



NATIONELLA CENTRET FÖR
UTBILDNINGSAUTVÄRDERING

AUDITERING AV ÅBO AKADEMI 2016

Agneta Bladh
Halvor Austenå
Kai Koivumäki
Erika Löfström
Rebecka Stenkvist
Mirella Nordblad

AUDITERING AV ÅBO AKADEMI 2016

Agneta Bladh
Halvor Austenå
Kai Koivumäki
Erika Löfström
Rebecka Stenkvist
Mirella Nordblad



Nationella centret för utbildningsutvärdering
Publikationer 11:2016

UTGIVARE Nationella centret för utbildningsutvärdering

OMSLAG OCH TYPOGRAFI Juha Juvonen (orig.) & Sirpa Ropponen (bearbetn.)
OMBRYTNING Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, Tampere

ISBN 978-952-206-333-5 (hft.)

ISBN 978-952-206-334-2 (pdf)

ISSN 2342-4176 (tryckt)

ISSN 2342-4184 (online)

ISSN-L 2342-4176

TRYCKERI Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy, Tammerfors 2016

© Nationella centret för utbildningsutvärdering

Sammandrag

Utgivare

Nationella centret för utbildningsutvärdering

Publikation

Auditering av Åbo Akademi 2016

Författare

Agneta Bladh, Halvor Austenå, Kai Koivumäki, Erika Löfström, Rebecka Stenkvist
& Mirella Nordblad

Nationella centret för utbildningsutvärdering har genomfört en auditering av Åbo Akademi och har beviljat universitetet en kvalitetsstämpel som gäller i sex år från och med den 14 mars 2016. Åbo Akademis kvalitetssystem uppfyller de nationella kriterier för kvalitetshantering som fastställts för högskolor och motsvarar de europeiska principerna för och rekommendationerna om högskolornas kvalitetshantering.

Föremål för auditeringen var Åbo Akademis kvalitetssystem som universitetet tagit fram utifrån sina egna utgångspunkter och mål. Auditeringsobjektet som universitetet kunde fritt välja var *utveckling av undervisningen*.

Kvalitetssystemets viktigaste styrkor är:

- Åbo Akademi integrerar ledningssystem och kvalitetshantering så att den inlemmas i den ordinarie organisationsstrukturen. Därmed har olika aktörers ansvar markerats mycket tydligt, både för enskilda medarbetare och nämnder.
- En stark intern kvalitetskultur utgör en god bas för lednings- och kvalitetshanteringssystemet.
- Universitetsstyrelsen är synnerligen engagerad och arbetar proaktivt med Åbo Akademis strategi och lednings- och kvalitetshanteringssystem i interaktion med verksamheten.

Bland annat följande rekommendationer framläggs för Åbo Akademi:

- Åbo Akademi bör värna den befintliga kvalitetskulturen inom undervisningen och forskningen och anpassa implementeringen av lednings- och kvalitetshanteringssystemet så att den möter denna kvalitetskultur.
- Utbudet av universitetspedagogisk utbildning och ledarskapsutbildning kunde med fördel anpassas efter olika ämnens närmare behov och förutsättningar, så att samtliga personalgrupper, professorer inkluderat, finner det angeläget att delta. Uppföljning av pedagogisk meritering bör förbättras.
- En konkretisering av strategin för internationalisering skulle stärka kvalitetshanteringen av utbildning och forskning med tanke på internationell verksamhet.

Nyckelord

Auditering, högskolor, kvalitet, kvalitetshantering, kvalitetssystem, universitet, utvärdering

Tiivistelmä

Julkaisija

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus

Julkaisun nimi

Auditering av Åbo Akademi 2016 (Åbo Akademin auditointi 2016)

Tekijät

Agneta Bladh, Halvor Austenå, Kai Koivumäki, Erika Löfström, Rebecka Stenkvist
& Mirella Nordblad

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus on toteuttanut Åbo Akademin auditoinnin ja antanut yliopistolle laatuleiman, joka on voimassa kuusi vuotta 14.3.2016 alkaen. Åbo Akademin laatujärjestelmä täyttää korkeakoulujen laadunhallinnalle asetetut kansalliset kriteerit ja vastaa eurooppalaisia korkeakoulujen laadunhallinnan periaatteita ja suosituksia.

Auditoinnin kohteena oli Åbo Akademin laatujärjestelmä, jonka yliopisto on kehittänyt omista lähtökohdistaan ja tavoitteidensa mukaisesti. Yliopiston valitsema vapaavalintainen auditointikohde oli *opetuksen kehittäminen*.

Laatujärjestelmän keskeisinä vahvuuksina pidetään:

- Åbo Akademi yhdistää johtamisjärjestelmän ja laadunhallinnan tavalla, joka nivoo ne yhteen organisaatorakenteen kanssa. Näin ollen eri toimijoiden, sekä yksittäisten henkilöiden että toimikuntien, vastuut on selkeästi määritetty.
- Vahva laatukulttuuri on hyvä perusta johtamis- ja laatujärjestelmälle.
- Yliopiston hallitus on erittäin sitoutunut ja se työskentelee Åbo Akademin strategian ja johtamis- ja laatujärjestelmän parissa ennakoiden ja vuorovaikutuksessa toiminnan kanssa.

Åbo Akademiille esitetään muun muassa seuraavia kehittämissuosituksia:

- Opetus- ja tutkimustoiminnassa on vahva latukulttuuri, joka tulee turvata ja ottaa huomioon johtamis- ja laatujärjestelmän toteuttamisessa.
- Yliopistopedagogista koulutusta ja johtamiskoulutusta on suositeltavaa soveltaa siten, että eri aineiden tarpeet ja edellytykset otetaan huomioon, jotta eri henkilöstöryhmät, professorit mukaan lukien, kokevat mielekkääksi osallistua koulutukseen. Pedagogisen pätevyyden seuranta on syytä parantaa.
- Kansainvälisyysstrategian konkretisointi vahvistaisi koulutuksen ja tutkimuksen laadunhallintaa kansainvälistymiseen liittyen.

Avainsanat

Arviointi, auditointi, korkeakoulut, laadunhallinta, laatu, laatujärjestelmä, yliopisto

Abstract

Published by

Finnish Education Evaluation Centre

Name of Publication

Auditering av Åbo Akademi 2016 (Audit of the Åbo Akademi University 2016)

Authors

Agneta Bladh, Halvor Austenå, Kai Koivumäki, Erika Löfström, Rebecka Stenkvist
& Mirella Nordblad

The Finnish Education Evaluation Centre has conducted an audit of the Åbo Akademi University and has awarded the university a quality label that is valid for six years from 14 March 2016. The quality management system of the Åbo Akademi University fulfils the national criteria set for the quality management of higher education institutions, and corresponds to the European quality assurance principles and recommendations for higher education institutions.

The object of the audit was the quality management system that the university has developed based on its own needs and goals. The freely selected audit target chosen by the university was the development of teaching.

The following were regarded as key strengths of the quality management system:

- Åbo Akademi University integrates its management system and quality management in a way that amalgamates them into the organisational structure. Due to this, the responsibilities of different actors, both individuals and committees, have been defined clearly.
- A strong quality culture is a good basis for the management and quality system.
- The University Board is extremely engaged and is working proactively with the strategy and the management and quality system of Åbo Akademi University and in cooperation with the faculties and other operations.

Among others, the following recommendations were given to the Åbo Akademi University:

- Åbo Akademi University should safeguard and respect the existing quality culture in teaching and research when implementing the management and quality system.
- Training in university pedagogy and in leadership could be better adopted to the needs and requirements of different subjects, so that all personnel groups, including professors, find it meaningful to attend the training. The monitoring of pedagogical merit should be improved.
- A concretisation of the internationalisation strategy would strengthen the quality management of education and research with regards to international activity.

Keywords

Audit, evaluation, higher education institutions, quality, quality management, quality system, university

Innehåll

Sammandrag.....	3
Tiivistelmä	5
Abstract	7
1 Auditeringsobjekten och genomförandet av auditeringen.....	11
1.1 Auditeringsobjekten	11
1.2 Genomförandet av auditeringen	12
2 Åbo Akademis organisation.....	15
3 Högskolans kvalitetspolitik.....	19
3.1 Kvalitetssystemets grundprinciper, mål och ansvar.....	19
3.2 KommunikERING av kvalitetspolitiken.....	22
3.3 Kvalitetspolitikens koppling till högskolans helhetsstrategi	22
4 Kvalitetssystemets koppling till strategisk ledning.....	25
4.1 Informationen som kvalitetssystemet producerar och dess användning i strategisk ledning	25
4.2 Kvalitetssystemets funktionsduglighet på olika organisationsnivåer och enheter.....	26
4.3 Högskolans kvalitetskultur	28
5 Utvecklandet av kvalitetssystemet.....	29
5.1 Kvalitetssystemets utvecklingsmetoder	29
5.2 Utvecklingsarbetet efter förra auditeringen.....	30
6 Kvalitetshanteringen av högskolans grundläggande uppgifter.....	33
6.1 Examensinriktad utbildning.....	33
6.2 Bevis i den examensinriktade utbildningen	37
6.2.1 Utbildningslinjen för informationsteknologi.....	37
6.2.2 Doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper	40
6.2.3 Utbildningslinjen för kultur, historia och filosofi.....	43

6.3	Forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamhet.....	46
6.4	Genomslagskraft i samhället och regionutvecklingsarbete.....	49
7	Utveckling av undervisningen	53
7.1	Kvalitetshanteringsrutinernas funktionsduglighet.....	53
7.2	Medverkan i kvalitetsarbetet	56
8	Kvalitetssystemet som helhet.....	57
8.1	Kvalitetssystemets omfattning och genomslagskraft.....	57
8.2	Kvalitetskultur.....	58
8.3	Kvalitetssystemet som helhet	59
9	Konklusioner	61
9.1	Styrkor och god praxis i kvalitetssystemet	61
9.2	Utvecklingsrekommendationer.....	62
9.3	Auditeringsgruppens helhetsutvärdering	63
9.4	Beslutet av sektionen för utvärdering av högskolorna	63
	Bilagor	64
	Bilaga 1. Auditeringskriterier.....	64
	Bilaga 2. Auditeringsprocessen och tidtabellen.....	70
	Bilaga 3. Auditeringsbesökets schema	71

Auditeringsobjekten och genomförandet av auditeringen

1.1 Auditeringsobjekten

Objektet för auditeringen är Åbo Akademis kvalitetssystem som universitetet tagit fram utifrån sina egna utgångspunkter och mål. Auditeringens fokus är på de förfaranden och processer med vilka högskolan styr och utvecklar kvaliteten i sin verksamhet. I enlighet med principen för utvecklande utvärdering tar auditeringen inte ställning varken till universitetets målsättningar eller till verksamhetens innehåll och resultat.

I auditeringen utvärderas om universitetets kvalitetssystem uppfyller de nationellt fastställda kriterierna som definieras i bilaga 1 och därmed motsvarar de europeiska principerna och rekommendationerna för kvalitetshandlingen i högskolor. I auditeringen granskas hur väl kvalitetssystemet motsvarar den strategiska ledningens och verksamhetsstyrningens behov samt hur omfattande och verkningsfull kvalitetshandlingen av högskolans grundläggande uppgifter är. Vidare granskas universitetets kvalitetspolitik, hur universitetet utvecklar kvalitetssystemet och hur välfungerande och dynamiskt systemet är som helhet.

Åbo Akademi valde *utveckling av undervisningen* som ett valfritt auditeringsobjekt. Universitetet valde *utbildningslinjen för informationsteknologi och doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper* som bevis i den examensinriktade utbildningen. Auditeringsgruppen valde *utbildningslinjen för kultur, historia och filosofi* som tredje bevis i den examensinriktade utbildningen.

Åbo Akademis auditeringsobjekt är:

1. Högskolans kvalitetspolitik
2. Kvalitetssystemets koppling till strategisk ledning
3. Utvecklandet av kvalitetssystemet
4. Kvalitetshandlingen av högskolans grundläggande uppgifter
 - a. Examensinriktad utbildning¹
 - b. Forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamhet samt konstnärlig verksamhet
 - c. Genomslagskraft i samhället och regionutvecklingsarbete²
 - d. Valfritt auditeringsobjekt: Utveckling av undervisningen
5. Bevisen i den examensinriktade utbildningen
 - Utbildningslinjen för informationsteknologi
 - Doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper
 - Utbildningslinjen för kultur, historia och filosofi
6. Kvalitetssystemet som helhet

I auditeringen tillämpas kriterier som har inordnats i en skala på fyra olika utvecklingsfaser. För samtliga auditeringsobjekt ger kriterierna kännetecken på kvalitetshandling som är bristfällig, inledande, under utveckling eller inarbetad. Utvecklingsfasen för varje auditeringsobjekt fastställs i auditeringen. Det valfria auditeringsobjektet beaktas inte i bedömningen av om universitetet godkänns i auditeringen.

1.2 Genomförandet av auditeringen

Auditeringen baserar sig på material och en självvärderingsrapport som Åbo Akademi sammanställt samt ett auditeringsbesök vid universitetet 24–26.11.2015. Auditeringsgruppen hade även tillgång till universitetets intranät. Auditeringsprocessens faser och tidtabellen presenteras i bilaga 2.

Enligt universitetets önskemål genomfördes auditeringen av en nordisk auditeringsgrupp. Universitetet fick kommentera auditeringsgruppens sammansättning särskilt ur eventuellt jävighetsperspektiv innan auditeringsgruppen tillsattes. Auditeringsspråket var svenska.

¹Däribland utbildningen inom första, andra och tredje cykeln. Till första cykelns examina hör lägre högskoleexamina, till andra cykelns examina hör högre högskoleexamina. Tredje cykelns examina inom forskarutbildningen är licentiat- och doktorsexamina vilka genomförs som postgraduala studier.

²Däribland samhällsansvar, fortbildning, undervisning inom det öppna universitetet samt avgiftsbelagd utbildning.

Auditeringsgruppens medlemmar var:

F.d. rektor **Agneta Bladh** (ordförande), Sverige

T.f. fakultetsdirektör **Halvor Austenå**, Høgskolen i Buskerud och Vestfold, Norge

Seniorrådgivare **Kai Koivumäki**, Nordiska ministerrådets sekretariat, Danmark

Universitetslektor **Erika Löfström**, Helsingfors universitet, Finland

Styrelsemedlem **Rebecka Stenkvist**, European Students' Union, Sverige

Utvärderingsexpert **Mirella Nordblad** från Nationella centret för utbildningsutvärdering var projektledare.

Auditeringsbesöket varade i tre dagar. Målet med auditeringsbesöket var att verifiera och komplettera utifrån auditeringsmaterialet gjorda observationer kring högskolans kvalitetssystem. Auditeringsbesökets schema presenteras i bilaga 3.

Auditeringsgruppen utarbetade en rapport utifrån allt material från auditeringen och en analys av materialet. Rapporten sammanställdes gemensamt så att gruppmedlemmarnas expertis kunde utnyttjas i utvärderingen och rapporteringen.

Åbo Akademis organisation

Åbo Akademi grundades med privata donationer i Åbo år 1918. År 1974 grundades en pedagogisk fakultet i Vasa. Åbo Akademi har även verksamhet i Jakobstad, Raseborg, Helsingfors och på Åland. Åbo Akademi är ett mångvetenskapligt universitet med ett i universitetslagen fastställt specialuppdrag att tillgodose den svenskspråkiga befolkningens behov av utbildning och forskning samt i sin verksamhet beakta landets tvåspråkighet. Universitetets förvaltnings- och undervisningsspråk är svenska.

Åbo Akademis organisation kan delas in i tre nivåer. På den universitetsövergripande nivån finns kansler, universitetskollegiet, styrelsen och rektoratet. På resultatenhetsnivå är verksamheten fördelad på fakulteter, fristående enheter och universitetsservice. Den tredje nivån utgörs av 64 ämnen, forskargrupper och institut som fungerar inom fakulteterna. En översikt över Åbo Akademis organisation ges i bild 1.

Det högsta beslutande organet vid Åbo Akademi är styrelsen med en mandatperiod på två år. Styrelsen består av 10 medlemmar av vilka sex representerar universitetssamfundet och fyra är externa medlemmar. Styrelsen väljer rektor samt på rektors förslag två vicerektorer för en mandatperiod på fyra år. Vicerektorerna är ordförande för en nämnd som behandlar övergripande frågor inom sina givna ansvarsområden, forskning och forskarutbildning (FUN) respektive grundutbildning (GUN). I Vasa har en av professorerna uppdraget att fungera som rektor i Vasa (30 %) för att sköta om samhällskontakterna och gemensamma ärenden i regionen. I rektors ledningsgrupp ingår förutom rektor båda vicerektorerna, de fyra dekanerna och förvaltningsdirektören. Rektor för Åbo Akademi i Vasa har närvaro- och yttranderätt i ledningsgruppen. Kansler bevakar universitetets allmänna intressen och har tillsyn över verksamheten.

Åbo Akademi har fyra fakulteter:

- Fakulteten för humaniora, psykologi och teologi (FHPT)
- Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier (FPV)
- Fakulteten för samhällsvetenskap och ekonomi (FSE)
- Fakulteten för naturvetenskaper och teknik (FNT)

Varje fakultet leds av en dekanus som rektorn utser. Dekanus är ordförande för fakultetsrådet som väljs via val. Fakulteterna har olika nämnder eller ledningsgrupper för att stöda verksamheten.

Åbo Akademi har tre fristående resultatenheter:

- Åbo Akademis bibliotek med Sibeliusmuseum och Sjöhistoriska institutet (ÅAB, Åbo)
- Centret för livslångt lärande vid Åbo Akademi och Yrkeshögskolan Novia (CLL)
- Vetenskapsbiblioteket Tritonia (Vasa och Jakobstad)

De fristående enheterna leds av en direktör. Strategiska och ekonomiska beslut fattas i en utsedd styrgrupp utgående från styrelsens beslut.

Akademin upprätthåller tillsammans med Åbo universitet följande fristående enheter:

- Bioteknikcentrum (BTC)
- Nationella PET-centret (PET)
- Åbo datatekniska forsknings- och utbildningscentrum (TUCS)

Universitetsservice bistår styrelsen, rektor och övriga beslutsorgan i berednings- och verkställighetsärenden samt erbjuder sådana förvaltnings- och stödtjänster som ska skötas centralt eller gemensamt inom akademien.

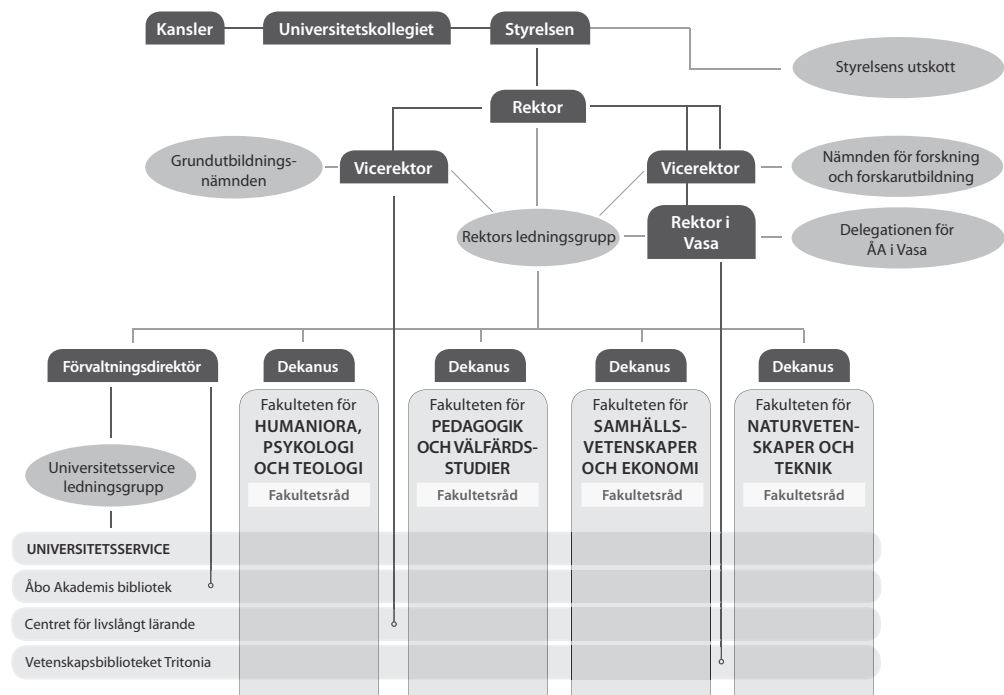


BILD 1. Åbo Akademis organisation

Tabell 1 presenterar ett sammandrag av antalet studerande, utexaminerade och personal vid Åbo Akademi.

