp.
- I majoriteten av våra kurser vid Handelshögskolan är fokus på uppgiften som ska lösas, det vill säga produkten/resultatet av grupparbetet. Det är i huvudsak utifrån produkten som handledning genomförs och bedömningsmallar och återkoppling ges.
- Det finns inte alltid en pedagogisk tanke med formering av grupper. Det görs ofta utifrån ett lärarcentrerat perspektiv och mer sällan utifrån ett studentcentrerat.

Det finns viktiga skillnader mellan grupparbete och arbete i team och dessa har betydelse för projektet. Studenter i en grupp kan arbeta tillsammans, men kan också välja att lösa uppgifter individuellt och utan gemensam diskussion, medan medlemmar i ett välfungerande team i stället arbetar tillsammans, medvetna om vem som gör vad och hur det bidrar till teamet gemensamma mål (jämför Oakley et al, 2004).

Lärande i team bygger bland annat på teorier om kollaborativt lärande som beskrivs som situationer där personer lär sig tillsammans genom att dra nytta av varandras kunskaper och erfarenheter (Hardin-Smith, 1993). Sandberg (2001) menar att kunskap och mening skapas i sociala sammanhang och processer, när människor ges tillfälle att mötas. Brown och Duguid, (1991), Cook och Yanow, (1993) och Gherardi (2001) talar om att lärande blir till, inte i huvudet på någon, utan i *samspelet mellan människor*. Kollaborativa läroaktiviteter kan inkludera kollaborativt skrivande, problemlösning, debatter och teamwork.

Fördelar med att studenter arbetar tillsammans beskrivs bland annat som att det leder till mer djuplärande, studenterna utvecklar kommunikativa förmågor och förståelse för framtida yrkesliv vilket tillsammans gör att risken för att studenterna avbryter sina studier minskar (Oakley et al, 2004). Dessa fördelar kommer dock inte med automatik. Studenterna har inte alltid förmåga att arbeta team och det finns inte tillräckliga förutsättningar i lärandemiljön för att utveckla eller hantera teamwork.

Vid Handelshögskolan har vi under 2016 haft ett pedagogiskt seminarium på temat grupparbete. Lärare från Handelshögskolans tre enheter kände igen sig i utmaningarna och problematiken beskriven ovan, samtidigt som det uppfattas som att varken enskilda individer eller institutionen har någon strategi för att hantera dessa frågor. Det finns en tendens att vi gör som vi alltid har gjort med gruppindelning och huvudsaklig återkoppling på produkt.

Referenser:

Brown, J., S. & Duguid, P., (1991), "Organizational Learning and Communities- of- Practice: Toward a Unified View of Working, Learning an Innovation", *Organization Science*, Vol 2, No 1, 40-57

Cook, S., D. & Yanow, D., (1993) "Culture and organizational learning", *Journal of Management Inquiry*, Vol 2 No 4

Gherardi, S., (2001), "From organizational learning to practice-based knowing", *Human Relations*, Vol 54, No 1, 131-139

Liedman, S-E., (2001), *Ett oändligt äventyr, Om människans kunskaper*, Albert Bonniers Förlag, Falun

Oakley B., Felder, R.M., Brent, R., Elhadj, I (2004), Turning student groups into effective teams, *Journal of Student Centered Learning*, Vol 2, No 1, 9-34

Qin, L., Hsu, J., Stern, M (2016) Evaluating the usage of cloud-based collaboration services through teamwork, *Journal of Education for Business*, Vol 91, No 4, 227-235

2.2 Projektmål

Beskriv projektets mål

Projektets övergripande mål är att utveckla förändrade arbetssätt så att vi i våra utbildningar kan gå från grupparbete till lärande i team.

