



AALBORG UNIVERSITET

SKOLEN FOR LÆRING OG  
ANVENDT FILOSOFI  
KATHRINE VOGNSEN  
T +45 9940 3392  
KV@LEARNING.AAU.DK

## Referat af møde i Aftagerpanelet for Læring *Mandag den 23. april 2018, kl. 13-15:30*

Referent: Kathrine Vognsen

### Dagsorden:

13:00 –13:10:	Velkommen til det nye aftagerpanel og præsentationsrunde
13:10 -13:20:	Den nuværende studienævnsstruktur og det igangværende arbejde i studienævnet, v/ <i>Christian Ydesen</i>
13:20-14:10:	Præsentation af karriere-VIP funktionen og igangværende beskæftigelsestiltag, v. Stine Bylin
14:10-14:25:	Pause
14:25-14:40:	Fremtidens studierammer, v/ <i>Christian Ydesen</i>
14:40-14:50:	Studenteroptag (problematikken med at få de rigtige studerende ind på studierne)
14:50-15:25:	De tre studiers fagligheder - en forventningsafstemning med aftagerne
15:25-15:30:	Eventuelt

### Til stede:

Fra aftagerpanelet:

#### Deltager fra København:

- Sverker Lindblad (SL)
- Knut Steinar Engelsen (KSE)
- Allan Christensen (AC)

#### Deltager fra Aalborg

- Lars Munch Svendsen (LMS)
- Astrid Kilt-Lindblad, kommunalt ansat, sektorleder for samarbejde og innovation (AK)

#### Fra instituttet:

- Studienævnsformand Christian Ydesen (CY)
- Studieleder Nikolaj Stegeager (NS)
- Stine Bylin Bundgaard, Adjunkt (SB)
- AC-fuldmægtig Kathrine Vognsen
- Studienævnssekretær Janice Vester
- Studienævnssekretær Steen Nielsen (KBH)

## **Referat:**

### **Ad punkt 1 - Velkommen til det nye aftagerpanel og præsentationsrunde**

Studienævnetsformand Christian Ydesen byder velkommen. Alle tilstedeværende præsenterer sig selv.

### **Ad punkt 2 – Den nuværende studienævnstruktur og det igangværende arbejde i studienævnet, v/Christian Ydesen**

CY præsenterer status for den nye organisering af studienævn, der er trådt i kraft siden sidste aftagerpanelmøde. De tre tidligere studienævn er nu opdelt i tre nye (AF, Læring og master).

Herudover fortæller CY om nogle af de initiativer, der er iværksat af studienævnet.

Udarbejdelse af administrative dokumenter: funktionsbeskrivelser, normer for timetildeling, årshjul og procedure for timestyring.

Karriere-VIP (Uddybes under næste punkt, hvor SB er inviteret med til mødet)

Fælles forelæsningsrække, der tilbydes til alle studerende på instituttet. Tænkes som et forum til præsentation af forskning og almindelige forelæsninger på tværs af vores studier, eksempelvis historie, videnskabsteori, organisation, jobsamtaler, artikelskrivning.

### **Kommentarer fra panelet:**

Der var enighed hos panelet om, at de har et ønske om, at vide mere om de uddannelser, de repræsenterer, og foreslog at få studerende til at komme og holde oplæg for panelet i forbindelse med et aftagerpanelmøde – både fra OL, LFP, ILOO.

*Det er noteret at næste møde skal indeholde oplæg fra studerende.*

### **Ad punkt 3 - Præsentation af karriere-VIP funktionen og igangværende beskæftigelsestiltag, v. Stine Bylin**

Stine Bylin Bundgaard, som er adjunkt på Institut for Læring og Filosofi, fortæller om formålet med KarriereVIP- funktionen. Hensigten med funktionen er at sikre en større grad af karriererelaterede refleksioner og handlinger hos de studerende under uddannelsen, herunder at understøtte samarbejdet mellem AAU Karriere, AAU Match Making med kandidatuddannelserne på instituttet.

Den primære arbejdsopgave er at være ambassadør for uddannelsen og dennes særlige faglighed, og samtidig være ambassadør for en karriererelateret tænkning i uddannelsen, og koordinator for tiltag, der rettes til uddannelse. Dette indbefatter ligeledes at være bindeled mellem LFP og interne karriereinstanser på AAU. En præmis for funktionen er dermed et godt overblik over uddannelsen som helhed, samt en god kontakt til relevante nøglepersoner på uddannelsen.

Opgaverne består mere konkret af at sørge for at employability og karrieretænkning kommer på dagsordenen i uddannelsens nærmiljø, herunder inddragelse af karriererelevante aktiviteter fra AAU Karriere i undervisningen.

Desuden deltager Karriere-Vip'en i jævnlige vidensdelingsmøder med Karriere VIP'er fra relaterede uddannelser og forestår erfaringsopsamling og evaluering af indsatser hos både studerende og ansatte. Dette sker blandt andet i samarbejde med Studenterstudievejlederne om information og forløb for de studerende, herunder alumnearrangementer med alumner samt nuværende studerende.