TABELL 1. Nyckeltal för Åbo Akademi. Treårsmedeltal 2012–2014 (Vipunen).

	Antal
Studerande (FTE)	
kandidatexamen	2766
magisterexamen	1062
licentiat- / doktorsexamen	356
Utexaminerade	
kandidatexamen	479
magisterexamen	466
licentiat- / doktorsexamen	88
Personal	
undervisnings- och forskningspersonal	713
övrig personal	492

Högskolans kvalitetspolitik

Åbo Akademis lednings- och kvalitetshanteringssystem (LKS) integrerar principer för ledning och principer för kvalitetshantering. Systemet, tillsammans med en organisationsförändring från början av 2015, som bl.a. ger tydligare ansvarsfördelning och tre universitetsövergripande interna organ, har tagits fram i en delaktig process inom akademien. Ansvarerna i kvalitetshandlingen är tydligt definierade och det finns en tydlig koppling till akademins strategi, grundprinciper och mål. Såväl interna som externa intressentgruppers informationsbehov har tillgodosetts vid kommunikeringen av kvalitetspolitiken.

*Åbo Akademis kvalitetspolitik är **under utveckling**.*

3.1 Kvalitetssystemets grundprinciper, mål och ansvar

Åbo Akademis kvalitetshanteringssystem har sommaren 2015 justerats i förhållande till det kvalitetssystem som fastställdes 2008. Det nya lednings- och kvalitetshanteringssystemet (LKS) är ett medel för att genomföra Åbo Akademis strategi, som styrelsen fastställt för åren 2015–2020 (*Åbo Akademi – det gränsöverskridande universitetet*). Lednings- och kvalitetshanteringssystemet vid Åbo Akademi (bild 2) kombinerar två områden, (1) en välfungerande ledning och (2) principer för att säkerställa och utveckla verksamhetens kvalitet. Genom LKS ska principerna för ledning och kvalitetshantering överföras i den praktiska verksamheten och skapa förutsättningar på universitetets alla organisationsnivåer, inklusive stödfunktionerna, att förverkliga strategins målsättningar. Kvalitetspolitikens grundprinciper och mål samt ansvarerna i kvalitetshandlingen har definierats noggrant. Dessa är resultat av en delaktig process, där synpunkter från den tidigare auditeringen senhösten 2009 har tagits som utgångspunkt.

Ledningsmodellen består av fyra komponenter:

1. en gemensam riktning och målsättning, som anger akademins uppgift, målläge, värden och medel att uppnå detta
2. ett ledningssystem, ett "ledandets infrastruktur" med syfte att möjliggöra uppnåendet av satta mål

- ett professionellt, etiskt och kollegialt ledarskap, verkställt av noggrant utvalda ledare
- en ledningskultur som ska möjliggöra ledandet av Åbo Akademi såväl organisatoriskt som personellt.

Kvalitetshanteringens principer är följande:

- en målinriktad handlingsberedskap för nya situationer
- en samsyn på verksamheten, där uppgifter struktureras som processer/delprocesser
- för varje uppgift finns ett identifierat ansvar med definierade förväntningar och befogenheter för specifika individer
- kontinuerlig utveckling enligt en cyklisk utvecklingsmodell
- öppen kommunikation och ändamålsenlig dokumentation.

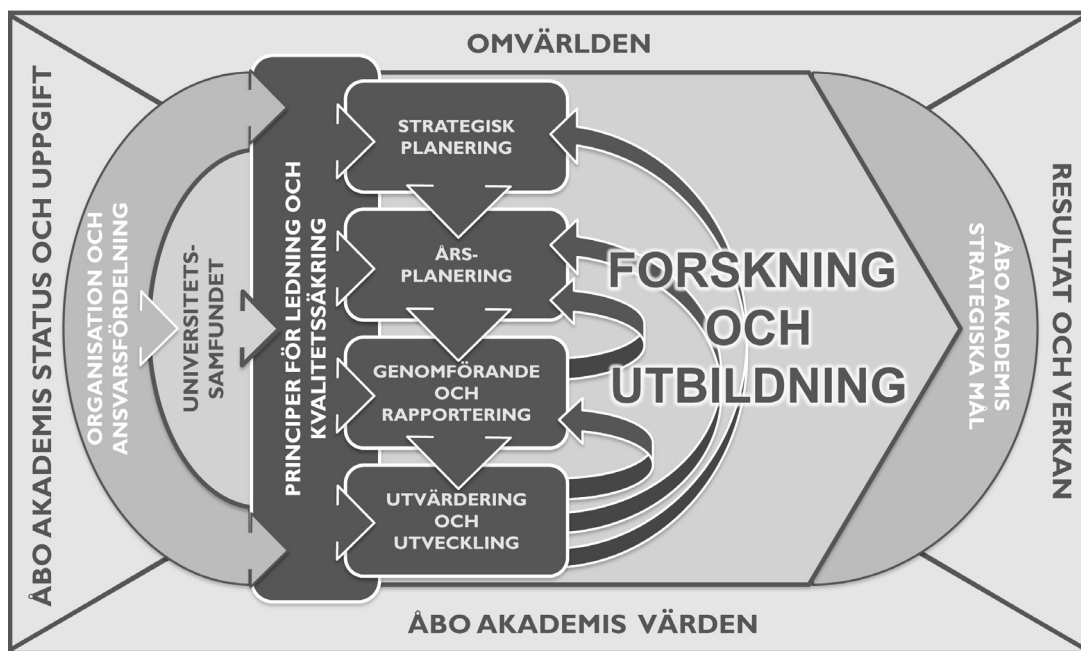


BILD 2. Lednings- och kvalitetshanteringssystemet vid Åbo Akademi

Genom att koppla samman ledningsuppgifter och kvalitetsansvar möter Åbo Akademi en brist i det tidigare kvalitetshanteringssystemet, som inte var tillräckligt integrerat med ledningsprocessen. Tillsammans med organisationsförändringen har det lett till en markerad tydlighet inom Åbo Akademi, där olika aktörer känner till sin roll. Organisationsförändringarna, som genomfördes i januari 2015, har diskuterats under ett flertal år. De har starkt påverkat organisationen – ”någonting positivt har hänt” – och har accepterats av organisationen. Organisationsförändringen

innebär bl.a. att en utökad rektors ledningsgrupp har införts, att nya övergripande nämnder för såväl utbildning som forskning, ledda av respektive vicerektor, har etablerats och att funktionen utbildningslinjeansvarig har införts. Detta har inneburit ett förbättrat helhetstänkande och markerat ansvar med tydlig koppling mellan ledningsuppgifter i hela organisationen, även gällande kvalitetsfrågor.

I rektors ledningsgrupp ingår, förutom rektorat och förvaltningsdirektör, även de fyra dekanerna. Det senare är en större förändring, eftersom ledningsgruppen tidigare inte hade en direkt koppling till fakulteterna/institutionerna. Den cykliska utvecklingsmodellen innebär att frågor i alla stadier behandlas i ledningsgruppen. I ledningsgruppen kan dekanerna både framföra sina egna fakulteters synpunkter och få en förståelse för andra fakulteters villkor och därmed en större förståelse för Åbo Akademi som helhet. Eftersom ärenden som ska behandlas i styrelsen också diskuteras i ledningsgruppen, får ledningsgruppen en viktig roll i dialogen med styrelsen. Ledningsgruppen är central för Åbo Akademis kvalitetsmodell, även om den enbart är rådgivande. Rektor fattar beslut på basis av de diskussioner som förs i ledningsgruppen. Studerande deltar inte i ledningsgruppens möten. Rektoratet träffar dock regelbundet studentkårens ledning för att gå igenom aktuella frågor. Studerandena är bl.a. representerade i universitetets styrelse, de två övergripande nämnderna och i fakultetsråden.

Genom att inte ha en särskild kvalitetsnämnd, utan hantera kvalitetsfrågorna i de generella organen, får kvalitetsfrågorna en ökad tyngd i organisationen. Detta angreppssätt har valts eftersom kvalitetshandlingen tidigare inte var tillräckligt integrerad i universitetets ledningsprocess. I det nya lednings- och kvalitetshandlingssystemet har Åbo Akademi samlat målsättningar och ansvarsfördelning i ett dokument, vilket tidigare var fördelat på flera dokument. Detta förenklar för samtliga anställda.

Universitetsservice, som har samlat all administrativ personal med förvaltningsdirektören som övergripande ansvarig för kvaliteten inom sitt ansvarsområde, bistår i de olika processerna i LKS och stöttar de akademiskt ansvariga. Genom att förvaltningsdirektörens ledningsgrupp också har en av professorerna som ledamot förs synpunkter från verksamheten direkt till administrationen och dess sätt att utföra sitt uppdrag.

Organisationsförändringen har också medfört att antalet fakulteter har reducerats till fyra. Samtidigt har utbildningen reformerats i breda utbildningslinjer. En ny position är utbildningslinjeansvariga, som ska förtydliga ansvaret för genomförandet av studieprogrammen på kandidatnivå vid sidan av ämnesansvariga och magisterprogramansvariga. Ansvarsfördelningen mellan de utbildningslinjeansvariga, ämnesansvariga och magisterprogramansvariga håller på att finna sina former. Ansvarsfördelningen hade diskuterats intensivt innan organisationsbeslutet fattades. Det är fakulteten som utser ämnesansvariga och utbildningslinjeansvariga. Varje utsedd person har ansvar för kvalitetshandlingen inom sitt område.

3.2 Kommunicering av kvalitetspolitiken

Att koppla ledningsuppgifter till kvalitetshandling samt att koppla samman olika nivåer inom universitetet i ledningsgruppen och de två övergripande nämnderna bidrar starkt till att kommunikationen internt fungerar väl. Åbo Akademi har utvecklat ett tydligare informationssystem än i tidigare kvalitetshandlingssystem.

LKS har kommunicerats ungefär samtidigt som organisations- och utbildningsreformen. Samtliga anställda och studerande har ett ansvar för sina respektive roller och ska genom kommunikationen förstå hur deras roll i systemet LKS ser ut samt de ledningsprinciper som gäller. Regelbundna informationstillfällen ges, rektors forum samt informationsmaterial via webben, där också statistik från verksamheten läggs ut. Kvalitetskulturen har stärkts i samband med förändringsprocesserna. I LKS beskrivs de interna processerna tydligt, vilket har gett en struktur till kvalitetsarbetet för alla involverade. Interna aktörer är mer intresserade än externa aktörer; det externa intresset på basis av intervjuerna är dock större än vad Åbo Akademi föreställer sig.

Åbo Akademis strategi innehåller för första gången ett antal värden, som ska karakterisera verksamheten vid Åbo Akademi. Dessa är mångfald, öppenhet, djärvhet, delaktighet och hållbarhet. LKS ska också bidra till att dessa värden genomsyrar verksamheten vid akademien. LKS, liksom strategin, har funnits under alltför kort tid för att värdena ska ha slagit igenom ordentligt i verksamheten. Värdena öppenhet och delaktighet har dock varit vägledande för kommunikationen av kvalitetspolitiken, liksom av strategin. Man har initialt valt att rikta informationen så att rektors ledningsgrupp och de övergripande nämnderna har prioriterats, vilket leder till tydliga kanaler till andra delar av organisationen (t.ex. är dekanerna ordförande i fakultetsråden och utbildningslinjeansvariga ledamöter av grundutbildningsnämnden).

Kvalitetspolitiken kommuniceras externt via ledningen, framför allt rektor och vicerektorerna, men också av kanslern och mer indirekt via en del externa intressentgrupper som är aktiva i olika forskningsprojekt. Universitetet använder sig bl.a. av pressmeddelanden, webbsidor, nyhetsbrev, årsberättelsen och sociala media för att sprida information om LKS och kvalitetshandlingen. Alumnverksamheten är synnerligen aktiv, både i studentföreningarna och i fakulteterna och enskilda lärare har goda kontakter med alumner. Därigenom sker en återkoppling från tidigare studerande in i verksamheten och stärker kvalitetshandlingen.

3.3 Kvalitetspolitikens koppling till högskolans helhetsstrategi

I syfte att föra ihop kvalitetshandlingen med ledningen har Åbo Akademi i sin uppdaterade strategi för åren 2015–2020 även fört in målsättningar för kvalitetspolitiken. Kvalitetspolitikens målsättning är att garantera att den övergripande strategins målsättningar förverkligas. I strategin anges under avsnittet *Förverkligande av strategin* att kvaliteten i genomförandet av Åbo Akademis strategi garanteras via den fastställda LKS. Målsättningen sägs vara att

- Garantera en välfungerande och kontinuerlig utveckling av verksamheten
- Garantera att kvaliteten granskas och utvecklas i verksamhetens alla skeden
- Stöda utvecklingen av en gemensam kvalitetskultur.

Målsättningen är vidare att garantera ett systematiskt insamlande av både kvalitativ och kvantitativ information om verksamheten så att universitetet vet om strategin fungerar och mål uppnås. Universitetets styrelse tar ett mycket aktivt ansvar för kvalitetshanteringssystemets utformning och vidareutveckling i en fortgående dialog med verksamheten.

Styrelsen, liksom rektors ledningsgrupp, arbetar aktivt med den återkoppling som ges från organisationen, vilket stärker den nära kopplingen mellan strategi och kvalitetspolitik.

Kvalitetssystemets koppling till strategisk ledning

Åbo Akademis lednings- och kvalitetshanteringssystem (LKS) är för närvarande i implementeringsfasen. LKS är, trots den korta tid systemet har verkat, väl förankrat i Åbo Akademis organisation, speciellt i styrelse, ledningsgrupp och hos utbildningslinjeansvariga. Information från LKS är till nytta för den strategiska ledningen och verksamhetsstyrningen. Ansvarsfördelningen inom kvalitetsarbetet är tydligt och väl implementerad.

Kvalitetssystemets koppling till strategisk ledning är **under utveckling**.

4.1 Informationen som kvalitetssystemet producerar och dess användning i strategisk ledning

Som redan nämnts i föregående kapitel sammanför det nya kvalitetshanteringssystemet vid Åbo Akademi kvalitetshantering och ledning. Detta är en ny och rekommendabel infallsvinkel som Åbo Akademi har antagit. Enligt Åbo Akademis självvärderingsrapport förverkligas kopplingen mellan kvalitetshandlingen och ledningen genom styrdokumentet, där årsplaneringen utgör kärnan för den strategiska ledningen. Årsplaneringen utgör ramverket för budgeten samt för personalplaner, utvecklingsplaner och undervisningsplaner. Kopplingarna mellan dessa primära styrdokument för universitetet utgör grundvalen för en god kvalitetshantering. Enligt självvärderingsrapporten säkerställs Åbo Akademis utveckling av dess kvalitetskultur och systematiska verksamhetsstyrning. Tillsammans med tertiärvis rapportering från fakulteterna, fristående enheterna och förvaltningstjänsterna är målet att skapa en cyklisk utvecklingsprocess. Akademin håller på att köra in den nya periodrapporteringsprocessen i vilka verksamhetens resultat analyseras och förslag till eventuella korrigerande åtgärder ges. Rapporteringen på fakultetsnivå går ända ner till de ämnesansvariga. Enligt intervjuerna är målsättningen att planeringen sker från ämnesnivån uppåt och målsättningarna omfattar såväl ledningens som de övriga organisationsnivåernas synpunkter. Utöver rapporteringen utför akademien undersökningar och utredningar som följer upp verksamhetens kvalitet. Exempelvis den gemensamma barnträdgårdslärarytbildningen som genomförs i samarbete med Helsingfors universitet utvärderades 2014. Åbo Akademi har även infört ett system i anknytning till verksamhetsstyrningen där fakulteterna

ska rapportera resultat och ge förslag till åtgärder gällande kursutvärderingarna, den nationella kandidatresponserna samt de universitetsgemensamma studieklimatundersökningarna och arbetslivsenkäten.

Auditeringsmaterialet, såväl på Åbo Akademis interna som externa webbsidor, påvisar att LKS levererar kvalitativa, relevanta och heltäckande data för analys och utveckling av handlingsplaner för de viktigaste delområdena för ledningen av universitetet. Dessa data följs upp med nya projekt och utvecklingsplaner. Systemet infördes för mindre än ett år sedan och även organisationen är ny. Det verkar ändå vara klart att systemet ger den högsta ledningen, dekanerna och även i viss mån de utbildningslinjeansvariga nyttig information som följs upp. Processen från data till åtgärder och handlingsplan är på basis av auditeringsmaterialet, Åbo Akademis webbplats, mötesprotokollen och intervjuerna inte alltid väl dokumenterad och skulle vinna på transparens. De nya rapporteringsprocesserna som ingår i LKS kommer sannolikt att bidra till ökad öppenhet och dokumentation i denna fråga. Under intervjun med Åbo Akademis styrelse framgick det att styrelseledamöterna inte är helt tillfreds med fakulteternas tertiärrapporter men att de såg de nyligen införda periodrapporterna som en bra början och en del av en läroprocess som ska hjälpa både styrelsen att fatta bättre beslut och fakulteterna att höja kvaliteten. När rapporterna diskuteras i styrelsen är dekanerna närvarande och får direkt respons på rapporterna. Det är en utmärkt handlingsmodell som potentiellt kan ge upphov till en god lärande- och diskussionsplattform för kvalitetsutvecklingen.

I intervjun med Åbo Akademis högsta ledning framgick det att ledningsgruppen hade svårt att komma igenom hela föredragningslistan för mötet. Det ledde till att många odiskuterade frågor släpade efter. Detta berörs också i Åbo Akademis självvärdering. I detta skede av implementeringen av systemet och den nya organisationen har det sannolikt varit nödvändigt att använda tid för att diskutera de strukturella problemen och enas om de olika organens roller och uppdrag inom organisationen. Diskussionerna i ledningsgruppen leder till en gemensam syn på verksamheten och en öppen kommunikation.

4.2 Kvalitetssystemets funktionsduglighet på olika organisationsnivåer och enheter

Som framgått ovan har LKS varit i bruk sedan sommaren 2015. På grund av alla andra stora utvecklingsinsatser vid Åbo Akademi kan man inte förvänta sig att alla aspekter av det nya LKS ska ha införts överallt på universitetet. Strategin för implementering av LKS verkar vara välgrundad och effektiv. Styrelsen, den högsta ledningen och dekanerna uttrycker i intervjuerna en tydlig förståelse för syftet med LKS och dess införande. I utbildningsenheterna infördes utbildningslinjeansvarig som en ny position. De utbildningslinjeansvarigas uppgift är att skapa fungerande utbildningslinjer i samråd med de ämnesansvariga. De verkar dessutom fungera som förändringsagenter både för den nya organisationen och för LKS. Detta framgick av flera intervjuer.

Ansvar för kvalitetshanteringsystemet och dess utveckling har ålagts Åbo Akademis styrelse. Styrelsens mandatperiod är två år. Den tidigare styrelsen (fram till 1.1.2016) ärvde flera omfattande initiativ från sina föregångare och införde en strategisk planeringsprocess, organisationsreform och omläggning av kvalitetssystemet enligt den nya organisationen och den nya strategin. Styrelsen har varit aktiv i de flesta av dessa frågor, vilket har resulterat i stora positiva framsteg inom de viktigaste områdena. Styrelsen har också haft en större roll än vanligt i fastställandet av ledningsgruppens dagordning, bl.a. eftersom styrelseagendan behandlas i ledningsgruppen före styrelsemötena. Även samordningen av många av initiativen är välutvecklad mellan styrelse och ledning.

