



AALBORG UNIVERSITET

SKOLEN FOR ERKENDELSES
OG
FORANDRINGSPROCESSER
KATHRINE VOGNSEN
T +45 9940 3392
KV@LEARNING.AAU.DK

Referat af mødet i aftagerpanelet for Læring den 20. april 2015 kl. 14 – 16.

Referent: Kathrine Vognsen

Dagsorden:

1. *Velkomst og præsentation*
2. *Orientering om selvevalueringsprocessen og de igangværende kvalitetssikringsprocedurer – herunder aftale om, hvem fra panelet, der kan deltage i selvevalueringsmødet den 15. juni.*
3. *Orientering om udvikling af nye specialiseringer under Master i Læreprocesser*
4. *Dimensionering af Læring og Forandringsprocesser*
5. *Udvikling af ny kandidatuddannelse i organisatorisk læring (Anja)*
6. *Aftagerpanelets fremtidige arbejde – nye mødedatoer*
7. *Eventuelt*

Til stede:

Fra aftagerpanelet:

- Astrid Kilt, COK
- Professor Sverker Lindblad, Göteborgs Universitet
- Hans Jørgen Staugaard, UCN
- Tobias Høygaard Lindeberg, Prodekan, Professionshøjskolen Metropol
- Eva Elisabeth Jensen, HR, MAN, Education and Development, Logstor
- Svend Madsen – rektor, VUC Nordjylland

Fra instituttet:

- Studienævnensformand Karen Andreasen
- Skoleleder Hanne Dauer Keller
- Skolesekretær Kathrine Vognsen
- Studienævnsssekretær Janice Vester
- Studienævnensmedlem Anja Overgaard Thomassen

Afbud fra aftagerpanelet:

- Nanna Skovrup, kontorchef, regional udvikling og uddannelse
- Anders Vind, LO (Har meldt sig ud af panelet i april 2015)

Referat:

Ad punkt 1 - *Velkomst og præsentation*

Studienævnensformanden bød velkommen, herefter præsentationsrunde, hvor alle tilstedeværende præsenterede sig selv.

Ad punkt 2 – Orientering om selvevalueringsprocessen og de igangværende kvalitetssikringsprocedurer – herunder aftale om, hvem fra panelet, der kan deltage i selvevalueringsmødet den 15. juni.

Gennemgang af AAUs 8 kvalitetsområder.

Kvalitetssikringssystemet sikrer, at arbejdet med kvalitetssikring og kvalitetsudvikling af universitetets uddannelser fører til opfyldelse af målene, som er beskrevet i "Kvalitetssikringspolitik for uddannelsesområdet på Aalborg Universitet".

Kvalitetssikringssystemet er defineret ved otte kvalitetsområder:

- 1. Nøgletal for kvalitet**
 - a. Procedure for studienævnsrapporter
 - b. Procedure vedr. vejledning af frafaldstruede studerende
- 2. Opbygning og forløb**
 - a. Ramme for dialog med censorer og censorformandskaber
 - b. Procedure for udarbejdelse af semesterbeskrivelser
- 3. Undervisningens og studiemiljøets kvalitet**
 - a. Procedure for evaluering af undervisning, semestre og uddannelser
- 4. Forskningsdækning og –miljøer**
 - a. Aalborg Universitets uddannelser er tilknyttet mindst et aktivt forskningsmiljø
 - b. Undervisningen varetages af undervisere, der deltager i eller har kontakt med relevante forskningsmiljøer
 - c. De studerende har mulighed for kontakt til relevante forskningsmiljøer
- 5. Pædagogik og pædagogisk kompetenceudvikling**
 - a. Politik for undervisernes pædagogiske kompetenceudvikling på Aalborg Universitet
- 6. Nøgletal for relevans**
 - a. Ledighedstal
- 7. Dialog med dimittender**
 - a. Procedure for dimittendundersøgelser
- 8. Samarbejde og dialog med arbejdsmarkedet**
 - a. Kommissorium for aftagerpaneler

Kvalitetsområderne 1-5 relaterer sig primært til uddannelsernes kvalitet, og kvalitetsområderne 6-8 relaterer sig primært til uddannelsernes relevans.

Kvalitetssikringssystemet sikrer en systematisk indsamling og analyse af relevante data inden for ovenstående kvalitetsområder, hvorved det sikres, at de ansvarlige niveauer i organisationen løbende kan reagere på problemstillinger og udfordringer. Derudover selvevalueres hver enkelt uddannelse hvert tredje år via en selvevalueringsproces, der tilvejebringer en samlet kvalitetsvurdering af uddannelsernes kvalitet og relevans, samt på det grundlag igangsætter relevante udviklingsinitiativer.

