

## Kursanalys för kursen HU1903 ht 23

### 0. När kursen genomfördes:

**Kursansvarig:** Gabriel Montgomery

**Examinator:** Bengt Wittgren

**Lärare i kursen:** Bengt Wittgren

### Examinerande moment (med poäng):

- INL1 3 hp
- INL2 3 hp
- INL3 1,5 hp

### 1. Beskrivning av kursvärderingsprocessen

En enkät (enligt LEQ) har genomförts via Mentimeter i samband med slutredovisningen av INL2. Det stora flertalet studenter (37 st) medverkade och vi hade möjlighet att tillsammans samtala om resultaten.

### 2. Redogörelse för möten som hållits med studenter

Utöver ovannämnda möte hölls ett gemensamt möte med "samverkanskursen" HU1000 där det även då genomfördes en utvärdering av samverkan, dvs hur väl rollspelet av HU1903-studenterna som chefer för HU1000-studenterna i deras projektarbete hade fungerat.

### 3. Kursens upplägg

Kursen har sex lärandemål

- a. genom analys av eget grupparbete och reflektion över eget beteende visa insikt om och förståelse för hur grupper och individer utvecklas
- b. beskriva en ökad medvetenhet om egna styrande värderingar och deras konsekvenser i eget beteende
- c. genom analys av eget eller gruppmedlems tillämpning av ledarskap/medarbetarskap visa insikt i vad som utmärker ett fungerande ledarskap
- d. redogöra för olika organisationsmodeller och dra slutsatser om deras tillämpbarhet
- e. beskriva väsentliga delar i ett organisatoriskt förändringsarbete
- f. exemplifiera faktorer som påverkar en organisations kultur, som t.ex. ledarskap, och på vilket sätt de påverkar

Dessa är väl kopplade till läraaktiviteter och examination:

a) - b): Läraaktiviteter ledarskapsrollspel samt reflektionsmöten, examination INL1.

c): Läraaktiviteter ledarskapsrollspel samt reflektionsmöten, examination INL2.

d) - f): Läraaktiviteter reflektionsmöten samt litteraturstudier i grupp, examination INL3.

Utvecklingen detta år har främst ägt rum inom reflektionsmötena. Dessa sker vid 5 tillfällen, 2 timmar en gång per vecka. Nytt för vt23 var att tre chefer från Scania deltog i samtalen samt att varje student gjorde en kortare inlämningsuppgift efter varje möte som sedan kamratgranskades. Chefernas närvaro var mycket uppskattad av alla, inte minst av cheferna själva. De kortare inlämningarna bidrog till en större aktivitet samt ett mer kontinuerligt lärande för studenterna vilket blev tydligt i de senare större inlämningsuppgifterna INL1-INL3.

### 4. Studenternas arbetsinsats tid i relation till poäng

Arbetsinsatsen har ökat jämfört med tidigare år, då studenterna i högre utsträckning var

hänvisade till självstudier. Bedömningen är dock att insatsen väl motsvarar 7,5 hp, vilket också bekräftas av studenterna.

5. **Studenternas resultat**

Studenternas resultat på inlämningarna var bra, fyra studenter fick betyget F på INL1, INL2 och INL3 klarade samtliga.

6. **Svar på öppna frågor**

Studenterna var mycket positiva till kursen som helhet, särskilt nämndes reflektionsmötena..

7. **Sammanfattning av studenternas åsikter**

Se ovan och nedan

8. **Helhetsintryck**

Kursen blev ännu "bättre" detta år; de deltagande cheferna inspirerade studenterna, samarbetet med HU1000 funderade bättre än tidigare års samarbete med CM1005 på Flemingsberg, de löpande inlämningsuppgifterna skapade större lärande och engagemang hos studenterna.

9. **Analys**

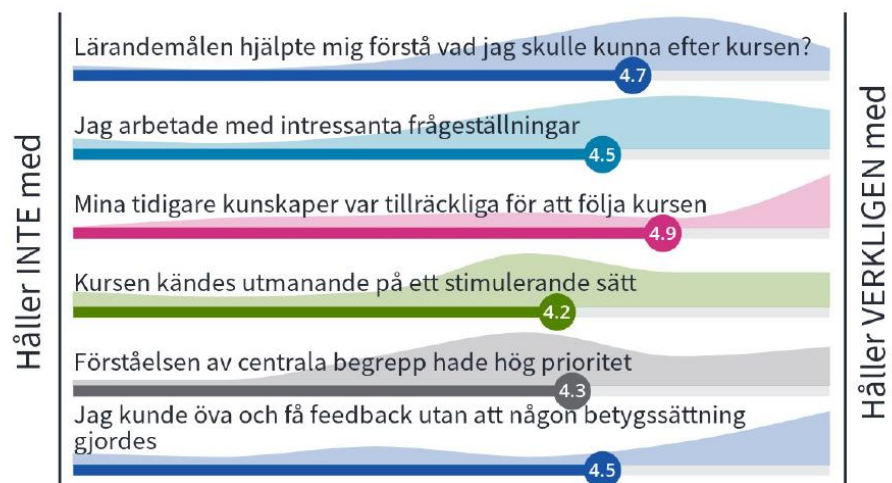
HU1903 är en omtyckt kurs bland studenterna, den genomförs i stort sett som en riktig ledarskapsutbildning vilket möjliggörs genom rollspelet där studenterna får prova på att utöva ledarskap under relativt realistiska förhållanden.