Eftersom informationen från LKS inte har varit i användning i ett helt år är det svårt att bedöma hur väl informationen sprids inom Åbo Akademi. De data och analyser som publicerats i tryck och på webben är dock av mycket hög kvalitet och kommer att bli goda verktyg för kvalitetsutvecklingen. De stora ändringarna i strategin, organisationen, utbildningslinjerna och kvalitetshanteringsystemet som verkställdes under en kort tid gjorde det svårt för medarbetarna på Åbo Akademi att bidra till utvecklingen i samtliga förändringsprocesser. När auditeringsgruppen besökte Åbo Akademi i november 2015 verkade det som om den högsta ledningen, dekanerna, förvaltningspersonalen och de utbildningslinjeansvariga kände till den information som inhämtades genom LKS. De ämnesansvariga och den akademiska personalen verkade inte vara lika väl insatta i LKS och de processer som ingår i systemet. Det kan inte heller förväntas just nu. Det framgick ändå av intervjuerna med grupperna på denna nivå att Åbo Akademi har en solid och gedigen kvalitetskultur och fungerande rutiner för kvalitetsutveckling. Auditeringsgruppen fick belägg för att den cykliska utvecklingsmodellen (strategisk planering – årsplanering – genomförande och rapportering – utvärdering och utveckling) som ligger som grund för LKS fungerar på samtliga organisationsnivåer. Under hösten 2015 har akademien även arbetat med att ta fram processbeskrivningar för att tydliggöra hur olika uppgifter fungerar enskilt och i förhållande till varandra. Detta ger mycket goda förutsättningar för LKS att bli implementerat fullt ut.

Inom forskningen används mängden externa forskningsanslag och bibliometriska mätmetoder för en kontinuerlig utvärdering av forskningsresultatets kvalitet och genomslagskraft. De intervjuade forskarna pekade också på kvalitetshanteringsrutiner som bygger på kollegial granskning (peer review) vid publicering, ansökningar om externa medel och de interna utlysningarna och menade att dessa granskningar var de viktigaste. Det synes således som om kvalitetskulturen inom forskningen verkar vara välförankrad i solida akademiska traditioner. För att utveckla forskningen har Åbo Akademi satsat på ett antal spetsområden. I dessa fall har LKS fungerat som en informationsbas för urvalet av områdena.

En tillgång som inte tas tydligt i beaktande i LKS är ämnesföreningarna. Det framgick av intervjuerna med studerande att de spelar en viktig roll i det viktiga informella utbytet mellan lärare och studerande trots att deras inverkan på kvaliteten varierade. Detta kan vara synnerligen viktigt eftersom de flesta av instrumenten fokuserar på utvärdering av kurserna efter att de slutförts, vilket kan vara frustrerande för studerandena eftersom återkopplingen via dessa instrument inte har någon inverkan på deras situation. De studerande vittnade dock om mycket god informell kontakt med sina lärare.

4.3 Högskolans kvalitetskultur

De olika rollerna och åtagandena är tydligt dokumenterade i LKS. Utöver kopplingen mellan kvalitet och ledningssystem är LKS en utmärkt metod för förtydligande av ansvarsfördelningen. Vid besöket uppfattades ansvarsfördelningen som mycket tydlig av de anställda och de studerande. Generellt synes de olika ledarna och ledningsorganen uppfylla sitt ansvar. Ledningskulturen synes vara väl etablerad och det kollegiala inflytandet markeras mycket tydligt. Att ledningsorganen samt utsedda ledare och lärare har kvalitetsansvaret är en viktig komponent för att kvalitetsfrågorna hela tiden ska hamna i fokus för verksamheten. Trots att LKS inte var helt förankrad och införd överallt inom Åbo Akademi för att systemet är så nytt (godkändes av styrelsen 13.8.2015), verkar det utifrån merparten av intervjuerna klart att den skriftligt fastställda systembeskrivningen följdes inom största delen av universitetet. Av intervjuerna med lärare inom utbildningslinjen för informationsteknologi och inom utbildningslinjen för kultur, historia och filosofi framgick klart att rutinerna och förfarandena för kvalitetshandling var på sin plats.

Kvalitetsarbetet verkade engagera alla inom universitetsgemenskapen. Förmågan – men inte intresset – för alumnerna och andra externa parter att bidra till kvalitetsarbetet på Åbo Akademi verkade inte ha nått sin fulla potential. På den direkta frågan om detta svarade externa intressenter (samtliga alumner till Åbo Akademi) att de gärna samarbetade mer systematiskt med Åbo Akademi gällande utbildning och forskning.

Som redan framförts ovan verkar taktiken för implementering av LKS i alla delar av Åbo Akademi vara fungerande och effektiv. De befintliga verktygen möjliggör en god fortsättning av dessa insatser. Detta stärks genom samhörighetskänslan och den kollegiala stämningen på Åbo Akademi, vilket framgår av självvärderingsrapporten och vilket auditeringsgruppen noterade vid många intervjuer. En större kvalitetsmedvetenhet i akademien har vuxit fram sedan förra auditeringen. Därmed underlättas dialogen och informationsspridningen.

Utvecklandet av kvalitetssystemet

Sedan den föregående auditeringen 2009 har Åbo Akademi genomfört två omfattande organisationsreformer som har påverkat användbarheten av rekommendationerna från auditeringen. Trots detta har Åbo Akademi systematiskt följt upp rekommendationerna och arbetet med att utveckla kvalitetshanteringssystemet har gett resultat. Åbo Akademi har i sitt nya lednings- och kvalitetshanteringssystem (LKS) flera inbyggda systematiska rutiner för kontinuerlig utvärdering och utveckling av systemet. Exempelvis kvalitetshanteringssystemet går igenom vartannat år när rektoratet utvärderar och förbereder frågan om dess funktion till den nya styrelsen. Därtill bekräftade intervjuerna att akademien kan effektivt identifiera systemets styrkor och utvecklingsområden. LKS, tillsammans med kvalitetskulturen i Åbo Akademi, samverkar väl för ett systematiskt utvecklande av kvaliteten.

Utvecklandet av kvalitetssystemet är **inarbetad**.

5.1 Kvalitetssystemets utvecklingsmetoder

Sedan den senaste auditeringen har Åbo Akademi arbetat systematiskt för att införa rekommendationerna från auditeringen. Förfaringssättet verkar ha varit att ta itu med utvecklingsområden genom separata utvecklingsprojekt. Många av dessa projekt tas upp i Åbo Akademi självvärderingsrapport. Valen av utvecklingsprojekt verkar ha utgått från en systematisk analys av konkreta och viktiga frågor. Självvärderingsrapporten och intervjuerna gav uppfattningen att, trots att utvecklingsperspektivet var systematiskt, så medförde förfaringssättet att det var svårt att införa strukturella processer på ett relativt litet universitet där den akademiska verksamheten verkställdes inom tolv olika enheter. Detta var bakgrunden till att styrelsen 2014 valde att genomföra omfattande ändringar i organisationsstruktur, kvalitetssystem och i utbildningslinjerna.

Det nya systemet utformades som ett mer helgjutet system där målet var att skapa ett mer sammanhållet universitet. Kvalitet hänfördes till ledningsrutinerna där den drivande kraften bakom kvalitetsutvecklingen på Åbo Akademi var organisationen, inte enskilda projekt. Med fyra fakulteter i stället för tolv institutioner med var sitt ledningssätt är det möjligt att skapa ett enhetligt tillvägagångssätt. Systemet verkar vara ett bättre strategiverktyg för ledningen.

Som det nämndes i föregående kapitel ansvarar Åbo Akademis styrelse för utvecklandet av LKS. Vid inledningen av styrelsens mandatperiod redogör rektors beredning för systemet och dess funktionalitet under den föregående styrelsens mandatperiod. Den nya styrelsen kan utveckla kvalitetshanteringssystemet utifrån beredningen. Under intervjuer med olika grupper från olika delar av organisationen fick grupperna svara på frågor gällande sina möjligheter att utvärdera och påverka kvalitetshanteringssystemet. Endast ett fåtal grupper kunde svara på frågan, vilket är förståeligt med tanke på att kvalitetshanteringssystemet ännu befinner sig i ett tidigt utvecklingsstadium. Det verkar finnas verktyg i LKS med vilka styrelsen och den högsta ledningen kan utveckla systemet men längre ner i organisationen är dessa verktyg inte lika välutvecklade. Vicerektorn för grundutbildningen har ålagts och åtagit sig en framträdande roll i utvecklingen och uppföljningen av kvalitetshanteringssystemet. Omorganiseringen av Universitetservice har också bidragit till kvalitetsutvecklingen på Åbo Akademi. Insamlingen av data och rapporteringen av verksamhetens resultat skapar en kunskapsbas för utvecklingsinitiativ inom ledningen och andra kvalitetsfrågor.

Genom fakulteternas tertialrapportering till styrelsen och diskussionerna i anknytning till dessa finns det en kontinuerlig utvärdering och kommunikation av lednings- och kvalitetshanteringssystemets (LKS) funktion på flera nivåer inom Åbo Akademi. Ledningsgruppen fungerar som ett forum för utbyte av information och god praxis och har en central roll i kvalitetsutvecklingen på Åbo Akademi. Därtill är nämnden för grundutbildning och nämnden för forskning och forskarutbildning viktiga organ inom akademien i fråga om utvärdering av kvalitetshandlingen i kärnverksamheten och dess stödfunktioner. Nämndernas uppgifter omfattar bl.a. att ta fram nya satsningar för att åtgärda upptäckta brister i verksamheten och att stöda utvecklingen av kvalitetshandlingen i hela akademien.

Det omarbetade kvalitetshanteringssystemet befinner sig fortfarande i ett för tidigt utvecklingsstadium för att det ska vara möjligt att utvärdera dess styrkor och svagheter. Utifrån intervjuerna verkar implementeringen ha framskridit väl och man har tagit itu med många viktiga frågor. Det omarbetade systemet baserar sig på en systematisk utvärdering av det tidigare systemets svagheter.

5.2 Utvecklingsarbetet efter förra auditeringen

Det ovan beskrivna omfattande utvecklingsarbetet på Åbo Akademi utgör en del av de systematiska insatser som haft en mycket stor inverkan på universitetet de senaste åren. Enligt självvärderingsrapporten hade Åbo Akademi identifierat 32 rekommendationer från den föregående auditeringen. Av dessa fokuserade Åbo Akademi på utveckling av processer och förfaranden. Vissa av dem kan uppvisa mycket goda resultat medan vissa, även enligt Åbo Akademi, kräver mer utvecklingsinsatser.

Åbo Akademi har tagit itu med många av rekommendationerna från auditeringsrapporten 2009 med goda och dokumenterade resultat. Inom ledningssystemet har man nått förbättringar vad gäller den allmänna verksamhetsledningen i kombination med strategiprocesserna och verkställandet av dessa i årsplaneringen.

I fråga om undervisningen gällde rekommendationen främst att Åbo Akademi skulle förbättra inhämtningen av studentrespons. Responsen är nu god både från studerandena och på kandidatnivå. Tillsammans med de tydliga rapporterna från Universitetsservice är responssystemet numera ett välutvecklat kvalitetsinstrument. På den informella sidan finns det i anknytning till varje ämne en ämnesförening som ofta fungerar som informell mötesplats mellan studerande och lärare. Många lärare verkar gärna medverka på dessa fora och på så sätt visa sitt intresse för att få respons från studerandena.

Åbo Akademi använder flera uppföljande kvantitativa uppgifter om forskningen. Detta är förankrat sedan tidigare. Vid intervjuerna med forskarna och doktoranderna hänvisas inte specifikt till LKS, men den nya nämnden för forskning och forskarutbildning har påbörjat en systematisk kvalitetsutveckling av forskningen. Verksamhetsstyrningsprocessen med periodrapporterna bidrar till att det finns en koppling mellan strategiska målsättningar, utvärdering och uppföljning samt kvalitetssäkring även gällande forskningen. Verksamheten är således i linje med den cykliska utvecklingsprocessen.

Enligt rekommendationerna från den föregående auditeringen skulle Åbo Akademi också stärka samverkan med samhället. Åbo Akademi verkar ha etablerat mycket goda kontakter med samhället via alumnerna, Centret för livslångt lärande, specifika forskningsprojekt samt via kanslerns verksamhet. Alumnikontakterna har uppnått en nivå som Åbo Akademi kan vara stolt över. Detta goda förhållande skulle kunna användas på ett än mer systematiskt sätt för utveckling av både utbildningen och forskningen vid Åbo Akademi.

Enligt Åbo Akademi ska utvecklingen av LKS framöver fokusera på kontinuerlig utveckling av kvalitetsförfarandena och -processerna. Auditeringsgruppen råder Åbo Akademi att följa denna utvecklingsväg och fortsätta förankra förfarandena och processerna i hela organisationen. Det är också viktigt att de många olika kvalitetskulturer som finns inom ämnena behandlas med tillbörlig respekt så att de på ett effektivt sätt kan bidra till utvecklingen av Åbo Akademi.

Kvalitetshanteringen av högskolans grundläggande uppgifter

6.1 Examensinriktad utbildning

Implementeringen av lednings- och kvalitetshanteringssystemet (LKS) pågår ännu inom utbildningen. LKS bygger dock till stor del på redan existerande rutiner som främjar kvalitetsutvecklingen och som utförs av en engagerad personal med hög kvalitetsmedvetenhet. Systemet producerar i dagsläget ändamålsenlig information för utveckling av kvaliteten i den examensinriktade utbildningen men det finns utrymme att förbättra systematiken i insamlandet och dokumentation av hur informationen används för att utveckla handlingsplaner. Detta förväntas åtgärdas med det nya systemets fortsatta implementering. Engagemanget och deltagandet i kvalitetsarbetet är mycket god bland personalen och de studerande, alumners medverkan i kvalitetsarbetet är synnerligen aktiv men systematiken skulle kunna bli bättre i samarbetet med övriga externa intressentgrupper. Stor vikt fästs vid resultat av utvärderingar i samband med utvecklingen av utbildningsprogram vilket syns tydligt i omorganisationen till nya utbildningslinjer samt genomsvrat intervjuerna med undervisande personal.

Kvalitetshanteringen av den examensinriktade utbildningen är **under utveckling**.

Kvalitetshanteringsrutinernas funktionsduglighet

Åbo Akademis strategi uttrycker två strategiska mål för utbildningen:

1. Utbildningarna vid akademien ska vara utmanande, engagerande och baserade på hög pedagogisk och vetenskaplig kompetens.
2. ÅA-graduerades kunskaper och färdigheter ska vara de mest eftertraktade på arbetsmarknaden.

Strategin tar också fasta på vikten av att studierna ska innehålla sporrande och lärorika inslag av kontakter med alumner, arbetsliv och samhälleliga organisationer samt att studerande ska få en campuserfarenhet med många mötesplatser med en kreativ kultur och en miljö som stärker livslångt lärande. Utbildningen ska präglas av mångfald, delaktighet och bildning. Närhet i kontaktundervisningen ska kombineras med utnyttjande av digitalt utbud. Dessa mål ska uppnås

genom en kontinuerlig utveckling av kvalitetshanteringssystemet, lärandet samt innehållet i utbildningarna och i linje med akademins definierade värdeord. Åbo Akademi framhåller specifikt att de avser uppnå målen för utbildningen genom att utveckla personalens pedagogiska kompetens, säkerställa att utbildningen bygger på samhällsrelevanta kompetenser och genom att utveckla en konkurrenskraftig och pedagogiskt genomtänkt forskarutbildning. Åbo Akademi framhåller även vikten av en internationell miljö för både studerande och personal.

Den stora omorganisationen av utbildningens struktur som trädde i kraft under 2015 hade bland annat som syfte att skapa större flexibilitet i utbildningarna genom att skapa breda utbildningslinjer och en större närhet mellan olika ämnen under ett färre antal fakulteter. Detta ligger i linje med strategins mål att skapa miljöer som bygger på samarbete och en inkluderande och kreativ kultur och här är det en styrka att omorganisationen och strategiarbetet skett parallellt. Det är tydligt att omorganisationen, strategiarbetet och det nya lednings- och kvalitetshanteringssystemet har bidragit till att öka dialogen mellan olika delar av verksamheten och har en positiv inverkan på hur utbildningar utformas och följs upp. Auditeringsgruppen ser att det finns en stark vilja till utveckling i alla led av lärosätets strukturer och att det ger en stor möjlighet att verkligen implementera de nya förändringarna i grunden.

Ännu finns ingen större förankring av värdeordens betydelse för utvecklingen av utbildningen. Värdeorden förefaller efter intervjuerna inte vara särskilt använda som begrepp i kollegiet som helhet och de synliggörs inte i arbetet med att utveckla utbildningen. Dock är det tydligt att de håller på att arbeta sig nedåt inom organisationen och det finns många tecken på att värdena ändå tillämpas i ganska hög grad, framförallt djärvhets och mångfald. Strävan efter att skapa utbildningar som stärker studerandes möjligheter på arbetsmarknaden och koppling till denna under utbildningstiden, i linje med målbilden i strategin, genomsyrar utvecklingsarbetet i stor omfattning.

I det nya lednings- och kvalitetshanteringssystemet definieras både redan existerande och nya rutiner för kvalitetshanteringen och utvecklingen av den examensinriktade utbildningen. Enligt auditeringsintervjuerna är flera av rutinerna inarbetade som t.ex. den årliga undervisningsplaneringen som är kopplad till fakulteternas verksamhets- och resursplanering. Målsättningen är att den årliga undervisningsplaneringen tillsammans med kontinuerlig utvärdering och utveckling garanterar att utbildningen utvecklas enligt den cykliska modellen som ligger som grund för LKS. Personalen framhåller att det är bra och stödande att det nu finns dokumenterade rutiner för det arbete som redan utförs, men också att en del nya rutiner fortfarande är i implementeringsfas och även måste utvärderas framöver. Framförallt lyfts periodiseringen av rapportering som ett område där det fortfarande finns utrymme för förbättring, t.ex. vad gäller tidpunkt för rapportering av examensdata. Det nya systemet tillför en systematik som tidigare förfaller ha saknats inom vissa områden och auditeringsgruppen vill understryka vikten av att denna systematik implementeras fullt ut med respekt för de rutiner som redan är etablerade och med respekt för den existerande kvalitetskulturen.

Examensstadgan och instruktionen för examination och bedömning är inarbetade dokument som används konsekvent i verksamheten. Detta gäller även användandet av lärandemål och en aktiv diskussion om utformningen av dessa vid kursplanering vilket auditeringsgruppen ser som mycket positivt. Den nyinförda grundutbildningsnämnden, GUN, behandlar frågor som rör utformningen

av utbildningslinjerna samt andra kvalitetsaspekter. Den har redan visat sig utgöra ett uppskattat forum för diskussion och utvecklande dialog och bör kunna vara till gott stöd för verksamheten. Dock bör tilläggas att kraften och samordningen i kvalitetshandlingen, som det framstår både i självvärderingen och under intervjuerna, läggs främst på grundutbildning. Ökade gemensamma rutiner för och diskussioner kring kvalitetshandlingen för doktorandutbildningen, exempelvis inom nämnden för forskning och forskarutbildning (FUN), vore önskvärd.

Utbildningslinjeansvariga som utses av dekanus och har till ansvar att koordinera och utveckla utbildningslinjerna är en ny struktur som infördes i omorganisationen för att minska glapp mellan ämnen, kurser och utbildningslinjerna som helhet. Ansvaret för utbildningens vetenskapliga kvalitet faller dock på ämnesansvariga även framöver. Under intervjuerna förtydligades respektive ansvar för de olika rollerna och det framstod tydligt att de nyinrättade utbildningslinjeansvarigas position har stor potential att kunna arbeta med att identifiera och föreslå förbättringar för ett ökat helhetstänkande. De nya rollerna verkar av allt att döma överlag emottagits positivt, samtidigt framhålls att det fortfarande behövs klargörande och goda exempel på hur rollen ska utvecklas på bästa sätt. Auditeringsgruppen ser att denna roll kan ha stor betydelse för möjligheterna till systematisk uppföljning och identifiering av utvecklingsområden och vill framhålla vikten av att rollen ges ett tydligt uppdrag men samtidigt behåller den flexibilitet som krävs då utbildningslinjerna är mycket olika till sin karaktär.

Under intervjuerna blev det tydligt att det finns ett starkt engagemang hos personalen för att kontinuerligt utveckla sina ämnen och utbildningar. Det pågår en aktiv kvalitetsdiskussion i kollegiet och finns en stark kultur av att vilja förbättra och anpassa utbildningen. Dock saknas viss dokumentation av det arbete som utförs och det skulle även behövas en bättre struktur för aktivt lärande och utbyte av god praxis mellan utbildningslinjer, ämnen och fakulteter.