För att nå det övergripande målet har följande delmål formulerats:

1. Utveckla institutionens och lärares pedagogiska medvetenhet och kompetens om teamwork som ett sätt att stödja studenternas lärande så att de kan anpassa pedagogiska metoder/verktyg för kollaborativt lärande.
2. Utforma ett undervisningsupplägg för hur teamwork introduceras, övas och examineras (progression).
3. Identifiera, dokumentera och använda olika metoder för formering av grupper som utgår från studenternas möjligheter till eget lärande och att lära av varandra.
4. Införa metoder/verktyg för återkoppling, från lärare till student och mellan studenter.
5. Öka studenters medvetenhet om teamwork som ett sätt att lära genom kritisk reflektion kring roller, arbetsinsats, eget och andras ansvar för processen.

2.3 Projektets aktiviteter

Beskriv de aktiviteter som kommer att genomföras för att uppfylla målen. Ange eventuella delmoment i projektet, deras omfattning i innehåll och tid samt deras mål.

Del I

I denna del genomförs flera aktiviteter. Aktiviteterna a) och b) syftar till att kartlägga vad vi redan idag gör inom ramen för Handelshögskolans utbildningar från såväl lärar- som studentperspektiv. Vi vill genom dessa aktiviteter kritiskt granska det vi redan gör för att dels använda goda exempel, dels förstå hur förändring mot lärande i team utmanas i lärarens vardagspraktik. Vi vill också främja erfarenhetsutbyte mellan lärare och mellan lärare och studenter. Genom aktiviteterna c) och d) avser vi att utveckla kunskap om såväl arbetsgivares förväntningar på studenters generiska färdigheter som om pedagogisk forskning om teamwork. Det ger oss möjlighet att utveckla vårt arbete med teamwork så att det blir användbart för studenterna, både för lärande och för framtida yrkesliv.

Del I utgör på detta sätt grunden för det fortsatta arbetet, . Varje delaktivitet nedan genomförs i begränsad skala.

Aktiviteter inom ramen för denna kartläggning.

- a) Lärarnas skäl till att använda grupparbete, exempel på hur grupper bildas och vanliga utmaningar med grupparbete.
Genomförs med hjälp av enkäter och intervjuer med lärare och programsamordnare.
- b) Studenternas erfarenheter av att arbeta i grupp
Genomförs med hjälp av intervjuer och/eller fokusgrupper med studenter. Vid urval är det viktigt att fånga studenters erfarenheter på olika nivåer och program för att följa progression genom utbildningen.
Vi ämnar också utforma diskussioner och/eller frågor i samband med möten som vi i olika sammanhang ändå har med studenter, exempelvis i kursråd, kursutvärderingar och programråd samt att samarbeta med studerandeföreningen HHUS.

- c) Arbetsgivares förväntningar fångas upp i samband med möten med Handelshögskolans Business Advisory Board och International Advisory Board samt genom bland annat befintliga alumnenkäter
- d) Pedagogiska metoder och forskning om grupparbete, framför allt med fokus på studentcentrerat lärande och lärande i team. Genomförs som skrivbordsstudie.

Resultaten från kartläggningen och studier i del I kan relateras till delmål 1-3 och dessa sammanfattas i och dokumenteras i form av:

- ett undervisningsupplägg för att introducera, öva och examinera teamwork och som kan användas av lärare/programsamordnare/studierektorer och studenter.
- Utvärderingsfrågor som kan användas i kursråd, kurs- och programutvärderingar och i annan dialog med studenterna
- Möjliga metoder/verktyg för att formera team så att arbetet stödjer studenternas möjlighet till eget lärande och att lära av varandra. Metoder/verktyg kan sedan anpassas efter studentgruppers heterogenitet och nivå i utbildning, uppgiftens komplexitet, examensmål och förväntade studieresultat samt om fokus är på process eller resultat.

Del II

I denna del fokuseras aktiviteterna på pedagogiska metoder och verktyg. Delmål fyra handlar om att införa metoder/verktyg för återkoppling, från lärare till student och mellan studenter. Detta uppnås genom följande aktiviteter:

- Identifiera, testa och utvärdera olika former för kamratfeedback som ett sätt att utveckla studenternas förståelse för ansvar för eget och andras lärande. Det finns teknologiska system som möjliggör anonym feedback och test av ett eller flera sådana ingår i projektet. Fokus är på utvärdering av "team citizenship", det vill säga sådant som samarbete och ansvarsfördelning, roller i grupper och egen arbetsinsats, aspekter som anses främja studenters lärande. Fokus är således på processen snarare än på produkten.