Diskussion/pointer:

- Stor kvantificering i kvalitetssikringsprocessen. Problematisk med meget stort omfang af operationalisering i forhold til kvalitetsarbejdet. Der kan være risiko for at tabe meget indhold ved at fokusere så meget på de overordnede elementer.
- Stor forskel på dansk svensk. I Sverige går man ned i indholdet af de studerendes afhandlinger i relation til kvalitetsarbejdet.

- Hvad er det faglige output ved fx at gennemlæse nogle 12-tals opgaver? Tungere kvantitativt bidrag i forhold til evaluering. Hvis det kvantitative skal have tyngde, giver det god mening. Fokus på spørgsmålet: Hvad er det vi gør når vi gør det bedst?
- Kunne man brede det ud med andre elementer, der indgår i en vurdering. Evt tage stikprøver af alle skrevne opgaver/projekter på uddannelserne.
- Fokus på, om de studerende får det ud af uddannelserne, som har været målet. Mere eller mindre?
- Regeringen har som primært overordnet mål at få de studerende igennem studiet. Derfor har vi haft brug for at få nogle flere kvantitative elementer ind i akkrediteringsøvelsen.
- Der bliver sat lighedstegn mellem effektivitet og kvalitet. Det er ikke i fokus for de centrale myndigheder i Danmark, at de studerende har andre former for kvalitet i uddannelserne. Lærer de så det, de skal lære? "What gets measured gets done"
- Dynamik og læring går i fløjten i en tid, hvor vi skal måles på alt.
- Vi må forsøge ikke at gøre det negativt, men i stedet forsøge at finde det, vi kan få ud af det.
- Kan vi få nogle kvalitative mål, og ikke bare stirre os blind på det, vi skal gøre. Vi kan lære af svenskerne.

Selvevalueringsmødet den 15. juni 2015

Det er vigtigt at aftagerpanelet for læring repræsenteres på selvevalueringsmødet. Aftale om at Kathrine sender informerende mail ud om mødet med henblik på deltagelse af minimum en person fra aftagerpanelet.

Ad punkt 3 - Orientering om udvikling af nye specialiseringer under Master i Læreprocesser

Karen orienterer om specialiseringsmoduler på 3. semester på Master i Læreprocesser:

- Specialisering i Socialpsykologi og læring
- Specialisering i Terapeutisk procesfacilitering.

Diskussion/pointer:

- Det giver nogle fordele for den enkelte studerende at man kan specialisere sig på 10 erts.
- Kan være problematisk med for mange specialiseringer. Der stilles spørgsmålstegn ved om uddannelsen kan bære det.
- Da det ikke er alle specialiseringer, der oprettes hvert år kan det lyde mere omfattende end det måske reelt er.

Ad punkt 5 - Dimensionering af Læring og Forandringsprocesser

Karen fremlægger tallene for dimensionering.

AD punkt 4 - Udvikling af ny kandidatuddannelse i organisatorisk læring

Anja fremlægger: Udvikling af ny Kandidatuddannelse i Organisatorisk Læring:

- Et stort oplevet behov hos de nuværende studerende
- Problem vi ikke kan tilbyde "hele pakken" – rekruttering af nye BA studerende
- Styrke vores uddannelsesportefølje på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet
- Udnytte eksisterende underviserressourcer og springbredt til at udvikle feltet yderligere
- Tilbyde en kandidatuddannelse der ikke findes på andre universiteter

Tidsplan for udvikling og igangsættelse

- April 2015 – rammebeskrivelse præsenteres for aftagerpanel – på den baggrund foretages revidering
- Maj 2015 – Det Samfundsvidenskabelige Fakultet præsenteres for rammebeskrivelse mhp. godkendelse af det videre udviklingsarbejde
- Juni-oktober 2015 – udvikling af Kandidatuddannelse i Organisatorisk Læring – herunder aftagerundersøgelse
- November 2015 – ansøgning færdig. Klar til at gå gennem institutionsakkrediteringssystemet
- September 2017 – opstart af Kandidatuddannelse i Organisatorisk Læring

Fokus i uddannelsen: "ikke så meget snak – men handling!"

Organisatorisk læring – relation mellem medarbejder og organisation

- Læringsfremmende organisationer i et kreativtets- og innovationsperspektiv
- Læringsfremmende organisationer gennem psykisk robuste arbejdsmiljøer,
- Organisations- og vidensudvikling gennem internationale og nationale netværk,
- Organisationers udvikling og tilegnelse af viden og kompetencer på individ- og organisationsniveau med særlig fokus på processer der understøtter brugen af ny viden til fremme og optimering af organisationers ydelser og konkurrencekraft.