Både personal och studerande vittnar om att närheten mellan lärare och studerande gör det enkelt att framföra respons och kritik direkt till ansvariga personer och snabbt genomföra förbättringar och anpassningar. Närheten och det relativt fåtalet personer skapar en miljö som naturligt föder kontakt. Detta är en stor styrka och något av ett signum för Åbo Akademi som bör värnas, men det krävs ännu ett förbättrat och mer systematiskt arbete med att samla in och framförallt använda informationen i kursutvärderingarnas svar. Det kommer fr.o.m. 2016 att bli obligatoriskt att utvärdera samtliga kurser och ett antal gemensamma frågor har tagits fram som ska vara återkommande i alla utvärderingar. Detta system tillkommer eftersom det funnits viss brist i systematiken kring kursutvärderingar, vilka kurser som valts att utvärderas samt användandet av de data dessa producerat. Eftersom detta inte hunnit implementeras ännu är det viktigt att det följs upp framöver så att data används konsekvent och sätts i relation till de synpunkter som framkommer via den direkta kontakten.

Forsknings- och utbildningsservice ansvarar för det universitetsgemensamma studentrespons-systemet och arbetar med att följa upp hur de studerande upplever sin utbildning via en lärosätesspecifik enkät kallad studieklimatundersökningen samt genom den nationella enkäten kandidatrespons. Dessa enkäter samlar in bra information som dock skulle kunna användas mer aktivt i det dagliga kvalitetsarbetet och kommuniceras till lärosätet som helhet för att bidra till utveckling och planering i högre grad.

I detta sammanhang bör också nämnas att systemet med egenlärare är mycket uppskattat av många, både personal och studerande, men att det är tydligt att det finns stora skillnader i hur mycket tid som används för uppdraget hos respektive lärare samt att detta får konsekvenser för de studerande. En översyn av hur egenlärarsystemet tillämpas vore önskvärd för att uppnå högre likvärdighet för de studerande och en tydlighet gentemot undervisande personal och fördelning av belastningsgraden.

Det framkom vid intervjuerna med internationella studerande att trots att de trivs bra så möter de rätt många problem vad gäller relevant kursutbud på engelska, kontakt med lärare och till viss del även stödfunktioner. En strategi för en utvecklad internationalisering och en översyn av hur situationen ser ut för de internationella studerande vore önskvärd för att ta ett tydligare helhetsgrepp, då vikten av och vinsterna med en internationell utbildningsmiljö återkommer i Åbo Akademis styrdokument och marknadsföringsmaterial.

Medverkan i kvalitetsarbetet

Det finns som tidigare nämnts en stark kvalitetskultur hos personalen och dess medverkan i kvalitetsarbetet är stark. Engagemanget för utbildningen är tydligt och även viljan att delta i de övergripande diskussionerna om lärosätets utveckling. En problematik som lyftes fram under intervjuerna är dock att den personal som inte har en fast anställning inte alltid upplever själva att de förväntas delta i utvecklingsarbetet. Möjlighet till detta vore naturligtvis önskvärt.

Dialogen med studerande förefaller vara stark, både genom en väl organiserad och kompetent studentkår, genom de ämnesföreningar studerande har samt genom att den dagliga återkopplingen värderas högt. Under intervjuerna framhålls av personalen att studerande är mycket aktiva och delaktiga och även studerande ger en bild av att möjligheten till inflytanden är god. I och med den nya strukturen har dock studerande ingen representant i rektors ledningsgrupp och det är därför viktigt att rektor och ledning fortsätter att bjuda in studentkåren till dialog utanför detta forum för att behålla det goda inflytandet. De internationella studerande faller dock delvis utanför denna ram. Intervjuerna gav vid handen att internationella studerande upplever att de inte får tillräcklig information på engelska för att kunna ta del och påverka. De internationella studerande som intervjuades upplevde att de avlägger ett stort antal kurser som individuella nät- eller läskurser, vilket inte stöder deras integrering i gemenskapen eller deltagande i kvalitets-hanteringens processer.

Det är utmärkande för lärosätet att det finns en aktiv dialog med alumni kring en rad frågor gällande utbildningens utformning och dess koppling till arbetslivet, dock skulle större systematik och dokumentation av deras inspel kring kvalitetsutvecklingen vara önskvärd. Övriga externa intressegruppers åsikter kring kvalitet fångas inte upp på ett systematiskt sätt. Här är tydligt att närheten till det omgivande samhället ses som en garant för att åsikter ändå framförs och tas i beaktande men en ökad systematik kring detta skulle kunna gynna kvalitetsarbetet.

Enligt självvärderingsrapporten upplever en del lärare vissa kvalitetsrutiner som belastande. Vid intervjuerna uppges belastningen av kvalitetsarbetet inte vara alltför stor och de nya rutinerna som nu införs upplevs av personalen snarare som förtydliganden med potential att underlätta

kvalitetsarbetet än som ytterligare belastande moment vilket är positivt. Det är viktigt att utvärderingen av hur systemet fungerar tar detta i beaktande framöver så att arbetsmängden kring kvalitetsarbetet upplevs som befogad.

Kvalitetshandtering av stödfunktionerna

Forsknings- och utbildningsservice (FUS) erbjuder stöd till både personal och studerande i forsknings- och utbildningsrelaterade frågor. Enligt självvärderingen utvecklas processer och rutiner kontinuerligt på basis av respons, behov och förslag som framförs av personalen och studerande. Exempelvis enkäter för de universitetsgemensamma uppföljningarna har utvecklats på grund av svarsanalys och studerandes kommentarer. Som en följd av enkätresultaten har utbildningsservice också genomfört organisatoriska förändringar av studierådgivningen som resulterat i att rådgivarna flyttat ut till respektive fakultet, något som uppskattas både av rådgivarna och undervisande personal då den dagliga kontakten underlättats och närheten till studerande ökat. Personalen vid stödfunktionerna verkar ha en bra koppling till kollegiet och studerande och framhåller även de närheten som en viktig förutsättning för att utveckla kvaliteten.

6.2 Bevis i den examensinriktade utbildningen

6.2.1 Utbildningslinjen för informationsteknologi

Utvecklingen av den nya utbildningslinjen för informationsteknologi genomfördes i en välstrukturerad process med mycket stor delaktighet av undervisande personal och de studerande. I arbetet med att utveckla utbildningslinjen användes systematiskt lärosätets matris för en god läromiljö och de pedagogiska metoderna valdes med omsorg efter de satta lärandemålen. Ansvariga för utbildningen visar en god kunskap om kvalitetshandteringssystemet och har systematiskt arbetat i enlighet med det. Goda planer för fortsatt utvärdering och utveckling finns. Den tydliga ambitionen att skapa en helhet för de studerande med stort fokus på pedagogiska val, en etablerad samarbetskultur inom lärarkåren och ett kvalitetsarbete som ligger i linje med de strategiska målen för utbildning bör ses som ett mycket gott exempel för utvecklingsarbete.

*Kvalitetshandteringen av utbildningslinjen för informationsteknologi är **inarbetad**.*

Utbildningslinjen för informationsteknologi är en av fyra utbildningslinjer vid fakulteten för naturvetenskaper och teknik och leder till teknologie kandidatexamen med huvudämne datateknik, diplomingenjörsexamen med huvudämne datateknik, kandidatexamen i naturvetenskaper och filosofie magisterexamen med huvudämne datavetenskap. Utbildningslinjen ges för första gången i denna form från och med höstterminen 2015 och är resultatet av en sammanslagning av de tidigare separata utbildningarna för datateknik och datavetenskap.

Kvalitetshantering gällande planeringen av utbildningen

Planeringen av utbildningslinjen har skett i ett samarbete mellan arbetsgrupper med olika ansvarsområden, vars arbete har letts av en mindre arbetsgrupp om fem lärare. Pedagogiska arbetssätt och inlärningsformer har utvecklats i en grupp, kursupplägg och innehåll har planerats av en grupp och en tredje grupp har speciellt tittat på hur utbildningslinjen förhåller sig till lärosätets årsklocka.

Vid planering av utbildningens upplägg har innehållet diskuterats utifrån ett jämförande perspektiv med andra motsvarande utbildningar i Finland samt utifrån de internationella riktlinjer som ges av Association for Computing Machinery. Utifrån kursutvärderingar och diskussioner med de studerande har progression och variation i utbildningslinjen justerats för att öka motivation och successiv kunskapsuppbyggnad. Speciellt fokus har lagts på att utveckla examinationsformerna till att bli mer formativa och stödande för inläringen samt bidra till de studerandes kontinuerliga arbete under kurserna. Detta upplevs av både lärare och studerande ha gett positiva resultat.

I arbetet med kursutveckling har det funnits en stark ambition att koppla ihop undervisningen med de senaste innovationerna och visa på dess koppling till pågående forskning inom området. Studerande får också tidigt i utbildningen en koppling till innovationsverksamhet och entreprenörskap som på magisternivå stärks genom en obligatorisk projektkurs som genomförs för en extern uppdragsgivare och där arbetet sker i tvärvetenskapligt samarbete. Det finns även en stark medvetenhet kring att arbetssätt under utbildningen ska främja studerandes generiska kompetenser och färdigheter samt bidra till att utveckla ett reflekterande förhållningssätt vilket bland annat återspeglas i val av undervisningsmetoder med stort fokus på samarbete och införandet av lärandejournaler för de studerande.

Genom goda kontakter med alumner och externa handledare inhämtas och tas i beaktande hur de studerandes kunskaper är relevanta för arbetslivet. Dessa kontakter används regelbundet för att få återkoppling kring utbildningarna. Dock skulle kontakten med de externa intressentgrupperna kunna systematiseras i än högre utsträckning för att ytterligare stärka medverkan i kvalitetsarbetet.

Kvalitetshantering gällande genomförandet av utbildningen

Det finns som tidigare nämnts ett stort engagemang bland lärarna för sin undervisning och för att ha goda kontakter med de studerande. Närhandledning prioriteras trots dess belastning eftersom det upplevs att det stöder inläringen på ett mycket bra sätt och detta uppskattas också av de studerande. Under intervjuerna visades tydligt ett stort engagemang för pedagogiken hos undervisande personal och en vilja att tillsammans utveckla sina kunskaper i pedagogik och en relativt hög andel har också genomgått pedagogisk utbildning. För att stödja detta ytterligare vore det önskvärt att även den formella pedagogiska kompetensen hos lärarna uppmuntras och systematiseras i högre utsträckning. Auditeringsgruppen noterar att ett anpassat eller utökat kursutbud av pedagogisk vidareutbildning med tydlig koppling till metodik inom området skulle underlätta detta, samt fler kurser på engelska.

Examinationsformerna vid utbildningslinjen har setts över noggrant i och med omstruktureringen och har anpassats för att på ett mer tillfredsställande sätt utvärdera de lärandemål som satts. Flera examinationsmoment har ställts om för att bättre motsvara verkliga situationer där samarbete krävs och tillgång till undervisningsmaterial är tillåten och där större vikt läggs på kompetens att lösa problem och kunna reflektera över en situation. Hur detta upplevs utvärderas kontinuerligt av lärare och studerande efter avslutade kurser.

Det finns anledning att analysera genomströmningen vid utbildningen ytterligare. Anpassningar har gjorts för att motivera studerande att fullfölja utbildningen samt för att underlätta för dem att fullfölja hela utbildningen även om de får arbete innan examen uppnåtts. Dock behöver dessa anpassningar utvärderas framöver och strategier för att få de studerande att värdera en examen högre fortsatt utvecklas så att studerande prioriterar att fullfölja sin utbildning trots goda förutsättningar på arbetsmarknaden.

Kontakten mellan lärare och studerande fungerar bra och närheten möjliggör dagliga möten och en enkelhet att söka stöd. Egenlärarsystemet är uppskattat men även här obalanserat så att vissa lärare tar ett mycket större ansvar och har en högre ambitionsgrad än andra. Under intervjuerna bekräftades att det finns ett etablerat samarbete mellan ämnesföreningarna DaTe, Infå och lärarkåren där gemensamma träffar anordnas kontinuerligt för att skapa möte, reflektion och ge återkoppling. DaTe och Infå är också närvarande under utbildningens gång och anordnar flera återkommande arrangemang för de studerande av både informativ och social karaktär. Detta är ett arbete som verkligen bidrar till de studerandes tid vid lärosätet och även anknytningen till det framtida arbetslivet eftersom många alumner behåller kontakten och bidrar till verksamheten.

Den utbildningslinjeansvariges roll bör även framhävas då det finns ett uppenbart engagemang hos denne att samla in och hantera respons i både stort och smått för att kunna upptäcka och plocka bort hinder i form av strukturer eller brist på stöd. Trots att rollen är ny och fortfarande under utveckling tycks den vara förtjänstfullt implementerad för utbildningslinjen och uppskattas av övrig personal som en samlande kraft.

Medverkan i kvalitetsarbetet

Både i arbetet med att planera utbildningen och med att utvärdera och förbättra densamma är medverkan av den undervisande personalen och de studerande mycket stark. Viljan till dialog med det omgivande samhället är även den närvarande men här ännu saknas en systematik i arbetet. Det finns en tydlig samarbetskultur och ett kollegium som inte väjer för att ta tag i de stora utmaningarna och detta utgör tydligt en verkligt stark position för vidare utveckling. Dokumentationen av detta arbete skulle kunna förbättras, både för att ytterligare stärka den egna miljön samt för att öka transparensen gentemot andra delar av lärosätet och kunna bidra till den övergripande och lärande kvalitetsdiskussionen på Åbo Akademi.

6.2.2 Doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper

Kvalitetshanteringsrutinerna vid planeringen och genomförandet av doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper fungerar i viss mån i till exempel programutvärdering och programutvecklingen. Det finns dock inte tillräckliga belägg för redan verkningsfull kvalitetshantering inom alla delområden i doktorandprogrammet. Till exempel handledningen och därtill hörande centrala processer beaktas inte på ett ändamålsenligt sätt i kvalitetshanteringen. De olika personalgrupperna, doktoranderna och de externa intressentgrupperna deltar delvis i kvalitetsarbetet.

*Kvalitetshanteringen av doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper är **inledande**.*

Doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper leder till pedagogie licentiat- och/eller pedagogie/filosofie doktorsexamen. Forskarutbildningen omfattar 40 sp obligatoriska och valfria kurser samt 80 för licentiatavhandlingen och 120/200 sp för doktorsavhandlingen. Utbildningen producerar årligen i medeltal 6 utexaminerade doktorer. I programmet studerade år 2014 allt som allt 88 doktorander. Programmet genomförs vid Åbo Akademi i Vasa.

Kvalitetshantering gällande planeringen av utbildningen

Kvalitetshanteringsrutinerna i anknytning till planeringen av utbildningen inbegriper enligt självvärderingen bl.a. programmets uppföljning, Åbo Akademis centrala doktoranduppföljning, styrgruppsarbete, stödmaterial för handledare och doktorander med information om krav och arbetssätt, och personliga studieplaner. Programmets egen årliga utvärdering utnyttjas i planeringen och den bedöms på basis av självvärderingen och intervjuerna att fungera på ett ändamålsenligt sätt. Utvärderingarna har medfört att undervisningsplaneringen är i ett skede av förnyelse. En arbetsgrupp har sett över studieprogrammet och den nya strukturen har tagits i bruk hösten 2015.

En styrgrupp bestående av handledare, lärare och forskarstuderande har en genomförande funktion. Enligt självvärderingen ses styrgruppen som en styrka för doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper. Intervjuerna förstärker intrycket av att styrgruppen har en viktig funktion i kvalitetshanteringen av doktorandprogrammet. Styrgruppen säkerställer bl.a. att de principer som fastslås i forskarutbildningsnämnden överförs till doktorandprogrammet och till dess funktioner hör konkreta uppgifter så som utvärdering av utbildningens innehåll, men inte till exempel frågor som har att göra med val av handledare och direkta arbetsprocesser i handledningen. Eftersom styrgruppen har tillgång till information om utbildningen vore det fördelaktigt om den tog sig an utvärderingen och koordineringen av utvecklandet av handledningsprocesserna i kollegiet.

Ett av doktorandutbildningens mål är att doktorerna är nationellt och internationellt kvalificerade att göra forskarkarriär. Av intervjuerna med personalen framgår att de utexaminerade doktorernas placering nationellt och internationellt inte systematiskt följs upp. Uppföljningen har kanhända inte upplevts som viktig på grund av att doktoranderna ofta är yrkesverksamma personer. Med tanke på utvärdering av doktorandutbildningen i förhållande till målsättningen vore det dock önskvärt att det fästs en större uppmärksamhet vid uppföljningen av doktorernas placering nationellt och internationellt.

Det sätt på vilket studierna är strukturerade (intensivare block varvade med självstudier/forskning) påvisar att informationen om doktorandernas utgångspunkter för studierna tagits fram av responssystemet och utnyttjas i kvalitetsarbetet. Kvalitetshanteringsrutinerna stöder planeringen av utbildningsprogrammet då det gäller struktur och kursutbud. Av intervjuerna framgår att doktoranderna är nöjda med strukturen och kursutbudet och de noterar att kursutbudet utvecklats på basis av deras behov (t.ex. ökat utbud av olika metodkurser). Detta tyder på att det finns ändamålsenliga rutiner för planering av undervisningen. Med tanke på doktorandutbildningens konstruktiva samordning så att alla kurser i helhet stöder de för programmet uppsatta målen vore det viktigt att lärandemålen formuleras för alla kurser.

De årliga utvärderingarna bringar systematik till planering och utveckling. Även om kvalitetshanteringsrutinerna följer den cykliska utvecklingsmodellen och fungerar relativt bra i planeringen av undervisningen, kan det vara skäl för styrgruppen att se över utvärderings- och analysverktygen. Till exempel det faktum att utbildning i forskningsetik inte finns utskrivet i kurspaletten utan synes erbjudas på sporadisk basis tyder på att analysinstrumenten inte till fullo peklar kraven som ställs på forskare i en internationell forskningsmiljö – ett av doktorandutbildningens mål är ju att doktorerna är nationellt och internationellt kvalificerade att göra forskarkarriär – och hjälper således inte till att identifiera alla utvecklingsbehov i kursutbudet.

Det finns rutiner för kursutveckling men handledningen och därtill hörande processer som är ett centralt område i forskarutbildningen verkar falla utanför kvalitetshanteringsrutinerna. Det finns inte belägg för att man i handledarkollegiet systematiskt arbetar med frågorna kring handledningsprocesserna. Det verkar alltså som om den kollegiala kapaciteten och kompetensen inte till fullo utnyttjas i planeringen av utbildningen i doktorandprogrammet. Med tanke på handledningens kvalitetshandling i planeringsskedet vore det önskvärt att man i handledarkollegiet diskuterar rutinerna i handledningsprocessen och verktygen som finns till handledarnas förfogande (t.ex. handledningsavtalet).

Kvalitetshandling gällande genomförandet av utbildningen

Kvalitetshanteringsrutinerna som gäller undervisningsmetoderna och lärmiljöerna i doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper inbegriper bl.a. ett planerat upplägg av programmet och bedömning i anknytning till kurserna, handlednings- och studieavtal samt eventuella progressionsrapporter. Fokus ligger på formativ utvärdering av doktorandernas kurs- och studieprestationer, och stöder således studierna samt belastar lärarna i rimlig grad. Det sätt på vilket studieprogrammet är upplagt (metoder, lärmiljöer) tar i beaktande doktorandernas behov. Främst gäller det de gemensamma seminarierna som gör det möjligt för yrkesverksamma doktorander och doktorander från olika delar av landet/Norden att delta i intensivare studiepass varvade med individuellt arbete. Av intervjuerna framgår att doktoranderna är nöjda med strukturen och dess implementering.