Identifiering av olika system genomförs av projektgruppen och denna ansvarar också för att välja lämpliga kurstillfällen för test av metoden samt förbereda studenter och lärare för såväl tankesättet med kamratfeedback som för det tekniska verktyget. Denna aktivitet genomförs lämpligen i slutet av en 30 hp-kurs, på såväl grundläggande som avancerad nivå, där studenterna genomfört flera grupparbeten under terminen. Vi vill att studenterna ska ha genomfört ett antal grupparbeten under sin utbildning och ha en viss trygghet i den stora studentgruppen och i förhållande till förväntningar och krav på universitetsstudier. Utvärdering av kamratfeedback som fås genom teknologiskt system görs i anslutning till aktuellt kurstillfälle.

För att nå delmål fem "att öka studenternas medvetenhet om teamwork som ett sätt att lära" hålls ett seminarium för lärare och studenter om roller, och eget och andras ansvar för processen. En inbjuden gäst medverkar i seminariet som också bidrar till uppfyllandet av delmål 1 "att utveckla institutionens och lärarens pedagogiska medvetenhet och kompetens".

- Samarbete och kommunikation är viktiga aspekter för kollaborativt lärande och vi kan se hur studenter allt mer arbetar i gemensamma dokument (Qin, et al. 2016) med hjälp av Gapps/Office 365 men även andra verktyg framför allt för kommunikation. Hur kan lärare

stödja samarbete och samtidigt ge återkoppling på lärandet som sker genom det kollaborativa skrivandet? Genom den här aktiviteter bygger vi upp kunskap om och erfarenhet av olika tekniska verktyg som kan användas för samarbete, kommunikation och återkoppling i olika typer av teamwork och mer traditionella grupparbeten. Projektgruppen ansvarar för att, förutom nämnda molntjänster, undersöka ytterligare verktyg (exempel är Mindmeister, Padlet) och för att tillsammans med lärare under en pedagogisk verkstad diskutera olika användningsområden och utifrån deras erfarenhet identifiera lämpliga moment/kurser där verktyg kan provas.

Parallellt med del I och II genomförs pedagogiska seminarier och verkstäder för att bygga upp den gemensamma kompetensen och kunskapen. En pedagogisk medvetenhet om teamwork som ett sätt att stödja studenternas lärande utvecklas genom att diskutera och kritiskt granska förhållningssätt till grupparbeten och teamwork, , medvetenhet om varför dessa används och när och hur det är lämpligt.

2.4 Projektets förväntade effekter

Ange vilka effekter som projektet förväntas få.

Projektet förväntas ge goda effekter för såväl Handelshögskolan som lärare och studenter.

För institutionens del handlar det om att vi tillsammans över alla tre enheterna bygger upp kunskap och erfarenheter, såväl teoretiskt som praktiskt, så att vi kan arbeta på ett nytt sätt med mer fokus på lärande i team. Genom en ökad pedagogisk medvetenhet om när och hur arbete i team är lämpligt, samt för hur sammansättning av studenter i team påverkar lärandet hoppas vi att den frustration som studenter uttrycker i sina mejl i inledningen av detta dokument kan undvikas. En annan effekt av projektet är ett ökat samarbete på HHUS genom att vi involverar studenterna på ett sätt vi inte gjort tidigare. Dokumentation från projektet kan användas för kunskapsspridning och utgöra underlag för pedagogiska upplägg över program, vilket kan säkerställa progression.

Effekter för lärare är säkerhet och trygghet genom ökad kunskap och genom tillgång till de dokument som är resultatet av de olika aktiviteterna. Dokumentationen av metoder och verktyg utformas på ett sådant sätt att de blir ett stöd för det vardagliga arbetet i olika kurser. Lärarna får en möjlighet att utvecklas som pedagoger.