10. **Prioriterad kursutveckling**

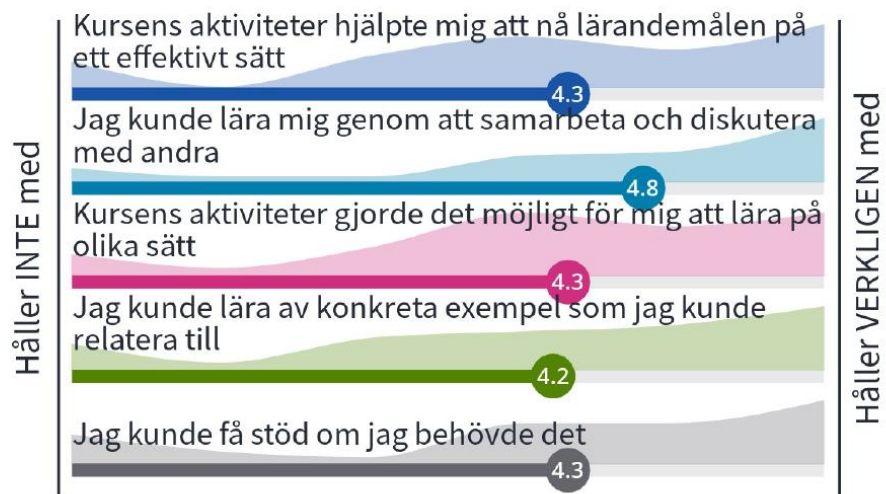
Fortsatt involvering av industriföreträdare, gärna med olika senioritet i sitt ledarskap. Föreslår också en utbyggnad av reflektionsmötena från 2 tim till 3 tim.

11. **Övrig information**

## Utvärdering HU1903 VT23



# Utvärdering HU1903 VT23



## Vad var bra i kursen?

Praktiken	Bengts undervisning	Seminariumen
Musti och Walter <3	Att man fick tillämpa relevant kunskap i praktiken	Reflektions tillfällen
Att vi fick öva på vår ledarskapsförmåga och bli utmanade på det sätt att vi fick "handleda" våra klasskamrater.	Seminarium med chefer från Scania.	Vi fick ta ansvaret för oss själva
Bra reflektionstillfällen med intressanta frågeställningar, arbetet med HU1000 gav insikt i hur det kan vara att jobba som ledare utan att ha en mall att följa för arbetet	Samarbetet	Seminarie
Seminarium med gästföreläsare	Seminariumen	det praktiska med kursen
Det som var bra i kursen är att vi fick svara över en grupp, vilket kan relateras till arbetslivet. Dessutom seminariet med Scania var lärorika	Seminarium	Verkligt exempel
Det var bra att man inte fick allt för mycket direktiv från läraren utan fick vara relativt självständiga, samt att deadline alltid var fasta kryddade till det extra	Att vi ändå hade olika roller under hela kursen som man tog seriöst, det var deadlines hela tiden så man hade alltid saker att göra	Reflektionsmötena
shakira	Seminarium, fick mig att fördjupa mig mer i frågeställningarna	Seminarium
Det var kul att va en ledare	Att praktiskt få utöva ledarskap och lära sig av egna misstag	Vart är Shakira?

Scania cheferna och direktörerna

Det som var bra var otydligheten kring kursens olika moment och delar, vilket gjorde så att vi studenter hade mer flexibelt roll att diskutera och arbeta med kursen och andra studenter.

## Vad kan bli bättre i kursen?

Lägga mer fokus på teorin

Inte musti och walter

Lite tydligare instruktioner från början kring hur kamratgranskningen kommer läggas upp

Fler utmaningar där vi chefer kan vara mer involverade.

Instruktionerna

Tydligare instruktioner och kanske mer utmanande uppdrag

Bra fråga :)

Mer aktiviteter och tydliga instruktioner

Direktörer ❤️

Tydligare instruktioner

Göra en bakgrundscheck för att få rollen som avdelningschef

Instruktioner

Tydliggöra ansvar och mål för avdelning- enhetschefer

Tydligare information från början

Chefernas uppgift & mål

Mer seminarium kopplade till grupparbetet. Mer tydligt vad vi skulle göra med grupperna, exempelvis blev inte vi enhetschefer i min grupp informerade att vi skulle endast fokusera på gruppdynamiken.

Mer direktiv från avdelningschefer

Gemensam diskussion kring gemensamma mål. Ger möjlighet till förbättrade samtal inom ledningsgrupp.

Otydligt vad exakt avdelningschefer och direktörer gjorde i kursen

Försöka se till att alla grupper är aktiva

större budget för kursen

Mer shakira

Förtydliga vikten av gemensamma krav och mål

Att kanske byta roller inom alla avdelningar så att alla få känna på olika roller