Organisationsudviklingsmetoder

- Proces- og projektledelse/styring
- Evaluering
- Implementering

Semesteropbygning

Organisatorisk læring – relation mellem medarbejder og organisation

- Læringsfremmende organisationer i et kreativtets- og innovationsperspektiv
- Læringsfremmende organisationer gennem psykisk robuste arbejdsmiljøer,
- Organisations- og vidensudvikling gennem internationale og nationale netværk,
- Organisationers udvikling og tilegnelse af viden og kompetencer på individ- og organisationsniveau med særlig fokus på processer der understøtter brugen af ny viden til fremme og optimering af organisationers ydelser og konkurrencekraft.
- Organisationsudviklingsmetoder
- Proces- og projektledelse/styring
- Evaluering
- Implementering

8. Semester

Modul 4: Læringsfremmende organisationsmiljøer (10 ECTS – valgfag)

Modul 5: Organisatorisk Læring og arbejdsmiljø (10 ECTS – valgfag)

Modul 6: Analyse, planlægning og gennemførelse af organisationsudviklingsprojekter

Modul 7: Organisationsudvikling gennem organisationens evalueringssystemer

10. Semester

Modul 9: Speciale (30 ECTS)

Diskussion/pointer

- Umiddelbart virker uddannelsen, som værende tænkt meget "indefra og ud".
- Der er for lidt om, hvilke konkrete samfundsopgaver, de studerende skal ud og varetage.

- Balancen tipper en lille smule. Hvilke kompetencer kommer de studerende ud med i forhold til de studerende, der kommer ud fra Læring og Forandringsprocesser.
- For så vidt spændende profil, men mangler opdeling i målgruppe snarere end i studenteroptag.
- Positivt, at man bringer noget metode med ud på arbejdsmarkedet.
- Hvad er det du er god til og hvad er det du kommer og kan tilbyde mig? Det skal de studerende på en sådan uddannelse være meget skarpe på. Efterlysning af konkrete værktøjer.
- Man er stærk, hvis man har den akademiske baggrund og samtidig har nogle konkrete værktøjer fx projektledelse. Men er det på universitet, man skal lære det? Er det ikke det akademiske, der er universiteternes spidskompetence?
- Det gælder om at have en god metode – det er en vigtig del. I dag arbejder du i matrix hele tiden uden klare grænseflader.
- Praksisspørgsmålet. Generel problematik, som skal håndteres på et principielt niveau. Det er vigtigt at udvikle og præcisere, hvordan man navigerer i og med praksis.
- Det der sker mange steder for øjeblikket er, at man samler sig i større og større sektioner. Her er der netop behov for handling. Vi arbejder mere og mere organisatorisk. Så der, hvor vi er på vej hen, er der behov for sådanne værktøjer og kompetencer. Her kan man godt se sådanne kandidater være relevante.
- Kandidaterne skal kunne adressere, hvilke interne udfordringer man kan møde ude i virksomhederne, og hvilke udfordringer man står overfor nu og her i den praktiske virkelighed.
- Ordet strategi er helt centralt her.
- Nyskabende uddannelse. Praksisrelationen fylder meget. Hvordan gør man praktikophold akademisk relevant?
- ”Denne uddannelse vil jeg gerne tage”. Særligt positivt er den store praktikdel. Også i udlandet. Særligt positivt er også læringsøkonomien. Her kommer argumentationen ind – hvad giver det på bundlinjen? Meget vigtigt i en tid, hvor der kommer mere og mere fokus på økonomien.
- Værd at tænke over: Hvordan er denne uddannelse anderledes end LFP? For at være med ude i fremtiden i den digitale verden - tænkt sammen med læring. Her kommer vi ikke udenom og de studerende bør være med fremme på det punkt også.

Ad punkt 6 – Aftagerpanelets fremtidige arbejde. Nye mødedatoer, nye medlemmer

Kathrine Sender nye mødedatoer ud sammen med referatet. En i oktober/november 2015 og en i april/maj 2016.

Ad punkt 7 – Eventuelt

Anders Vind har valgt at trække sig fra panelet

Hans Jørgen Staugaard mener ikke han er den rette længere, da han er gået på pension pr. 1. januar 2015. og desuden er censor. Vil dig gerne stå til rådighed inden en anden er fundet.

Forslag om punkt til næste gang: ”Internationalt samarbejde”

Overvejelser om nye medlemmer i panelet.