Däremot saknar kvalitetshandling systematik då det gäller genomförandet av handledningen av doktorander. Handledningsrutinerna verkar basera sig på individuella handledares egen praxis. Av självvärderingen och intervjuerna framgår att handledarna har stor autonomi i hur de handledningsrelaterade processerna genomförs. Handledningen är en form av undervisning som i allra högsta grad tillåter skraddarsydd lösningar för individuella behov, men samtidigt

kan avsaknaden av gemensamma processer och rutiner i handledarkollegiet utgöra ett hot för genomgående jämn kvalitet i doktorandprogrammet. Systemet tar inte fram information om handledningsprocesserna. Sådan information kunde dock med fördel användas som grund för ett kollegialt utvecklande av handledningen.

Handledningsavtalet har införts och enligt det nya systemet bör handledarna ingå ett handledningsavtal med doktoranderna. Av intervjuerna framgår att systemet implementerats med doktorander som påbörjat studierna under den nya forskarskolan. Däremot har doktorander som påbörjat sina studier tidigare inte getts denna möjlighet. Auditeringsgruppen rekommenderar att handledningsavtalet tas i bruk med alla doktorander.

Handlednings- och studieavtalen ingår som inledande element i doktorandprocessen. Dessa kunde ha en större roll i kvalitetshandlingen under studiernas gång. Handledningsavtalen har i nuläget inte en roll i uppföljningen av handledningsprocessen. Åbo Akademi har utarbetat ett ypperligt handledningsavtal som kunde utnyttjas som ett redskap med vars hjälp handledare och doktorander tillsammans kan komma överens om och bli införstådda på spelreglerna, dvs. rättigheter och ansvar. Möjligheten för de berörda parterna att diskutera dessa frågor förbättrar förutsättningarna för en lyckad handledningsprocess. Avtalet kunde väl utnyttjas i syfte att följa upp handledningsrutinernas ändamålsenlighet, till exempel genom information om förväntningar, ansvarsfördelning och arbetsrutiner.

Progressionsrapporterna används som dokumentation vid ansökan om stipendier, men för övrigt är dessa inte obligatoriska. Då utvärderingen av utbildningsprogrammet över lag är i hög grad formativ kunde progressionsrapporterna i högre grad utnyttjas i syfte att producera information om studiernas framskridande för särskilt styrgruppen men även handledarkollegiet i helhet. Programmet uppvisar ringa systematik i uppföljningen av doktorandernas progression och det verkar vara en angelägenhet mellan den individuella handledaren och doktoranden. Ett mera kollektivt ansvar för uppföljningen av handledningen skulle hjälpa till att distribuera belastningen jämnt och ge handledarna möjlighet att gemensamt formulera och utveckla rutinerna.

Av intervjuerna framgår att man har identifierat ett behov av handledarutbildning. I samband med den allmänna handledarutbildningen bör tillräckligt stor vikt fästas även vid de frågor som är särskilt utmärkande för doktorandhandledningen. Förutom som ett element i kvalitetshandling i utbildningen utgör handledningsrutinerna även ett viktigt element i såväl lärarnas som doktorandernas välmående och det vore därför fördelaktigt att lägga större tonvikt på kvalitetshandlingen av handledning. Auditeringsgruppen anser att det är viktigt att handledarnas kompetenser och utvecklingsbehov kartläggs och följs upp, samt rekommenderar att handledarutbildning erbjuds alla handledare. Handledarutbildningen kunde med fördel utvecklas så att den utnyttjar expertisen inom kollegiet och erbjuder handledarkollegiet tillfälle att tillsammans granska processerna och rutinerna i kollaborativ och utvecklande anda.

Programstrukturen som möjliggör kollegialt stöd bland doktoranderna utgör en resurs för handledningen. Handledningsansvaret ligger därmed inte endast på de individuella handledarna, utan kompletteras av kollegialt stöd doktorander emellan. Auditeringsgruppen vill lyfta fram detta som ett exempel på god praxis.

Uppföljning av doktorandernas progression sker årligen mellan handledare och doktorander. Gällande genomströmningen kunde kvalitetshanteringsrutinerna med fördel utvecklas. De långa genomströmningstiderna inom vissa områden i beteende- och samhällsvetenskaperna är ett nationellt fenomen. Auditeringsgruppen uppfattar att kvalitetshanteringen inte tagit itu med frågan inom doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper. En av orsakerna kan vara att det finns många doktorander som bedriver sina studier på deltid, ofta vid sidan om förvärvsarbetet. Förtydligande av doktorandprogrammets målsättning gällande deltidsdoktoranderna och deras status kunde utgöra ett led i kvalitetshanteringen för genomströmning.

Medverkan i kvalitetsarbetet

Lärare, handledare och forskarstuderande har möjlighet att påverka forskarutbildningen genom styrgruppen, som har en koordinerande roll. Doktorandernas möjligheter att delta i kvalitetshanteringen bedöms som goda. Doktoranderna har möjlighet att ge respons i slutet av läsåret i samband med den årliga utvärderingen. För att ännu bättre nå alla doktoranderna finns det planer på att utveckla en elektronisk enkät. Av intervjuerna framgår att doktoranderna upplever att de har goda möjligheter att utvärdera utbildningen.

Däremot är de externa intressentgrupperna inte direkt involverade i kvalitetsarbetet. Detta är en resurs som kunde utnyttjas i högre grad till exempel med tanke på det i nuläget icke tillräckliga kursutbudet för internationella doktorander.

6.2.3 Utbildningslinjen för kultur, historia och filosofi

Utbildningslinjen för kultur, historia och filosofi har fungerande rutiner för kvalitetshantering av de gemensamma kurserna och de enskilda ämnena. De olika personalgrupperna och studerande deltar aktivt i kvalitetsarbetet och det finns tydliga tecken på internaliserad kvalitetskultur, både hos personal och studerande. Utbildningslinjen har mångsidiga kontakter till arbets- och näringslivet i första hand genom alumner, även om det finns variation mellan ämnen. De externa intressenternas roll i själva kvalitetsarbetet kunde förtydligas. Vad gäller kvalitetsarbetet generellt på utbildningslinjenivån, bör det ämnesöverskridande samarbetet utnyttjas för att identifiera och åtgärda eventuella skillnader i kvalitetshanteringen mellan olika ämnen.

*Kvalitetshanteringen av utbildningslinjen för kultur, historia och filosofi är **under utveckling**.*

Utbildningslinjen för kultur, historia och filosofi är ny och hade första antagning av studerande hösten 2015. I linjen ingår 9 huvudämnen: historia, filosofi, genusvetenskap, konstvetenskap, litteraturvetenskap, musikvetenskap, nordisk etnologi, nordisk folkloristik och religionsvetenskap. Examinationen på kandidat- och magisternivå sker inom respektive huvudämne. Fakulteten för humaniora, psykologi och teologi ansvarar också för följande korta biämnen: digital humaniora, interkulturell kommunikation, kultur- och socialantropologi, kulturledning, latin, översättning och skärgårdskunskap. En del kan studeras i samarbete med Centret för livslångt lärande (CLL). De gemensamma kurserna utgör en helhet på 30 sp vilka erbjuds i moduler.

Kvalitetshantering gällande planeringen av utbildningen

Uppbyggandet av utbildningslinjen och implementeringen av det nya lednings- och kvalitetshanteringsystemet pågår parallellt. Det syns tydligt att utbildningslinjen inte har haft tid att bygga upp en gemensam identitet, dock är frågan hur klar identitet över huvud taget är realistisk eftersom utbildningslinjens ämnen är många och olika. I auditeringsintervjuerna kommer det dock fram att speciellt lärare ser positivt på den nya utbildningslinjen. Lärarna samarbetar över ämnesgränserna och det pågår livliga pedagogiska diskussioner och utbyte av god praxis lärare emellan.

Utbildningslinjens gemensamma metodkurser ordnades som pilotkurser läsåret 2013–14 var efter kurserna utvärderades och reviderades. Planeringen av de övriga gemensamma kurserna har pågått sedan läsåret 2014–15 och fem av kurserna erbjuds för första gången under våren 2016. Kurskoordinatoren planerar kurserna och ställer upp lärandemålen för utbildningslinjens gemensamma kurser tillsammans med en arbetsgrupp i vilken ingår kursens lärarteam och studeranderepresentanter. Ämnesansvariga ansvarar för huvudämnenas planering och biämnesansvariga för planeringen av biämnena. All kursplanering tar i beaktande föregående års kursutvärderingar och lärandemålen ses över årligen. Undervisningsplanerna och lärandemålen granskas av den utbildningslinjeansvarige och forsknings- och utbildningsservice/ fakultetskansliet samt godkänns av fakultetsrådet. Det är tydligt att utbildningslinjen har systematiska rutiner för planering av utbildningen, inklusive lärandemålen. Många av rutinerna har varit i bruk en längre tid och har inte ändrats betydligt i och med det nya lednings- och kvalitetshanteringsystemet. Planeringen av den nya utbildningslinjen har varit belastande för personalen och samordningen mellan de olika ämnena kräver tid men detta anses nödvändigt för att få helheten att fungera.

Kursupplägget framstår som genomtänkt med inbyggd progression och variation i fråga om undervisnings- och examinationsmetoder. Både enligt självvärderingen och auditeringsintervjuerna är kopplingen mellan utbildning och forskning väl inarbetad, men för att kunna erbjuda de studerande både kursmångfald och bredd krävs att all akademisk personal deltar i undervisningen. Den undervisande personalen säger sig ha för lite tid att utföra egen forskning. Ett problem är också att utomstående timlärare inte kan anlitas lika mycket som tidigare p.g.a. mindre resurser. Dessa lärare har utgjort en viktig länk till arbetslivet.

Kvalitetshantering gällande genomförandet av utbildningen

Lärandemålen kommuniceras till studerandena vid kursstarten och detsamma gäller revideringar till kursplanen som gjorts på basis av kursutvärderingen. Moodle används som stöd för studerandes lärande, t.ex. genom att studerande får kontinuerlig respons på sina inlämningsuppgifter. Egenlärarverksamheten handhas av huvudämnenas. En stor utmaning för utbildningslinjen är att huvudämnenas är olika gällande det yrkesmässiga innehållet och i många huvudämnen uppmuntras studerande att ta mera praktiska biämnena utanför den egna fakulteten.

De intervjuade studerande bekräftade att en mångfald av undervisningsmetoder används i kurserna och de uppskattade den mångsidiga pedagogiken. Det framkom dock i intervjuerna att många av kurserna är läskurser. Det är väldigt bra att studerande erbjuds flexibla möjligheter att genomföra

sina studier, även på distans och enligt egen tidtabell, men auditeringsgruppen rekommenderar att utbildningslinjen ser över hur dessa kurser är upplagda så att studerande får stöd för sitt lärande. Enligt Åbo Akademis självvärdering har en återkommande kritik från studerandena varit att utbildningslinjens gemensamma föreläsningar inte har varit tillräckligt förankrade i de olika huvudämnena. I auditeringsintervjuerna säger studerandena att lärarnas kompetenser kommer bättre fram i kurser som har anknytning till deras egna forsknings- och expertisområden. Ett brett innehåll i introduktionskurser är en utmaning. En åtgärd har varit en tydligare koppling mellan ämnesövergripande föreläsningar och ämnesspecifika övningar.

Att erbjuda studerande flexibilitet, individuella lösningar samt även kontinuerlig respons i kurserna upplevs tidvis belasta den undervisande personalen, men samtidigt anses dessa ha en positiv effekt bl.a. på genomströmningen. För tillfället uppnår utbildningslinjen inte ministeriets målsättning på 55 studiepoäng i genomsnitt per år. Det finns stora variationer mellan ämnen och det behövs individualiserade åtgärder för att förbättra genomströmningen. Som det framgår i självvärderingen har genomströmningen diskuterats på flera nivåer. Olika åtgärder har vidtagits men det är skäl att fortsätta hitta en lösning. En jämnare kvalitetsnivå kan t.ex. uppnås genom intern benchmarking, gemensamma målsättningar och satsningar.

Liksom i planeringen av utbildningen, har utbildningslinjen inkörda metoder för kursutvärdering som har omarbetats kontinuerligt. Alla gemensamma kurser utvärderas elektroniskt, men både lärare och studerande anser att därtill behövs mera kvalitativa utvärderingsmetoder. Studerande uppskattar högt de informella kanalerna för respons. Resultaten från kursutvärderingarna rapporteras till utbildningsansvarige som gör förbättringsförslag till fakultetsrådet. Rapporterna behandlas av fakultetsrådet varje höst. De universitetsgemensamma studieklimat- och arbetslivsundersökningarna som görs årligen upplevs inte ha så hög relevans för enskilda ämnen på grund av att information i dessa gäller endast fakultetsnivå.

Från och med läsåret 2016/17 kommer det att finnas en kvot för Öppna universitetets (ÖPU) studerande som kan antas till utbildningslinjen. Utbildningslinjen kunde överväga att utvidga kursutbudet via ÖPU, t.ex. i form av nätkurser, för att öka gruppstorlekarna och variationer i utbudet. Unga och äldre studerande tillsammans är ofta en pedagogisk resurs. Ändring i denna riktning skulle vara i enlighet med Åbo Akademis strategi om det gränsöverskridande universitetet.

Alla utbildningslinjens huvudämnen genomförde självvärderingar 2014 och 2015 i vilka både personal och studerande deltog. I fortsättningen genomförs självvärderingar årligen och de fungerar som underlag för den årliga självvärderingsrapporten som utarbetas av utbildningslinjeansvarige. Auditeringsgruppen anser att utvärderingar på utbildningslinjenivå är viktiga, de ger inblick i verksamheten på ämnesnivå och främjar utvecklandet av utbildningslinjen som helhet. På grund av att utbildningslinjen är ny och består av många olika ämnen är det självfallet att det ännu i detta skede finns variation mellan ämnen. Självvärderingen tar upp alumnverksamheten som ett utvecklingsområde som inte fungerar tillfredsställande inom alla ämnen. I intervjuerna med studerande framgår även skillnader i fråga om kontakter till arbetslivet, möjligheter till praktik samt arbetsmängden i olika kurser och ämnen.

Medverkan i kvalitetsarbetet

Både personal och studerande deltar aktivt i kvalitetsarbetet. Både självvärderingen och intervjuerna visar tydliga tecken på utvecklad kvalitetskultur. Studerande upplever att det finns goda möjligheter att delta i planerings- och kvalitetsarbetet, t.ex. genom ämnesrådslag, och studerande uppmuntras till att vara aktiva. De känner att personalen är intresserad av deras synpunkter och ändringar i kurser och kursutbud har gjorts på basis av deras respons. De uppskattar också den nära relationen till lärare vilket underlättar informella diskussioner om kvaliteten i undervisningen.

Ämnesföreningarna verkar ha stor betydelse för de studerande, de stöder både studiemiljön och professionell utveckling, även om det finns variation i arbetsformer och aktivitet. En del av ämnesföreningarna även deltar i kvalitetsarbetet genom att erbjuda kanaler för respons utöver dem som erbjuds av universitetet, t.ex. ämneskaffe för personal och studerande.

Vad gäller de externa intressenterna fungerar alumnverksamheten, praktiken och kontakterna till andra externa intressenter bra för vissa ämnen men kunde utvecklas i andra. De externa intressenternas roll i själva kvalitetsarbetet kunde förtydligas och systematiseras. De externa intressenternas engagemang i undervisningen och kvalitetshandlingen skulle kunna utvecklas genom samarbete på utbildningslinjenivå.

6.3 Forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamhet

Kvalitetshanteringsystemet skapar fungerande information om externa forskningsanslag och bibliometri och den nya övergripande nämnden för forskning och forskarutbildning utnyttjar denna information för att stödja akademins mål och strategi. Därtill har Åbo Akademi två välfungerande interna processer för att utse spetsforskningsenheter och doktorandnätverk som starkt bidrar till kvaliteten inom forskningen och forskarutbildningen. Utvärderingarna av de grupper som inte får medel i de interna processerna kunde dock användas mer systematiskt. Externa intressenter deltar i vissa forskningsprojekt och är oftast mycket aktiva i dessa. Forskningservice synes vara ett gott stöd till forskarna.

*Kvalitetshandlingen av forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamhet är **under utveckling**.*

Kvalitetshandlingsrutinernas funktionsduglighet

Målen för forsknings- och innovationsverksamheten anges i Åbo Akademis strategi. Centralt för åren 2015–2020 är att skapa en tydligare profilering av verksamheten, vilket innebär att Åbo Akademi strävar efter att särskilja sig från andra universitet och framhäva områden som är utmärkande för akademien eller där akademien vill vara speciellt framstående. För forskningen innebär detta att akademien utser 3–5 tyngdpunktsområden. Akademien ska uppnå sina strategiska mål genom att 1) identifiera och stödja tyngdpunkts- och utvecklingsområden, 2) garantera tid för forskning och 3) utveckla en attraktiv miljö för forskare. Forskningens kvalitet mäts genom kontinuerlig utvärdering av forskningsresultatets genomslagskraft med mängden externa forskningsanslag och bibliometriska mätmetoder, bl.a. de som staten använder vid resursfördel-

ning till universiteten, men också i interna utlysningssprocesser. Biblioteket bistår och validerar uppgifterna i forskningsdatabasen Artur sedan 2014. Informationen används inom fakulteterna samt i nämnden för forskning och forskarutbildning och rektors ledningsgrupp. Strävan är att forskningsprojektplanerna ska vara anknutna till fakultetens strategiska målsättningar. Genom verksamhetsstyrningsprocessen följs målsättningarna upp och ansökningarna till de två interna utlysningarna (se nedan) kopplas till fakultetens årliga verksamhets- och resursplanering. Fakulteterna ska också periodrapportera till styrelsen från 2015, vilket kompletterar övriga rutiner. Styrelsen bidrar därmed aktivt till en större funktionsduglighet i redovisningen av forskningens kvalitet.

Kvalitetshanteringsrutinerna i anknytning till forsknings, utvecklings- och innovationsverksamheten (FUI) är dels förebyggande, dels utvärderande. I självvärderingen beskrivs fem centrala rutiner: rekryteringsprocessen, systematik för forskningsfinansiering, systematik för innovationsverksamhet, bibliotekets systematiska stöd för forskare och satsning på interna spetsenheter. Forskningservice bidrar aktivt i processerna och bistår vid forskningsfinansiering, kommersialisering av forskning, ekonomiskt stöd till forskare, stipendiehantering, stöd för utveckling av infrastruktur samt utvecklar verktyg för forskningsadministration. Forskningservice koordinerar med stöd av särskilt nämnden för forskning och forskarutbildningen forskarskolan vid Åbo Akademi, till vilken alla doktorander vid universitetet hör. Forskarskolans roll i kvalitetshanteringen kunde ytterligare förtydligas. Auditeringsgruppen fick t.ex. ingen referens till forskarskolan vid intervjuerna om doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper.

Rekryteringar uppfattas som grundläggande för att stärka kvaliteten. Personalenheten bistår vid rekrytering. Noggranna kriterier har fastställts för vilka typer av forskare det finns vid akademien och vilka meriter forskare måste ha för att kunna söka en position. Det återstår att ta fram en rekryteringshandbok, ett behov som identifierats inom akademien för att garantera likvärdiga beredningsprocesser både inom och mellan fakulteterna. Rektor har beslutat att utbildningslinjeansvariga ska medverka i samtliga rekryteringsprocesser, vilket syftar till att förbättra likabehandlingen, kontinuiteten och skapa ökad systemdiskussion. Det vore önskvärt om rekryteringshanteringen även mer aktivt stödjer rekryteringen av internationell personal, bl.a. genom att utveckla mottagandet. Rekrytering är en tidskrävande process, som inkluderar personal i beredningsgrupper och fakultetsråd och externa sakkunniga (för professorer). Samtidigt sker en diskussion om strategi och forskningsinriktning och om forskningens kvalitet, detta gäller inte minst professorer och tenure track -anställningar. I det senare fallet fastställs vilka meriter som ska gälla för att få tillsvidareanställning.