Projektet leder till flera positiva effekter för studenterna, på kort och lång sikt. Vi vill utveckla en lärandemiljö där studenter känner sig trygga med teamwork och tar ansvar för eget och andras lärande, en känsla som skiljer sig från de mejl som presenterades i inledningen av detta dokument. Genom bättre utformade teamwork med fokus på både process och resultat blir de generiska kompetenser som övas genom teamwork mer användbara. Studenterna vet när de avslutar sin utbildning att de har provat olika roller och tagit ansvar för sitt eget och andras lärande. En annan effekt av projektet är ett ökat studentinflytande eftersom studenterna varit en aktiv part i utvecklingsarbete.

Sammantaget utgör ovanstående en god grund för framtida utveckling av institutionens arbete och av de utbildningar som ges inom ramen för Handelshögskolans verksamhet. Projektet är också nära länkat till Handelshögskolans kvalitetsarbete och säkerställande att studenterna når de examensmål som finns för programmen där teamwork ingår som lokalt examensmål.

Resultaten kan överföras till övriga institutioner som vi samarbetar med i våra utbildningsprogram och senare även till andra enheter, program och utbildningsmiljöer. På många av våra kurser har vi dessutom studenter från andra program vid Umeå universitet och genom dessa kan en spridning av projektet också ske. Resultat och erfarenheter från projektet kommer att presenteras vid pedagogiska konferenser som universitetspedagogiska konferensen och öppnar även för framtida bidrag till vetenskapliga journals inom pedagogik.

2.5 Projektutvärdering

Beskriv hur och när projektet ska utvärderas. Ange också hur spridningen av projekts resultat ska gå till.

Projektet kommer att utvärderas mot de projektmål som ställts upp. Så långt som möjligt avser vi att utvärdera inom ramen för Handelshögskolans befintliga kvalitetssystem inklusive moment-/kursutvärderingar, kursråd, lärarlags-/sektionsarbete och de avslutande programutvärderingarna. Nedan listas hur och när utvärdering sker och hur och till vem erfarenheter ska delas till exempel till studenter, lärarlag, sektioner, programsamordnare och studierektorer. Det gör att utvärderingar görs såväl formativt som summativt under projektets gång.

Projektmål 1: Lärares medvetenhet och kompetens

Projektmålet utvärderas genom att minst tre pedagogiska seminarier/verkstäder genomförs under projektperioden med start VT17. Lärares medvetenhet om teamwork som ett sätt att stödja studenternas lärande är påtaglig i diskussioner vid APT, planeringsdagar, lärarlags-/sektionsmöten. Lärares medvetenhet och kompetens syns i ökat deltagande och i att fler presenterar och delger goda exempel och erfarenheter.

Projektmål 2: Undervisningsupplägg

Undervisningsupplägg har tagits fram, acceptans och anpassning görs på enheter och sektioner och används i lärarlag (eller sektion, kursansvarig). Modell för hur teamwork introduceras, övas och examineras är implementerat i samråd med programsamordnare.

Projektmål 3: Metoder för att bilda grupper

Dokumentation av principer för gruppindelning finns (när, var, hur viss princip är lämpligt). I samråd med programsamordnare och studierektorer finns plan för när grupper ska bildas på visst sätt, att gruppindelning sker med pedagogisk tanke relativt aktuellt moment/kurs och nivå. Studenters upplevelse av hur gruppindelning skett och fungerat sker genom moment-/kursutvärdering och följs upp i kursråd (eller motsvarande) och rapporteras i aktuellt programråd. Läraren rapporterar sin upplevelse av att bilda grupper enligt viss princip och hur det har förklarats för studenterna i berörd moment-/kursutvärdering.

Projektmål 4: Återkoppling – metoder och verktyg

Formativ utvärdering i seminarier med studenter, med lärare/studenter i direkt anslutning till första testomgång. I slutet av projektet genomförs ett pedagogiskt seminarium med extern föredragshållare (peer-review) där erfarenheter delas av hur metoder och verktyg för återkoppling fungerat i praktiken. Till det pedagogiska seminariet bjuds även studentrepresentanter in.