De kvantitativa data som tas fram är samtidigt kvalitativa data, främst via publiceringar. Kvalitativa bedömningar sker också vid ansökan om externa medel samt vid två interna ansökningsprocesser, spetsforskningsenheter och doktorandnätverk, där forskargrupper bedöms av internationellt sammansatta bedömningsgrupper. Dessa två processer synes fungera väl och nya utlysningar är på gång. Processerna har inletts för att främja de uppsatta målen i akademins strategi. Ansökningsprocessen om spetsforskningsenheter kan nu anses som etablerad. Genom sin starka bas i internationellt sammansatta bedömningsgrupper främjar processerna utvecklandet av FUI-verksamheten samt skapar successivt en starkare intern kvalitetskultur för forskningen och medel för att uppnå målen i strategin. Det är dock osäkert hur mycket resultaten av bedöm-

ningarna utnyttjas inom de grupperingar som inte väljs ut. Återkopplingen från expertpanelerna kunde sannolikt användas mer systematiskt i kvalitetsarbetet. Auditeringsgruppen stötte också på representanter för miljöer som bestämt sig för att inte söka, eftersom de ansåg att chanserna att få medel var minimala.

Akademin vill kontinuerligt övervaka vad som sker i forskningen även utanför de utvalda tyngdpunktsområdena. Därför är ett kontinuerligt uppföljningssystem mycket angeläget för all forskning. Det kan ju komma fram nya intressanta forskargrupperingar som behöver ha en mer stabil situation. I de nya, något bredare fakulteterna känner professorerna varandra och det kan bli enklare att skapa gränsöverskridande forskningsprojekt. Strategin och LKS följer en viss struktur, som leder till att ett ledarskap byggs upp. Några intervjuade hade emellertid farhågor för att en okritisk implementering av LKS inom forskningen kan försvaga och försvåra redan etablerade kvalitetsrutiner. Det är därför angeläget att Åbo Akademi aktivt möter den kvalitetskultur som redan existerar vid implementeringen av LKS.

Åbo Akademi har också särskilda stödprocesser till innovationsverksamheten. Forskningsservice och akademins jurister stödjer forskarna på ett heltäckande sätt. Man samarbetar med Kellogg School of Management och gradvis har forskarnas kännedom om olika delar av innovationsprocessen ökat. Spinoff företag har etablerats från vissa forskningsprojekt. Åbo Akademi samarbetar både med privata företag och offentlig förvaltning.

Medverkan i kvalitetsarbetet

I nämnden för forskning och forskarutbildning (FUN), som leds av vicerektor för forskning, finns representation för professorer och forskare från samtliga fakulteter. FUN får ärenden från ledningsgruppen och går igenom processer och konkreta ärenden. Därmed blir alla delaktiga i det som diskuteras i ledningsgruppen. Ledare för forskningsgrupp har ett mer uttalat ansvar för större forskningsprogram, men är också mycket engagerade i forskarutbildningen. Doktoranderna deltar i FUN och i fakultetsråd, men också i styrgrupper för specifika forskarutbildningar. Auditeringsgruppen träffade främst en grupp doktorander i pedagogiska vetenskaper, som var mycket engagerade i sin utbildning och i sitt lärosäte. Externa intressentgrupper deltar främst i specifika forskningsprojekt och påverkar därmed kvalitetsarbetet inom sitt specifika område. Den starka alumnkulturen har också betydelse för forsknings- och innovationsverksamheten, i synnerhet inom mer tillämpade forskningsområden. Kvalitetshanteringsrutinerna synes inte vara mycket belastande, men naturligtvis innebär de olika ansökningsomgångarna för både externa medel och de interna utlysningarna ett merarbete för forskarna. Engagemangen inom Åbo Akademi är starkt och det kollegiala inflytandet synes faktiskt ha stärkts efter organisationsreformen. Kollegiet är en självklar del av kvalitetsarbetet.

Kvalitetshanteringen av stödfunktionerna

Forskningsservice stödjer nämnden för forskning och forskarutbildning, fakultetsråd, forskare och forskarutbildningen. Personalenheten bistår i rekryteringsprocesserna. Administrationen hålls samman för hela universitetet och tycks därmed ha effektiviserats, samtidigt som det markeras att administrationen ska vara ett stöd till kärnverksamheten. Principerna i LKS tränger därmed

in i stödfunktionernas kvalitetshandling. Vissa forskare anser att forskningsservice är underdimensionerat. En första analys har gjorts av stödfunktionerna för hela universitetet och den ska följas upp med ytterligare utvärdering.

6.4 Genomslagskraft i samhället och regionutvecklingsarbete

Kontakter till samhället genom alumner, arbetsliv och samhällliga organisationer är genomgående mycket goda och upplevs nyttiga, av både studerande och personal. Kvalitetshandlingen av samhällskontakter samt de externa intressenternas engagemang i kvalitetsarbetet varierar mellan ämnena, men det finns evidens för innovativa lösningar, både i utbildning och forskning. Placeringen av utexaminerade i arbetslivet är på hög nivå och uppföljningen fungerar bra.

*Kvalitetshandlingen i anknytning till universitetets genomslagskraft i samhället och regionutvecklingsarbete är **under utveckling**.*

Kvalitetshandlingsrutinernas funktionsduglighet

Åbo Akademi har i sin nya strategi för 2015–2020 fastställt två mål för samarbete och samverkan med samhället. Dessa är:

- ÅA bär ansvar för det svenska och nordiska i Finland.
- Gränsöverskridande samarbeten, djärvhet och öppenhet ska utmärka ÅA.

Åbo Akademi planerar att uppnå dessa mål genom att samverka med Åbo Akademis viktigaste intressentgrupper bl.a. genom att bygga ut partnerskap med forskningsinstitut och utbildningsorganisationer, aktivt utveckla relationerna till företagsvärlden, öka utbildnings- och forsknings-samarbetet med arbetsgivare och övriga samarbetspartners, samt öka samverkan med alumner och andra intressentgrupper. Därtill ska akademien satsa på internationell synlighet, rörlighet och strategiska partnerskap genom att satsa på internationell rekrytering av forskare och studerande, öka internationellt forskar-, lärar-, personal- och studentutbyte samt skapa strategiska partnerskap speciellt i Norden. Det är tänkt att de allmänna strategiska målsättningarna bryts ner till mer konkreta målsättningar och mätare i strategins åtgärdsprogram som vid auditeringen ännu var under arbete. Resultatenheterna ska i ökad grad ta ställning till de strategiska målsättningarna i verksamhetsstyrningsprocessen som utgör ett bra verktyg för systematisk planering och utvärdering av verksamheten även i fråga om samverkan med samhället. Det är viktigt att den tredje uppgiften får tillräckligt med utrymme i dessa processer.

I lednings- och kvalitetshandlingssystemet betonas att personalen har ett individuellt ansvar för kvaliteten i sina uppgifter. Vidare ingår enligt akademien samverkan med samhället i hela personalens uppdrag. Utvecklingssamtalen där man följer upp de personliga målsättningarna är av stor betydelse för utvecklingen av verksamheten. Enligt självvärderingen följer akademien mätare om extern akademisk verksamhet (sakkunniguppdrag, redaktörskap, opponentuppdrag) men inte verksamhet av populärvetenskaplig karaktär. Det finns en större förfrågan för experter inom vissa

vetenskapsområden och det finns stora skillnader i hur ämnesrepresentanterna belastas i form av föredragsförfrågningar och mediekontakter. När lednings- och kvalitetshanteringssystemet utvärderas och uppdateras i framtiden kunde det vara bra att fästa uppmärksamhet vid ansvarsfördelningen för samhällskontakterna. Det är även viktigt att det finns bra både kvantitativa och kvalitativa mätare för samverkan med samhället som är i linje med de strategiska målsättningarna.

Åbo Akademis allmänna målsättningar för samverkan med samhället omfattar många olika nivåer (regional, nationell och internationell) och det kunde stöda strategins implementering om målsättningarna konkretiserades med hjälp av operationella verktyg. Exempelvis poängterar Åbo Akademi starkt det internationella och nordiska samarbetet i sin strategi. Målsättningen är att vara främst bland universiteten i Finland i internationellt samarbete och universitetet har också ett specialuppdrag som "en bro" mellan Finland och övriga Norden. Universitetet kunde överväga att uppdatera Åbo Akademis plan för den internationella verksamheten 2012–2016 och anknyta den tydligare till den nya strategin och LKS. En konkretisering av målsättningarna skulle stöda kvalitetshanteringen av utbildning och forskning med tanke på internationell verksamhet.

Åbo Akademis nya organisation har medfört ändringar i ansvarsfördelningen i samhällskontakterna. Tidigare fanns en vicerektor som hade ett uttalat ansvar för samhällskontakterna. I den nya organisationen utgör de externa kontakterna en stor del av rektors uppdrag, men endast vicerektorn i Vasa har ett definierat samhällsansvar. Vidare har den nya kanslern ett viktigt specialuppdrag vad gäller kontakter till samhället, arbetslivet och näringslivet. I auditeringsintervjun framkom att kanslern redan har tagit många nya initiativ.

Åbo Akademis viktigaste intressentgrupper anses vara undervisnings- och kulturministeriet, andra statliga myndigheter och finansiärer, beslutsfattare inom staten och kommuner, samarbetspartners inom forskning och utbildning samt stödfunktioner, media, potentiella studerande och forskare, alumner och privata finansiärer. Enligt Åbo Akademi bygger dess genomslagskraft i samhället på de omfattande kontakterna med de externa intressentgrupperna. Enligt självvärderingen upprätthåller akademien systematiskt kontakter med alumner bland annat för att ta fram nya samarbetsformer och expertnätverk. Auditeringsgruppen instämmer med detta. I auditeringsintervjuerna får alumnverksamheten generellt beröm både från studerande, personal och alumner. Exempel på alumnverksamhet är mentorprojektet KarriärKontakt där studerande träffar yrkesverksamma alumner. Ämnesföreningarna är också aktiva med kontakter utanför akademien. De enskilda ämnens kontakter och samarbete med samhället varierar delvis beroende på ämnets karaktär.

Den största genomslagskraften i samhället har Åbo Akademi genom utbildning och forskning som även framhävdes i intervjuerna med personal och externa intressenter. Åbo Akademis Arbetsforum har regelbundet följt upp de utexaminerade studerande med utredningar "Ett år efter examen" och "Fem år efter examen" sedan 1995. Uppföljningarna fungerar bra och producerar nyttig information för universitetet bl.a. om utbildningarnas arbetslivsrelevans och de utexaminerades placering i arbetslivet som är på mycket hög nivå. I självvärderingen och intervjuerna önskade personalen dock mera ämnesspecifik information för att öka informationens relevans även på ämnesnivå. Doktorernas placering i arbetslivet följs upp 2–3 år efter examen. Arbetsforumets arbete uppskattas generellt av både personal och studerande som deltog i intervjuerna med auditeringsgruppen.

Åbo Akademi har omfattande strategiskt samarbete med flera universitet och yrkeshögskolor, exempelvis Åbo universitet och högskolorna i Vasa. De strategiska samarbetena på universitetsnivå kompletterar nätverk som finns inom forskning och utbildning. Enligt självvärderingen har akademien lyckats relativt bra på nationell och regional nivå vilket syns t.ex. i flera gemensamma forsknings- och utbildningsenheter. Det strategiska samarbetet har t.ex. en "benchmarking-funktion" som möjliggör att akademien kan jämföra kvaliteten på sin verksamhet med andra högskolor. Intresseområdena för denna verksamhet är inte fastställda vilket kunde vara bra från strategisk synvinkel. Enligt självvärderingen behöver rapporteringsstrukturen gällande strategiska nätverk utvecklas för att förbättra informationsflödet in i verksamheten. Behandlingen av uppnådda resultat kunde också vara mera systematisk på ledningsnivå.

Åbo Akademi bedriver omfattande projekt- och utvecklingsverksamhet för att stöda kärnverksamheten samt fortbildningsverksamhet. Det systematiska regionutvecklingsarbetet sker främst via Egentliga Finlands förbund och Österbottens förbund. Ett exempel är satsningen Ready, Study, Go Turku! som syftar till att utveckla Åbo som en attraktiv studiestad. Ett motsvarande projekt finns i Vasa. Via regionutvecklings- och fortbildningsverksamheten kan Åbo Akademi snabbare reagera än genom sin kärnverksamhet på förändringar och behov som uppstår i samhället och arbetslivet.

Centret för livslångt lärande vid Åbo Akademi och Yrkeshögskolan Novia (CLL) är en fristående enhet som bedriver fortbildnings- och utvecklingsverksamhet. Centret har en i sitt regelverk inskriven uppgift att bistå universitetet i främjandet av livslångt lärande och samverkan med samhället. CLL har utvecklat systematiska kvalitetshanteringsrutiner för sin projektverksamhet med processbeskrivningar för olika projektfaser som fungerar som stöd för olika aktörer involverade i projektverksamheten. De har inarbetade arbetsmetoder som stöder en dynamisk verksamhet som kan lätt anpassa sig efter finansieringsmöjligheter. Projekten följs upp kontinuerligt så att åtgärder kan vidtas omgående om något inte fungerar som förväntat. I projektverksamheten kombineras universitetets och finansierarnas krav på kvalitetshandling. Det kom fram i intervjuerna att CLL är mycket ute i samhället och fångar upp behov. På grund av sitt nära samarbete med många av Åbo Akademi intressentgrupper anses det viktigt att kommunicera dessa behov inom organisationen. CLL:s projekterfarenhet som Åbo Akademi även noterar i självvärderingen kunde bättre utnyttjas inom akademien.

Öppna universitetet (ÖPU) erbjuder kurser som motsvarar dem som erbjuds inom respektive ämne vid Åbo Akademi. Kurserna arrangeras i Centret för livslångt lärandes regi och i samarbete med lokala samarbetspartners. ÖPU-studier anses ha en viktig roll i samhällelig samverkan: verksamheten synliggör olika vetenskapsområden och har en kulturbärande och identitetsskapande uppgift i Svenskfinland. Systematiska kvalitetshanteringsrutiner har utvecklats under en lång tid. Planeringen av utbildningen vid ÖPU sker i samarbete mellan kursens lärare, ämnesansvariga vid Åbo Akademi och samarbetspartners. En viktig aspekt av ÖPU-verksamheten är att kurserna planeras, utvärderas och utvecklas i en aktiv dialog med samarbetspartners. Samarbetet regleras med lokala avtal.

Somliga av de intervjuade ifrågasatte begreppet ”tredje uppgift”. Samverkan med samhället kunde lika väl ses som det viktigaste uppdraget för dagens universitet. Idéer för forskning och utbildning fås i samverkan med samhället och forskningen och de utexaminerade formar samhället i framtiden. I intervjuerna önskade några av de externa samarbetspartners ett mera aktivt deltagande i samhällelig diskussion och utveckling från universitetets sida. Dekangruppen tog upp behovet för en ny nämnd för den tredje uppgiften samhällsutvecklingsnämnden, SUN. Nämnden skulle komplettera grundutbildningsnämnden (GUN) och forskarutbildningsnämnden (FUN) och utgöra ett verktyg för Åbo Akademis ledning. Auditeringsgruppen anser att en nämnd, SUN, kunde bidra till att koordinera, systematisera och utveckla verksamheten.

Medverkan i kvalitetsarbetet

Som Åbo Akademi skriver i sin självvärdering är de externa intressentgrupperna olika och deras intresse i kvalitetsarbetet varierar bl.a. beroende på deras engagemang i Åbo Akademis verksamhet. Under auditeringsbesöket fick auditeringsgruppen genomgående belägg för akademins omfattande och mångsidiga kontakter med de externa intressentgrupperna, inte minst med alumner. En naturlig del av projekt-, utvecklings- och fortbildningsverksamheten är att samarbetspartners även deltar i planeringen och utvecklingen av verksamheten. Under auditeringsintervjuerna fick auditeringsgruppen höra om flera innovativa sätt att engagera de externa intressentgrupperna i utvecklingen av verksamheten. Som redan diskuterats tidigare i rapporten visade flera av de intervjuade arbetslivsrepresentanterna, både från privata och offentliga sektorn, intresse för att delta i utvecklingen av utbildning och forskning. Det förutsätter dock enligt de intervjuade att representanterna väljs noga från sådana verksamheter som har levande kontakter med Åbo Akademi. Metoderna bör även vara tillräckligt flexibla och anpassade till arbetslivets realiteter.

Utveckling av undervisningen

Fungerande kvalitetshanteringsrutiner främjar till stora delar utvecklingen av undervisningen och uppnåendet av för utbildningen ställda mål. Lednings- och kvalitetshanteringssystemet producerar ändamålsenlig information som används för utveckling av undervisningen. De olika personalgrupperna och de studerande deltar i kvalitetsarbetet. Även de externa intressenternas respons utnyttjas i utvecklingen av undervisningen, men deras deltagande i utvecklandet är inte systematiserat. Det finns system för kvalitetshanteringen av stödfunktionerna, men systemets ändamålsenlighet kunde förbättras. För att kvalitetshanteringsrutinerna ska uppnå en stadigare förankring på alla nivåer, bör mera uppmärksamhet fästas vid uppföljningen av hela den undervisande personalens pedagogiska kompetens och meritering.

*Kvalitetshanteringen i anknytning till utveckling av undervisningen är **under utveckling**.*

7.1 Kvalitetshanteringsrutinernas funktionsduglighet

De strategiska målen för utbildningen vid Åbo Akademi diskuterades i kapitlet om examensinriktad utbildning. Kvalitetshanteringsrutinerna i anknytning till utveckling av undervisningen inkluderar bl.a. av rektor eller dekanus utsedda nämnder och arbetsgrupper med ansvar för utveckling av utbildningen; utvärderingsmatris med nivåbeskrivningar för god praxis inom planering, genomförande samt uppföljning, utvärdering och utveckling av utbildningen; samt system för studentrespons.

Grundutbildningsnämnden och nämnden för forskning och forskarutbildning har som uppgift att ställa riktlinjer för utvecklingen av utbildningen. Dessa nämnder utgör fora för behandling av utbildningsärenden på grund- respektive doktorandnivå. Vicerektorerna följer upp verksamheten. För de nya utbildningslinjeansvariga har ansvar för den pedagogiska utvecklingen och uppföljning av studentrespons skrivits in. I självvärderingen beskrivs utbildningslinjeansvarigas och studerandenas insatser i grundutbildningsnämndens arbete som aktiva. Av intervjuerna framgår att utbildningslinjeansvariga är väl medvetna om sin roll i utvecklandet av undervisningen och de känner till kvalitetshanteringsrutinerna. Som redan nämnts är utbildningslinjeansvariga i en

nyckelposition angående kvalitetshanteringsrutinernas fortsatta implementering på ämnesnivå. Även egenlärarna med sin nära kontaktyta till studerandena spelar en viktig roll i undervisningens kvalitet, men intervjuerna ger vid handen att det finns skillnader i vilken grad egenlärarna engagerar sig i denna uppgift. Studenttutorerna utgör ytterligare en viktig och välfungerande länk i kvalitetshanteringskedjan.

I juni 2015 godkände rektor en matris som verktyg för att bedöma en god lärandemiljö som ska ligga till grund för arbetet på hela akademien. Den samlar upp god praxis och befintliga kvalitetsstrukturer för utveckling av lärandemiljön. Den nya utvärderingsmatrisen utgör ett centralt kvalitetshanteringsverktyg i utvecklingen av utbildning och undervisning. Utbildningslinjeansvariga, medlemmar i enheternas grupper för utbildningsutveckling och lärare kommer enligt planerna att arbeta med utvärderingsmatrisen. Matrisen har i och med rektors beslut fått en uttalad status som målsättning för undervisningen. Det är tänkt att matrisen ska fungera som självvärderingsredskap för enheter, lärare och studerande, och den ska även tas in i personalutbildningen. Åbo Akademi noterar att för att uppnå önskad effekt bör arbetat utföras långsiktigt och skrivas in i lärarnas arbetsplaner. Matrisen är omfattande och relativt detaljerad. Matrisen uppges vara relativt välkänd i personalgruppen, en bild som styrktes genom intervjuerna, men är ännu inte inarbetad hos alla som ett aktivt verktyg i planeringen av utbildning. Auditeringsgruppen rekommenderar därför att detta verktyg används i större utsträckning då det kan utgöra ett värdefullt stöd för översyn. Den kan bli en god vägvisare, men implementering av matrisen utan pedagogisk insikt bidrar knappast med önskad effekt. Auditeringsgruppen anser att det är av avgörande betydelse att pedagogisk utbildning kopplas till ibruktagandet av matrisen.