Projektmål 5: Studenters medvetenhet om teamwork

Studenter utvärderar sin erfarenhet av teamwork genom kursutvärdering och kursråd anslutning till aktuellt moment-/kurs (rapporteras till programsamordnare/programråd/studierektorer). Lärares upplevelse av studenters medvetenhet om teamwork görs i lärarlagsutvärdering med kommentar om upplevd skillnad mot tidigare kurstillfälle (indirekt mått) och rapporteras till programsamordnare och studierektorer.

En summativ utvärdering av projektet som helhet görs enligt UPL anvisningar och redovisas i en projektrapport och i Umeå universitetspedagogiska konferens.

2.6 Projektorganisation

Ange vilka personer som deltar i projektet, deras roller och ansvarsförhållandena dem emellan.

I projektgruppen finns en bred pedagogisk kompetens och intresse. Kärnan i projektgruppen utgörs av universitetslektor Sofia Isberg (excellent lärare), universitetslektor och studierektor Jessica Fahlén, universitetsadjunkt och studierektor Dan Frost. Projektorganisationen leds av Sofia Isberg.

Övrig projektgrupp består av Gert-Olof Boström (företagsekonomi), Giulia Giunti (företagsekonomi), David Sundström (nationalekonomi).

Till projektorganisationen knyts programsamordnare för utbildningsprogrammen inom Handelshögskolan och löpande avrapportering sker genom planerade pedagogiska seminarier/verkstäder, APT, programråd, och studentrepresentanter i statistikerprogrammet och via HHUS studiebevakare.

Projektorganisationen planerar att arbeta öppet och transparent för övriga medarbetare inom institutionen. Därför planeras projektdokumentation med mera göras tillgängligt internt via en projektsida i Cambro. En målsättning är att arbeta öppet och inkluderande över Handelshögskolans tre enheter vilket också återspeglas i projektorganisationens bemanning.

2.7 Tidsplan

Ange start och slutdatum för projektet. Om projektet är indelat i delmoment eller delmål bör det finnas en tidplan även för dessa. Ange även när projektet ska avrapporteras till bidragsgivaren.

Projektmilstolpe och datum (motsvarande) enligt nedan.

Del I och aktiviteterna A-D

Januari 2017

Projektstart. Arbetsfördelning och planering av pedagogiska seminarier och verkstäder. Inledande samarbete med HHUS och de utbildningsbevakare som finns för programmen, samt inkluderande av programstudenter från statistik som inte ingår i HHUS. Formering av en utökad projektgrupp, inkluderande studenter och programsamordnare, för delar av projektet.

Januari- juni 2017

Delprojekt a)

Empirisk studie av och med studenter på olika nivåer och program vid alla tre enheterna. Genomförs tillsammans med studenterna i den utökade projektgruppen och består dels av frågor som kan besvaras i samband med kurs- och programutvärderingar, kurs- och programråd, dels av intervjuer och/eller fokusgrupper för att förstå vad studenterna själva upplever i samband med grupparbete och hur de ser på sitt lärande genom denna arbetsform.

Delprojekt b)

Empirisk studie omfattande lärare vid Handelshögskolan. Vi vill genom denna studie fånga hur lärare resonerar kring sammansättning av grupper, vilka syften de har med grupparbeten, vilka förutsättningar lärare ger studenter och hur balansen mellan fokus på process och produkt hanteras.

En enkät skickas ut till alla lärare och projektgruppen arrangerar också fokusgrupper och/eller verkstäder där lärare får samtala kring dessa frågor.

Delprojekt c)

Genomförs delvis som en skrivbordsstudie där vi använder material som redan finns insamlat och som kan hjälpa oss att förstå arbetsgivares förväntningar på universitetsstudenter när det handlar om förmåga att samarbeta och arbeta i team. Handelshögskolan har två råd kopplade till sig, ett Business Advisory Board (BAB) bestående av medlemmar som representerar näringsliv och samhälle i regionen och ett International Advisory Board (IAB) med medlemmar som representerar näringsliv och akademi internationellt. Dessa råd ingår också i studien och vi kommer att inkludera dem i diskussioner i samband med befintliga möten (BAB VT17 och IAB HT17)

Delprojekt d)

Skrivbordsundersökning med fokus på forskning om lärande i team och student-centrerat lärande.