Studentresponserna inbegriper kursutvärdering, studieklimatundersökning, kandidatrespons, arbetslivsenkät samt doktoranduppföljning. Dessa verktyg omspannar studierna och inträde i arbetslivet på ett heltäckande sätt. Speciellt studieklimatundersökningen och arbetslivsenkäten har utnyttjats aktivt. Behandlingen av studentresponserna, både kursutvärderingarna och de universitetsgemensamma uppföljningarna, har dock inte fungerat som planerat och därför kommer ändringar att införas. Det är bra att Åbo Akademi identifierat bristerna och satt igång processer för att utveckla kvalitetshanteringsrutinerna. Som det nämndes tidigare kommer Åbo Akademi att införa ett elektroniskt kursutvärderingssystem med ett antal gemensamma frågor för samtliga kurser vid akademien. Av intervjuerna framgår att undervisningspersonalen upplever att den egna kursutvärderingen ger den bästa informationen för vidareutveckling av undervisningen. Kursutvärderingsblanketterna varierar dock i hög grad, och det kan vara till fördel att strömlinjeforma blanketterna så att alla samlar in information om lärandemålen, nivån och omfattningen på innehållet samt undervisnings- och utvärderingsformerna. Det faktum att studentrespons används i personalutbildning ger utmärkta förutsättningar för att responsen verkligen leder till utveckling av utbildningen och undervisningen. Personalutbildningen är dock verkningsfull endast om den når en tillräckligt stor del av lärarkåren och är meriterande.

Det förekommer kartläggningar över personalens utbildningsbehov och deltagande i universitetspedagogisk utbildning. Statistiken över personalens deltagande i pedagogisk utbildning ger vid handen att det är lektorer och nyare lärare som deltar i utbildningen. Däremot är deltagandet betydligt mindre bland professorerna. Det är möjligt att behovskartläggningarna inte lyckas engagera hela personalen till att reflektera över sina utbildningsbehov och en del av dessa förblir

oidentifierade. För att kvalitetshanteringsrutinerna ska uppnå en stadigare förankring på alla nivåer, bör mera uppmärksamhet fästas vid uppföljningen av personalens pedagogiska kompetens och meritering på alla nivåer. Enligt Åbo Akademis självvärdering är utvecklingssamtalen det enda stället där deltagande i universitetspedagogisk utbildning följs upp. Av intervjuerna framgår dock att utvecklingssamtalen inte alla gånger utnyttjas systematiskt som ett led i uppföljning och planering av den undervisande personalens kompetensutveckling. Auditeringsgruppen rekommenderar att Åbo Akademi ser över rutinerna för uppföljningen av planer och deltagande i universitetspedagogisk utbildning.

Det finns potential att utveckla personalutbildning så att man kombinerar universitetspedagogisk utbildning och ledarskapsutbildning, speciellt för utbildningslinje- och ämnesansvariga. Dessa är uppgifter som kräver både ledarskap och pedagogik. Implementeringen av lednings- och kvalitetshanteringssystemet pågår på ämnesnivå. Universitetspedagogisk utbildning kopplat till ledarskapsutbildning kunde utgöra ett led i förankringen av lednings- och kvalitetshanteringssystemet. Överlag kunde en till ämnena starkare anpassad pedagogisk utbildning tydligare stöda utvecklingen av undervisningen.

Det av Forsknings- och utbildningsservice (FUS) koordinerade lärandestödet utgör den centrala stödfunktionen för utveckling av undervisningen och inbegriper personalutbildning, pedagogisk handledning, teknisk handledning, mediaproduktion och ett omfattande utbud av stödmaterial. Emedan verksamheten för lärandestödet är väl sammankopplat med Åbo Akademis strategi, utnyttjas inte detta stöd maximalt, eller så uppfattar inte den undervisande personalen utbudet motsvara deras behov. I självvärderingsrapporten identifierar Åbo Akademi som ett utvecklingsobjekt behovet att öka lärarnas kännedom om lärandestödet. Av intervjuerna framgår att trots att det erbjuds relativt mycket stöd för användningen av digitala teknologier samt universitetspedagogisk utbildning utnyttjas dessa resurser inte fullt ut. Auditeringsgruppen rekommenderar att Åbo Akademi utreder vilka hindren för personalen att ta del av lärandestödet är och arbetar systematiskt för att avveckla hindren.

Intervjuerna ger vid handen att ett pedagogiskt tänk finns hos den undervisande personalen. Enligt Åbo Akademis självvärderingsrapport upplever lärarna att vissa av kvalitetsrutinerna i utvecklingen av undervisningen är belastande (t.ex. formulering av lärandemål). Belastningen torde minska på längre sikt då lärandemålen, kursinnehållen samt undervisnings- och utvärderingsformerna för alla kurser väl etablerats och deras konstruktiva samordning evaluerats. Arbetet med lärandemål utgör således ett viktigt led i utvecklandet av studentcentrerad undervisning. Auditeringsgruppen rekommenderar att Åbo Akademi utvecklar rutinerna för spridandet av god praxis inom studentcentrerad undervisning på universitetsnivå.

Som exempel på studentcentrerat lärande och undervisning kan nämnas att man inom vissa ämnen och kurser frångått traditionella tentamina då de inte ansetts bidra till sådan kompetensutveckling som studerande har nytta av. Samtidigt har man infört teamarbete för att öva upp generiska färdigheter som krävs i arbetslivet. Ett studentcentrerat tänk finns inom enskilda miljöer, men för att ytterligare förstärka den studentcentrerade ansatsen vore det önskvärt att Åbo Akademi mera målinriktat följer upp även integreringen av digitala teknologier i undervisningen. Digitala teknologier utnyttjas inte särskilt effektivt, även om teknologin har en framträdande roll

inom universitetspedagogisk utbildning och ett direkt behov av integrering av undervisningsteknologier har identifierats. Detta behov framträder inte minst bland de internationella studerande. Av intervjuerna framgår att särskilt de internationella studerande avlägger flertalet läskurser på egen hand, vilket inte alltid bidrar till motivation och engagemang. Studerande kan i vissa fall vara aktiva och organisera läsekretsar, men sådana initiativ stöds inte tillräckligt. Ett mera genomtänkt utnyttjande av digitala teknologier i undervisningen kunde underlätta situationen för såväl de internationella studerande som för inhemska studerande i syfte att å ena sidan engagera studerande i sitt lärande och å andra sidan erbjuda flexibla möjligheter att avlägga studierna på. Samtidigt som man mera aktivt inför digitala teknologier i undervisningen bör handledningssystemen utvecklas att motsvara studerandes behov av stöd och respons. Det vore fördelaktigt för Åbo Akademi att utveckla kvalitetshanteringssystemet så att den bättre greppar integrering av digitala teknologier i undervisningen.

7.2 Medverkan i kvalitetsarbetet

Både den undervisande personalen och de studerande deltar i allmänhet aktivt i kvalitetsarbetet; lärarna t.ex. genom samarbete i lärarteam och studerande direkt med läraren eller via ämnesföreningarna. Enligt självvärderingen påvisar studieklimatundersökningen att studerande upplever sig ha goda möjligheter att påverka utbildningen. Denna slutsats förstärktes i och med intervjuerna. Av intervjuerna framgår att de studerande är intresserade av att påverka undervisningens utformning, de diskuterar gärna med lärarna, och upplever att lärarna lyssnar på dem och tar förslagen i beaktande i mån av möjlighet.

Med tanke på att ett av medlen för att nå de strategiska målen gällande utveckling av utbildningen och undervisningen är att utbilda ÅA-graduerade med samhällsrelevanta kompetenser är det särskilt viktigt att de externa intressentgrupperna deltar i kvalitetsarbetet. Som det påpekats tidigare i rapporten ger intervjuerna vid handen att de externa intressenterna är involverade i verksamheten och bidrar med återkoppling som främjar utvecklandet av undervisningen, även om denna respons inte genomgående samlas in och utnyttjas systematiskt.

Kvalitetssystemet som helhet

Åbo Akademis lednings- och kvalitetshanteringssystem (LKS) bildar ett väl fungerande system, starkt kopplat till den ordinarie organisationen och den ansvarsfördelning som där finns. LKS omspannar de centrala delarna av akademins grundläggande uppgifter och utgör ett stöd för att utveckla verksamheten i enlighet med akademins strategi. Det finns belägg för systemets, inklusive organisationsförändringarnas, genomslagskraft i utvecklandet av de grundläggande uppgifterna. Åbo Akademi har en stark kvalitetskultur med delaktighet och engagemang.

*Kvalitetssystemet som helhet är **under utveckling**.*

8.1 Kvalitetssystemets omfattning och genomslagskraft

Kvalitetshanteringssystemet omspannar alla akademins grundläggande uppgifter samt stödfunktionerna. Genom att alla områden är företrädare i rektors ledningsgrupp ges centrala aktörer inom akademien en förståelse för helheten och kvalitetsfrågor kan diskuteras med olika infallsvinklar. LKS upplevs som ett bra stöd för den strategiska planeringen av såväl styrelse som rektors ledningsgrupp. LKS är ett dokument som håller samman Åbo Akademi och ger stöd, integration och förankring. Dekanerna, som företräder de fyra fakulteterna, är medlemmar i ledningsgruppen och har också föredragningar i styrelsen för sina respektive områden. Etablerandet av nya utbildningslinjer och införandet av utbildningslinjeansvariga har inneburit ett steg på vägen mot det "gränsöverskridande universitetet", vilket är Åbo Akademis huvudmotto i strategin för 2015–2020. Både utbildningen och forskningen/forskarutbildningen har egna nämnder för hela Åbo Akademi, vilket ger utrymme att hantera kvalitetsfrågorna både mer specifikt och samlat för respektive område. Såväl organisationsförändringarna som kvalitetshandlingsrutinerna stödjer utvecklandet av verksamheten.

Åbo Akademi har utvecklat sitt kvalitetshanteringssystem sedan den förra auditeringen och har i sitt nya system tagit fasta på synpunkter som framkom i den förra auditeringen. Åbo Akademi har också gjort en omfattande organisationsförändring, som syftar till att både tydliggöra ansvar inom akademien och att skapa nya förutsättningar för gränsöverskridande utbildningar. Även

organisationsförändringarna har delvis sin utgångspunkt i den förra auditeringen. Den djärvhet som Åbo Akademi har visat genom att ta sig an de olika utmaningar som finns, och att göra det nästan samtidigt, visar på ett stort mod och en beslutsamhet att förbättra förutsättningarna för akademien. Förändringarna innebär att kollegialiteten har stärkts. Därmed är lärarna och forskarna, men också studerandena, starkt involverade, inte bara i sin egen verksamhet utan också i de olika råd, nämnder etc. som finns.

Genom att kvalitetshanteringssystemet så tydligt knyter an till det ledningssystem, ledningspersoner och individuellt ansvariga som finns, knyter kvalitetsarbetet naturligt an till den dagliga verksamheten. Implementeringen av LKS pågår, varför medvetenheten om vad LKS innebär fortfarande är starkast på ledningsnivå. Genom att det individuella och kollegiala inflytandet och ansvaret har stärkts finns det goda förutsättningar för ett genomslag för det nya kvalitetshanteringssystemet. Styrelsens mycket aktiva engagemang för Åbo Akademis utveckling bidrar starkt till verksamhetens utveckling, såsom också rektors ledningsgrupp.

Rektors ledningsgrupp och de övergripande nämnderna är garanter för att LKS får ett genomslag, inte minst eftersom det personliga ansvaret hos enskilda ledare är så tydligt uttalat. Engagemanget hos de enskilda medlemmarna i rektors ledningsgrupp är mycket stort. Universitetets styrelse får numera periodrapporter av både kvantitativ och kvalitativ art, vilket innebär att dialogen mellan styrelse och verksamhet är mer påtaglig. Rutinerna för rapporteringen påverkar inte enbart ledningsgruppen, utan berör också enskilda lärare om hur kurserna har gått etc. Styrelsen ska under 2016 fastställa ett utvärderingsprogram för kärnverksamheten för de kommande åren. Eftersom LKS är så nytt och andra förändringar har vidtagits, har detta utvärderingsprogram inte sjuösatts ännu. Med ett sådant utvärderingsprogram blir kvalitetshanteringssystemet mer fullständigt.

Den omfattande alumnverksamheten och kontakterna med både offentliga och privata aktörer ger en god genomslagskraft i samhället. Kanslerns aktiviteter är starkt fokuserade på det externa engagemanget och förstärker detta ytterligare. En eventuell nämnd för samverkan har diskuterats i rektors ledningsgrupp och inställningen är positiv.

8.2 Kvalitetskultur

Kvalitetskulturen vid Åbo Akademi är stark, vilket inte minst framkommer vid diskussioner med enskilda lärare, forskare och ämnesansvariga. Det kollegiala inflytandet markeras, men samtidigt markeras starkt det individuella ansvaret, inte enbart för de akademiska ledarna, utan för alla anställda. Tre nya universitetsövergripande organ, rektors ledningsgrupp, nämnden för grundutbildning samt nämnden för forskning och forskarutbildning, tillsammans med en mycket aktiv styrelse säkerställer att de fyra elementen i LKS, Strategisk planering, Årsplanering, Genomförande och rapportering samt Utvärdering och utveckling, kontinuerligt följs och kvalitetsdiskussioner förs. Universitetssamfundets (dvs. samtliga anställda, studerande och alumner) uttalade roll i kvalitetshanteringssystemet borgar för en stark delaktighet, vilken bygger på den etablerade kvalitetskultur som genomsyrar Åbo Akademi.

Det finns en nära kontakt mellan lärare och studerande som bidrar till den goda kvalitetskulturen. Akademin genomför kontinuerligt uppföljningar av sina utexaminerade ett och fem år efter examen. Åbo Akademis studerande har en hög etableringsgrad på arbetsmarknaden, också inom områden som är relevanta med tanke på deras utbildningar. De intensiva alumnikontakterna bidrar sannolikt till detta goda resultat.

8.3 Kvalitetssystemet som helhet

Kvalitetshanteringsrutinerna synes fungera väl, eftersom de utvecklats från att vara en del i det tidigare kvalitetssystemet. Rutinerna får ett starkare genomslag genom det nya systemets koppling till linjeorganisationen och det ansvar som enskilda ledare/lärare samt olika nämnder, råd och grupperingar har. Sedan systemets infördes har processerna och ansvaret blivit förtydligat och Åbo Akademi har tagit systematiska steg från årsplanering till rapportering. Bedömningar och strategiska överväganden grundas därmed i gemensamma dokument och fakta. Flera medarbetare inom akademien anser att de numera har bättre uppfattning om verksamheten. Det är angeläget att LKS på ett smidigt sätt möter den interna kvalitetskulturen när implementeringen av LKS fortsätter på ämnesnivå. Det valfria auditeringsobjektet, Utveckling av undervisningen, visar på att Åbo Akademi vill utnyttja auditeringen till att förbättra sina insatser och rutiner inom undervisningen, efter att en omfattande reorganisering av utbildningen i nya utbildningslinjer har skett.

Att låta auditera ett kvalitetshanteringsystem som varit i aktivt bruk ett knappt halvår vid auditeringsbesöket är djärvt. Akademin har dragit slutsatsen att det var viktigare att starta med organisationsförändringarna för att få genomslag för ett nytt kvalitetshanteringsystem. De därmed nästan parallella processerna av ny organisation, nya utbildningslinjer samt nytt kvalitetshanteringsystem visar på mod från akademins sida, såväl från dess styrelse, dess ledare som från dess anställda. Detta visar att flera av de värden som styrelsen fastslagit för Åbo Akademi (mångfald, öppenhet, djärvhet, delaktighet och hållbarhet) har funnits med i bakgrunden.

Styrelsen har ett mycket starkt engagemang och följer kontinuerligt upp kvaliteten i verksamheten och dess utveckling i förhållande till strategin. Styrelsen är en stark motor för att organisationen ska samla relevant information som ger styrelsen en trovärdig återkoppling. Den nya strategin anses av flera medarbetare ha en helt annan tyngd än tidigare motsvarigheter och fakulteterna tar avstamp i den övergripande strategin när de utvecklar egna. Den övergripande strategin blir därmed det grundläggande styrinstrumentet som ger ledstjärnor för årsplaneringen och processerna. Åbo Akademis lednings- och kvalitetshanteringsystem bildar en sammanhängande helhet för att granska den egna verksamheten mer systematiskt och därmed underlätta genomförandet av den strategi som akademins styrelse beslutat om.

9.1 Styrkor och god praxis i kvalitetssystemet

- Åbo Akademi integrerar ledningssystem och kvalitetshantering så att den inlemmas i den ordinarie organisationsstrukturen. Därmed har olika aktörers ansvar markerats mycket tydligt, både för enskilda medarbetare och nämnder.
- En stark intern kvalitetskultur utgör en god bas för lednings- och kvalitetshanteringssystemet.
- Universitetsstyrelsen är synnerligen engagerad och arbetar proaktivt med Åbo Akademis strategi och lednings- och kvalitetshanteringssystem i interaktion med verksamheten.
- Studentmedverkan är aktiv och goda möjligheter finns för studerande att ge informell respons, inte minst via de olika ämnesföreningarna.
- Det öppna klimatet inom Åbo Akademi och en välfungerande ledningsgrupp.
- Alumnverksamheten är mycket aktiv inom alla universitetets områden och bidrar till den höga arbetsmarknadsetableringen. Goda kontakter till arbets- och näringslivet finns via alumni, praktik och projekt.
- Åbo Akademis styrelse och ledning har visat mod att genomföra flera förändringar samtidigt för att stärka akademien.
- Åbo Akademi har utvecklat ett starkt samband mellan den fastslagna strategin för 2015–2020 och det nya lednings- och kvalitetshanteringssystemet.
- De interna utlysningarna av spetsenheter och doktorandnätverk med internationella bedömaregrupper främjar hög kvalitet i forskning och forskarutbildning.
- Införandet av utbildningslinjeansvariga fungerar väl där den hunnit implementeras och bidrar till kvalitetsutvecklingen.
- Lärandemål ges stor vikt och diskuteras och uppdateras på ett bra sätt vilket gör att de är styrande för studentcentrerat lärande och undervisning.
- En interaktiv behandling av tertialrapporteringen mellan styrelse och ledning.

9.2 Utvecklingsrekommendationer

- Åbo Akademi bör värna den befintliga kvalitetskulturen inom undervisningen och forskningen och anpassa implementeringen av lednings- och kvalitetshanteringssystemet så att den möter denna kvalitetskultur.
- Utbudet av universitetspedagogisk utbildning och ledarskapsutbildning kunde med fördel anpassas efter olika ämnens närmare behov och förutsättningar, så att samtliga personalgrupper, professorer inkluderat, finner det angeläget att delta. Uppföljning av pedagogisk meritering bör förbättras.
- En konkretisering av strategin för internationalisering skulle stärka kvalitetshanteringen av utbildning och forskning med tanke på internationell verksamhet.
- Olika delar av universitetet bör reflektera över hur devisen ”det gränsöverskridande universitetet” får genomslag i respektive verksamhet.
- För att säkerställa en effektiv implementering av matrisen för god lärandemiljö borde den kopplas till kvalitetshanteringen och den universitetspedagogiska utbildningen.
- Åbo Akademi bör ta fram rutiner för att stärka lärande och utbyte av god praxis mellan utbildningslinjer, ämnen och fakulteter.
- Kvalitetshanteringssystemet bör bättre inkludera integreringen av digitala teknologier i undervisningen.
- Universitetet bör se över egenlärsystemet utifrån belastningen för lärarna och studerandes möjlighet till kontakt då det råder en stor variation idag.
- Information om handledningsprocesserna i doktorandutbildningen bör tas fram som grund för ett kollegialt utvecklande av handledningen och tillämpa handlednings- och studieavtalen mera systematiskt för kvalitetshantering under doktorandutbildningens gång.
- Åtgärder bör vidtas för att minska genomströmningstider inom forskarutbildningen.
- Forskarskolans roll i kvalitetshanteringen bör förtydligas.
- Universitetet bör se över om rekryteringshanteringen kan stödja rekryteringen av internationell personal mer aktivt, bl.a. genom att utveckla mottagandet.
- Återkopplingen från expertpanelerna för spetsenheter och doktorandnätverk kunde användas mer systematiskt i kvalitetsarbetet.
- Studieklimat- och arbetslivsundersökningarna kunde utvecklas så att de ger information också på ämnesnivå.
- Åbo Akademi skulle dra nytta av att utveckla nya sätt att inkludera externa intressenter i konkret utvecklingsarbete och att införa tydligare och mera mätbara målsättningar för kvalitetshantering av genomslagskraft i samhället.