Under vårterminen genomförs ett pedagogiskt seminarium och en verkstad med fokus på kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte. Verkstaden i början av terminen används även i delprojekt b) och seminariet under senare halvan av vårterminen genomförs när vi har resultat från de fyra delprojekten att presentera.

Inför höstterminen 2017 ska det finnas ett undervisningsupplägg för att introducera, öva och examinera teamwork samt en dokumentation med metoder för sammansättning av grupper.

Del II

Januari – juni 2017

Jämförelse av och inläsning om olika tekniska system för kollaborativt skrivande, samarbete och återkoppling. Val av verktyg att testa. Denna inledande undersökning genomförs av den utökade projektgruppen med möjlighet för lärare att involveras under den första verkstaden. Diskussion och beslut om lämpliga tillfällen för test av verktyg under HT17.

September – januari (2017-2018)

Första test av olika verktyg samt utvärdering.

Januari-juni 2018

Andra test som följs av utvärdering.

Under våren genomförs pedagogiskt seminarium för spridning av kunskap och erfarenheter samt mer konkret tillämpning av verktygen.

September 2018

Projektet avslutas och avrapporteras till UPL. Projektet avrapporteras efter avslut till studenterna genom programråd och institutionens utbildningskommitté/-utskott. Internt avrapporteras projektet genom APT och Handelshögskolans styrelse.



3. Budget

Här görs kompletteringar till den budget ni redovisat i bifogad budgetmall. Specificera de kostnader som ni angivit i den bifogade budgetmallen. Motivera eventuella behov av övriga kostnader (egna lönedel behöver inte specificeras utöver vad som redan gjorts i budgetmallen).

Handelshögskolan med enheter kommer att förankra projektet i befintlig struktur med kvalitetssystem, programsamordnare, programråd etcetera. De resurserna ligger inom ramen för ordinarie budgeterad verksamhet.

Ansökan inklusive budget ska lämnas in i pdf-format, och vara inkommen senast kl. 24.00, 12 augusti 2016.

*Ansökan skickas elektroniskt till Registrator via följande e-postadress: medel@diarie.umu.se. I subject/titel/ärenderad i ditt e-brev anger du diarienumret: **FS 2.1.6-806-16***

Originalhandlingarna undertecknade av prefekt och dekanus samt eventuellt ordförande i programkommitté skickas med internpost till Registrator, Umeå universitet.

BUDGET FÖR UTLYSNING PUNKTUM 2016

Projektets titel

Från grupparbete till lärande i team

Startdatum 2017-01-01

Slutdatum 2018-09-30

Löneberäkning (egen personal)

Ange namn, månadslönen och antal timmar

Namn	Månadslön exkl LKP	Lönerev (2,5%) + LKP 2016 (50,3%)	Timlön	Timmar	Summa
Sofia Isberg	46 900	24 763	506	200	101 169
Dan Frost	37 200	19 642	401	100	40 123
Jessica Fahlén	44 600	23 549	481	100	48 104
David Sundström	38 000	19 114	403	40	16 126
Gert-Olof Boström	45 700	22 987	485	40	19 394
Giulia Giunti	39 500	19 869	419	40	16 762
		0	0		0
Summa löner (internt)				520	241 678

Projektmedel från PUNKTUM utgår endast för ovan budgeterade poster.

Sammanställning

Antal timmar som ansöks:

520 timmar

Total kostnad som ansöks:

241 678 kronor

"Till ekonomen":

Ersättning för lönekostnad (arbetade timmar * budgeterad timlön) regleras via bokföringsorder i Raindance på sökandes initiativ. Omföring av hälften av beslutat belopp kan begäras i förskott. Slutreglering av andra hälften regleras efter projektslut, när slutrapport är inlämnad och godkänd.

I samband med slutlig rapportering ska också specifikation på faktiska arbetstimmar inkluderas och de får inte överstiga budgeterat totalbelopp ("Summa löner").