9.3 Auditeringsgruppens helhetsutvärdering

Mot bakgrund av vår tidigare redovisning av auditeringen bedömer auditeringsgruppen att Åbo Akademis kvalitetssystem uppfyller de kriterier som Nationella centret för utbildningsutvärdering har ställt upp för kvalitetssystemet som helhet och för kvalitetshanteringen av de grundläggande uppgifterna. Inget av auditeringsobjekten var på nivån bristfällig och kvalitetssystemet som helhet (auditeringsobjekt 6) var under utveckling. Med dessa grunder föreslår auditeringsgruppen att Åbo Akademi godkänns i auditeringen.

9.4 Beslutet av sektionen för utvärdering av högskolorna

Sektionen för utvärdering av högskolorna beslöt vid sitt möte den 14 mars 2016 utgående från auditeringsgruppens rapport och framställan att Åbo Akademis kvalitetssystem uppfyller kriterierna som ställts upp för kvalitetssystemet som helhet och för kvalitetshanteringen av de grundläggande uppgifterna. Åbo Akademi har därmed beviljats en kvalitetsstämpel som är i kraft i sex år.

BILAGA 1. Auditeringskriterier

OBJEKT

KRITERIER

OBJEKT	Bristfällig	Inledande	Under utveckling	Inarbetad
1. Högskolans kvalitetspolitik	<p>Kvalitetspolitiken saknar helt eller till centrala delar</p> <ul style="list-style-type: none"> definition av kvalitetssystemets grundprinciper, mål och ansvar kommunicering av kvalitetspolitiken till de interna och de externa intressentgrupperna koppling till högskolans helhetsstrategi. 	<p>Inledande</p> <ul style="list-style-type: none"> Kvalitetspolitikens grundprinciper och mål samt ansvaren i kvalitetshanteringen är i en tidig utvecklingsfas och endast delvis definierade. De interna och externa intressentgruppernas informationsbehov tas inte tillräckligt i beaktande i kommuniceringen av kvalitetspolitiken. Det finns en bristfällig koppling mellan kvalitetspolitiken och högskolans helhetsstrategi. 	<p>Under utveckling</p> <ul style="list-style-type: none"> Kvalitetspolitikens grundprinciper och mål samt ansvaren i kvalitetshanteringen är tydligt definierade och är ett resultat av en delaktig process. De interna och externa intressentgruppernas informationsbehov tas i beaktande i kommuniceringen av kvalitetspolitiken. Det finns en tydlig koppling mellan kvalitetspolitiken och högskolans helhetsstrategi. 	<p>Inarbetad</p> <ul style="list-style-type: none"> Kvalitetspolitikens grundprinciper och mål samt ansvaren i kvalitetshanteringen har definierats noggrant och är ett resultat av en grundlig och omfattande process. Kvalitetspolitiken kommuniceras aktivt till de interna och externa intressentgrupperna. Kvalitetspolitiken är en integrerad del av högskolans helhetsstrategi.

OBJEKT

KRITERIER

	Bristfällig	Inledande	Under utveckling	Inarbetad
<p>2. Kvalitetssystemets koppling till strategisk ledning</p>	<p>Kvalitetssystemet och kvalitetsarbetet saknar helt eller till centrala delar</p> <ul style="list-style-type: none"> • förmåga att svara på den strategiska ledningens och verksamhetsstyrningens informationsbehov • rutinerna för att använda och kommunicera information som systemet producerar • funktionsduglighet på olika organisationsnivåer • en funktionsduglig arbetsfördelning • engagemang i uppgifter och ansvar som gäller högskolans kvalitetsarbete. 	<p>Kvalitetssystemet och den information som systemet producerar motsvarar endast delvis behoven hos den strategiska ledningen och verksamhetsstyrningen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rutinerna för att använda och kommunicera information som systemet producerar är bristfälliga eller ojämma. • Kvalitetssystemet fungerar ojämnt i organisationen. • Ansvarsfördelningen fungerar endast delvis och engagemang i uppgifter och ansvar som gäller högskolans kvalitetsarbete varierar. 	<p>Kvalitetssystemet och den information som systemet producerar är till nytta för den strategiska ledningen och verksamhetsstyrningen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etablerade rutiner försäkrar att den information som systemet producerar används och den kommuniceras systematiskt internt inom högskolan och till de externa intressentgrupperna. • Systemet fungerar jämnt på olika organisationsnivåer och enheter. • Ansvarsfördelningen är fungerande och det förekommer engagemang i uppgifter och ansvar som gäller kvalitetsarbetet. 	<p>Högskolan har etablerade och utmärkta rutiner för att systematiskt ta fram information för den strategiska ledningens och verksamhetsstyrningens behov och informationen används systematiskt och i stor utsträckning.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Högskolan har etablerade och utmärkta rutiner för att kommunicera information till de olika personalgrupperna, de studerande och de externa intressentgrupperna. Kommunikationen är aktiv och aktuell. • Kvalitetssystemet fungerar effektivt på alla organisationsnivåer och på ett sätt som utvecklar kvaliteten i högskolans verksamhet. • Cheferna och gemenskapens medlemmar är engagerade i att utveckla och förankra kvalitetskulturen.

OBJEKT

KRITERIER

	Bristfällig	Inledande	Under utveckling	Inarbetad
3. Utvecklandet av kvalitetssystemet	Högskolan saknar helt eller till centrala delar <ul style="list-style-type: none"> rutiner för utvärdering eller utvecklande av kvalitetssystemet eller en helhetsuppfattning om hur kvalitetssystemet fungerar. 	Högskolan har rutiner för att utvärdera och utveckla kvalitetssystemet, men rutinerna är inte till alla delar ändamålsenliga och/eller används inte effektivt i vidare utveckling av systemet. <ul style="list-style-type: none"> Högskolans helhetsuppfattning om hur kvalitetssystemet fungerar bör förstärkas. 	Högskolan har fungerande rutiner för att utvärdera och utveckla kvalitetssystemet. <ul style="list-style-type: none"> Högskolan kan identifiera systemets styrkor och utvecklingsområden och utvecklingsarbetet är systematiskt. 	Högskolan har etablerade och systematiska rutiner för kontinuerlig utvärdering och utveckling av systemet. <ul style="list-style-type: none"> Högskolan kan effektivt identifiera systemets styrkor och utvecklingsområden. Det finns klara belägg för att arbetet med att utveckla systemet ger resultat.
<i>Uppföljningsavsnitt för högskolor som auditeras för andra gången:</i>	Högskolan saknar helt eller till centrala delar <ul style="list-style-type: none"> utvecklingsarbete efter den första auditeringen. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetet med att utveckla kvalitetssystemet efter den första auditeringen har inte varit systematiskt eller haft någon verkan. 	<ul style="list-style-type: none"> Arbetet med att utveckla kvalitetssystemet efter den första auditeringen har varit systematiskt. Systemet fungerar bättre än tidigare. 	<ul style="list-style-type: none"> Efter den första auditeringen har högskolan systematiskt förbättrat kvalitetssystemets funktion och ändamålsenlighet. Särskilt har det uppmärksammats hur belastande systemet är. Arbetet med att utveckla systemet är lyckat och verkningsfullt.

OBJEKT	KRIITERIER	Bristfällig	Inledande	Under utveckling	Inarbetad
<p>4. Kvalitetshanteringen av högskolans grundläggande uppgifter (däribland de centrala stödfunktionerna)</p> <p>4a) Examensinriktad utbildning</p> <p>4b) Forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamhet samt konstnärlig verksamhet</p> <p>4c) Genomslagskraft i samhället och regionutvecklingsarbete (däribland samhällsansvar, påbyggnadsutbildning, undervisning inom det öppna universitetet och den öppna yrkeshögskolan samt avgiftsbelagd utbildning)</p> <p>4d) Valfritt auditeringsobjekt</p>	<p>Kvalitetshanteringsrutinerna är bristfälliga. De stöder inte till alla delar uppnåendet av målen för högskolans grundläggande uppgifter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationen som kvalitetssystemet producerar är ännu bristfälligt för utvecklandet av de grundläggande uppgifterna. Informationen utnyttjas slumpmässigt och/eller insamlad av informationen är ett självändamål. • Högskolans olika personalgrupper, de studerande och de externa intressentgrupperna deltar i kvalitetsarbetet. • Kvalitetshanteringen av de centrala stödfunktionerna fungerar inte. 	<p>Kvalitetssystemet saknar helt eller till centrala delar</p> <ul style="list-style-type: none"> • kvalitetshanteringsrutiner för att nå målen för de grundläggande uppgifterna • medverkan av högskolans olika personalgrupper, de studerande eller de externa intressentgrupperna i kvalitetsarbetet gällande de grundläggande uppgifterna • kvalitetshanteringen av de centrala stödfunktionerna som stöder de grundläggande uppgifterna. 	<p>Kvalitetshanteringsrutinerna är bristfälliga. De stöder inte till alla delar uppnåendet av målen för högskolans grundläggande uppgifter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationen som kvalitetssystemet producerar är ännu bristfälligt för utvecklandet av de grundläggande uppgifterna. Informationen utnyttjas slumpmässigt och/eller insamlad av informationen är ett självändamål. • Högskolans olika personalgrupper, de studerande och de externa intressentgrupperna deltar i kvalitetsarbetet. • Kvalitetshanteringen av de centrala stödfunktionerna fungerar inte. 	<p>Fungerande kvalitets- hanteringsrutiner främjar utvecklandet av högskolans grundläggande uppgifter och uppnåendet av verksamhetsmålen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitetssystemet producerar ändamålsenlig information för utvecklandet av de grundläggande uppgifterna och informationen används i detta avseende. • De olika personalgrupperna och de studerande deltar i kvalitetsarbetet. Även de externa intressentgrupperna deltar i det. • Kvalitetshanteringen av de centrala stödfunktionerna fungerar rätt bra. 	<p>Högskolan har systematiska och etablerade kvalitetshanteringsrutiner som på ett omdömligt sätt bidrar till utvecklandet av högskolans grundläggande uppgifter och genomförandet av dess helhetsstrategi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Högskolan har systematiska och utmärkta rutiner för att ta fram information för utvecklandet av de grundläggande uppgifterna. Det finns klara belägg för att informationen används systematiskt och framgångsrikt. • De olika personalgrupperna och de studerande är engagerade och deltar aktivt i kvalitetsarbetet. Det har fastsatt särskild uppmärksamhet vid hur belastande kvalitetshanteringsrutinerna är. De externa intressentgrupperna deltar även systematiskt i kvalitetsarbetet. • Högskolan har systematiska och etablerade rutiner för kvalitetshanteringen av de centrala stödfunktionerna. Det finns klara belägg för att rutinerna fungerar.

För varje utbildningsprogram eller motsvarande studiehelhet granskas separat hur följande kriterier uppfylls:

OBJEKT

KRITERIER

	Inledande	Under utveckling	Inarbetad
<p>Bristfälligt</p> <p>Kvalitetssystemet saknar helt eller till centrala delar</p> <ul style="list-style-type: none"> • kvalitetshanteringsrutiner vid planeringen av utbildningsprogram eller motsvarande helhet • kvalitetshanteringsrutiner vid genomförandet av utbildningsprogram eller motsvarande helhet • högskolans olika personalgruppers, studerandes eller externa intressentgruppers medverkan i utvecklandet av utbildningsprogram eller motsvarande helhet eller ett verkningsfullt kvalitetsarbete i fråga om utbildningsprogram eller motsvarande helhet. 	<p>Inledande</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitetshanteringsrutinerna vid planeringen av utbildningen fungerar inte till alla delar och stöder inte tillräckligt planeringen av utbildningsprogram eller motsvarande helhet. • Kvalitetshanteringsrutinerna vid genomförandet av utbildningen fungerar inte till alla delar och stöder inte tillräckligt genomförandet av utbildningsprogram eller motsvarande helhet. • Högskolans olika personalgrupper, de studerande och de externa intressentgrupperna deltar endast delvis i kvalitetsarbetet. • Det finns ringa belägg för ett verkningsfullt kvalitetsarbete i fråga om utbildningsprogram eller motsvarande helhet. 	<p>Under utveckling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitetshanteringsrutinerna vid planeringen av utbildningen fungerar till alla delar och utgör ett stöd för planeringen av utbildningsprogram eller motsvarande helhet. • Kvalitetshanteringsrutinerna vid genomförandet av utbildningen fungerar till alla delar och utgör ett stöd för genomförandet av utbildningsprogram eller motsvarande helhet. • De olika personalgrupperna och de studerande deltar i kvalitetsarbetet. Även de externa intressentgrupperna deltar i det. • Det finns belägg för ett verkningsfullt kvalitetsarbete i fråga om utvecklandet av utbildningsprogram eller motsvarande helhet. 	<p>Inarbetad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kvalitetshanteringsrutinerna vid planeringen av utbildningen bistår planeringen av utbildningsprogram eller motsvarande helhet på ett utomordentligt sätt. Rutinerna är systematiska och etablerade. • Kvalitetshanteringsrutinerna vid genomförandet av utbildningen bistår genomförandet av utbildningsprogram eller motsvarande helhet på ett utomordentligt sätt. Rutinerna är systematiska och etablerade. • De olika personalgrupperna och de studerande är engagerade och deltar aktivt i kvalitetsarbetet. Även de externa intressentgrupperna deltar systematiskt. • Det finns klara belägg för ett verkningsfullt kvalitetsarbete i fråga om utvecklandet av utbildningsprogram eller motsvarande helhet.
<p>5. Bevis i den examensinriktade utbildningen: utbildningsprogram eller motsvarande examensinriktade studiehelheter</p> <p>Planeringen av utbildningsprogram eller motsvarande helhet</p> <ul style="list-style-type: none"> • undervisningsplanerna och hur de utarbetas • lärandemålen och hur de definieras • kopplingen mellan utbildningen och forsknings-, utvecklings- och innovationsverksamheten samt den konstnärliga verksamheten • livslångt lärande • examinas relevans i arbetslivet <p>Genomförandet av utbildningsprogram eller motsvarande helhet</p> <ul style="list-style-type: none"> • undervisningsmetoderna och lärmiljöer • metoderna för utvärdering av lärande • studerandes lärande och välmående • lärarnas kompetens och välmående i arbetet <p>Medverkan</p> <ul style="list-style-type: none"> • medverkan av olika personalgrupper, studerande och externa intressentgrupper <p>Kvalitetsarbetets verkningsfullhet</p> <ul style="list-style-type: none"> • de viktigaste utvärderingsmetodernas och uppföljningsindikatorernas ändamålsenlighet och inverkan på hur målen uppnås 			

OBJEKT

KRITERIER

	Bristfällig	Inledande	Under utveckling	Inarbetad
<p>6. Kvalitetssystemet som helhet</p>	<ul style="list-style-type: none"> Högskolan har endast enstaka och från varandra åtskilda rutiner för kvalitetshandling. Det finns inga belägg för rutinernas genomslagskraft i utvecklandet av verksamheten. 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetshandlingsrutinerna bildar inte ännu ett fungerande och enhetligt system. Kvalitetssystemet omspanner delvis högskolans grundläggande uppgifter, men det finns ringa belägg för systemets genomslagskraft i utvecklandet av de grundläggande uppgifterna. Högskolans kvalitetskultur är ännu i sin linda. 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetshandlingsrutinerna bildar ett fungerande system. Kvalitetssystemet omspanner de centrala delarna av högskolans grundläggande uppgifter och utgör ett stöd för utvecklandet av verksamheten. Det finns belägg för systemets genomslagskraft i utvecklandet av de grundläggande uppgifterna. Utvecklandet av verksamheten utgår ifrån en befintlig kvalitetskultur. 	<ul style="list-style-type: none"> Kvalitetshandlingsrutinerna bildar ett dynamiskt och sammanhängande system. Kvalitetssystemet omspanner högskolans samtliga grundläggande uppgifter och utgör ett utomordentligt stöd för högskolans helhetsstrategi och utvecklandet av verksamheten. Det finns klara belägg för systemets genomslagskraft i utvecklandet av de grundläggande uppgifterna. Högskolan har en etablerad kvalitetskultur som kännetecknas av omfattande delaktighet och engagemang samt kvalitetskulturens öppenhet.

BILAGA 2. Auditeringsprocessen och tidtabellen

Skede i processen	Datum
Avtalsförhandling	21.1.2015
Auditeringsgruppen tillsätts	20.2.2015
Auditeringsmaterialet och självvärderingsrapporten levereras	1.9.2015
Informations- och diskussionstillfälle vid Åbo Akademi	13.10.2015
Auditeringsbesöket	24–26.11.2015
Sektionen för utvärdering av högskolorna fattar beslut om auditeringens resultat	14.3.2016
Rapporten offentliggörs	16.3.2015
Avslutande diskussionsseminarium vid Åbo Akademi	5.4.2016
Uppföljning av arbetet med att utveckla kvalitetssystemet	År 2019

BILAGA 3. Auditeringsbesökets schema

Tisdagen den 24 november	
8.45 – 9.45	Rektoratet
10.00 – 10.50	Styrelsen
11.05 – 11.55	Dekaner
13.00 – 13.50	Undervisningspersonal
14.00 – 14.30	Studerande
14.30 – 15.00	Internationella studerande
15.15 – 16.05	Forsknings- och innovationsverksamhet
16.20 – 17.10	Externa intressentgrupper
Onsdagen den 25 november	
9.00 – 9.50	Utveckling av undervisningen
10.05 – 10.55	Utbildningslinjen för informationsteknologi: Personal
11.10 – 12.00	Utbildningslinjen för informationsteknologi: Studerande
13.00 – 13.50	Doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper: Personal
14.05 – 14.55	Doktorandprogrammet i pedagogiska vetenskaper: Doktorander
15.10 – 16.00	Utbildningslinjen för kultur, historia och filosofi: Personal
16.15 – 17.05	Utbildningslinjen för kultur, historia och filosofi: Studerande
Torsdagen den 26 november	
9.00 – 9.50	Stödfunktionernas kvalitetshantering
10.05 – 10.55	Samhällelig samverkan och genomslagskraft i samhället
11.10 – 12.00	Internationalisering
14.10 – 15.00	Avslutande intervju med rektoratet och kvalitetskoordinator. Preliminär respons.

Nationella centret för utbildningsutvärdering (NCU) är ett fristående ämbetsverk för utbildningsutvärdering. Utvärderingscentret genomför utvärderingar av utbildningen samt av den verksamhet som bedrivs av utbildningsanordnarna, allt från småbarnsfostran till högskoleutbildning. Utvärderingscentret genomför också utvärderingar av lärrresultat inom den grundläggande utbildningen och inom utbildningen på andra stadiet. Till utvärderingscentrets uppgifter hör också att stödja utbildningsanordnarna och högskolorna i frågor som gäller utvärdering och kvalitetshandtering samt att utveckla utvärdering av utbildning.

Auditeringar av högskolors kvalitetssystem har utförts i Finland i enlighet med principen om utvecklande utvärdering sedan 2005. Syftet med auditeringarna har varit att stödja de finländska högskolorna i att utveckla kvalitetssystem i enlighet med principerna för europeisk kvalitetssäkring och att påvisa att Finland har en fungerande och följdriktig kvalitetssäkring både i högskolorna och på nationell nivå. Högskolorna får stöd i att nå sina egna strategiska mål samt i att inrikta framtida utvecklingsverksamhet och därigenom skapas förutsättningar för en kontinuerlig utveckling i högskolorna.

I denna rapport presenteras auditeringsprocessen och resultatet av auditeringen av Åbo Akademi.

ISBN 978-952-206-333-5 hft.
ISBN 978-952-206-334-2 pdf.

ISSN 2342-4176 (tryckt)
ISSN 2342-4184 (online)
ISSN-L 2342-4176



Nationella centret för
utbildningsutvärdering
PB 28 (Mannerheimplatsen 1A)
00101 HELSINGFORS

E-post: kirjaamo@karvi.fi
Telefonväxel: 029 533 5500
Fax: 029 533 5501

karvi.fi