## Kommentarer fra panelet

KSE spørger ind til, hvorvidt kandidatuddannelserne tydeliggør mulighederne for at efterfølge med en PhD. KSE opfatter umiddelbart forskningsperspektivet forholdsvis utydeligt i uddannelsesbeskrivelserne.

CY bekræfter at det er mest fokus inden for karriereområdet, både fordi det er noget, der har været meget fokus på i relation til kvalitetssikringen, men også fordi det kræver ekstern funding at have råd til at ansætte en PhD studerende.

Dog er der en praksis, hvor forskningsgrupperne melder ind, hvad de har af mulige forskningsområder, når de studerende går på 9. semester, men henblik på at de studerende kan skrive speciale i tilknytning til et forskningsprojekt.

SL spørger, hvor stor en del af dimittenderne, der går forskningsvejen efter endt studie, og CY vurderer umiddelbart at det drejer sig om ca. 2 %.

LMS synes det er spændende med SUS-samtalerne og mener, at det er positivt for almen dannelse. En af udfordringerne er, at der er færre, der kommer ind på studierne med erfaring. Flest kommer direkte fra en gymnasial uddannelse. De kommer fra to verdener. AAU er godt med på grund af projekter, der samarbejder med virksomheder. LMS har selv været mentor, hvilket har været meget givtigt for begge parter. Det der skal til er at få de studerende ud i virksomhederne – fælles arrangementer – solutionscamps. Tænke mere mesterlære ind i uddannelserne. At være følt i en virksomhed, så tankegangen rettes mere mod spørgsmålet: Hvordan er mine tanker og det jeg lærer på universitetet overhovedet relevant her?

SL er også meget positiv overfor SUS-tankegangen og synes det er spændende med disse samtaler. Han mener de giver god mulighed for selvindsigt og refleksion. Han beder om at få tilsendt en struktur/beskrivelse af disse samtaler, hvis den findes.

CY forklarer, hvordan samtalerne foregår. De studerende skal forberede et skema, som sendes til samtalepartneren inden samtalen, og der tales frit ud fra dette dokument under SUS. Det er vældigt interessant at dokumentere en individuel udvikling på denne måde, tilføjer SL.

SB fortæller om, hvordan hun i øjeblikket arbejder med udviklingssamtale. Man kan have nok så mange didaktiske overvejelser om, hvordan samtalen skal foregå, men den kan gå i mange forskellige retninger.

Dokumentation af output fra samtalerne vil SL, som tidligere nævnt, gerne tage del i. SB og CY lover at sende det til ham.

AC supplerer med stor ros for, at der er så meget fokus på at styrke de studerendes employability, og understreger vigtigheden af, at huske at vurdere de kommendes arbejdsgiveres efterspørgsel. Der er en fantastisk base i alumnerne, som er ude på arbejdspladserne, og kan give et enormt værdifuldt input til efterspørgslen. Man bør have samtaler løbende med virksomheder og tænke udefra og ind i stedet for indefra og ud. Lidt karikeret sat op: Når de studerende skriver deres projekt går de ud til virksomhederne med et problem, de forsøger at få til at passe. Hvorfor ikke vende den om og starte med behovet, der er derude. Udefra og ind tankegang.

NS er enig, men tilføjer, at i forhold til at have løbende kontakt med arbejdsgiverne, handler det også om at finde ud af, hvordan man kan gøre det, samtidig med at økonomien på studierne hænger sammen.

LMS fortæller om et tilbud fra Aarhus Universitet, hvor virksomheder inviteres til at sponsere en uddannelse mod til gengæld at få kontakt med talentfulde studerende, få feedback på cases som virksomheden bidrager med og deltagelse i seminar og netværksarrangementer.

Man kan læse om tilbuddet her: <http://bss.au.dk/samarbejde/rekrutter-studerende-og-nyuddannede/partnerskab/digital-transformation/>

AK: Læring i fremtiden ikke bliver en størrelse, som er bundet af fysiske ramme, men som foregår flydende på tværs og alle steder. Fremtidsperspektivet er netop at komme tættere på erhvervslivet og uddanne studerende, der kan gøre en forskel derude. De skal være kloge på sig selv og på, hvor de har deres styrker og hvor de kan gøre en forskel. Erhvervslivet efterlyser ikke 12-taller, men medarbejdere, der er en karakter i sig selv. På AKs arbejdsplads (Skoleforvaltning) er der to fuldtidsansatte – ”erhvervsplaymakere” som udelukkende beskæftiger sig med at skabe bro mellem skole og erhvervsliv. En god indgang til at komme ind i konsulentverdenen er at komme i praktisk – de bedste kommer efter praktikken ind som studentermedhjælpere – og de bedste af dem bliver så ansat efterfølgende. Her har karakteren ingen betydning. Men har man ingen viden om dem i forvejen, betyder karakteren mere. 12-taller er ”icing on the cake”, men det er ikke nødvendigvis dem, der skal til for at få jobbet. 7 og 10 kan også fint gå. Selvfølgelig dur det ikke med bundkarakterer i stor stil, men middelkarakterer er helt klart acceptable. I folkeskoleverden arbejder man med en bølge. Der er børn, der går til psykolog. Der skal skabes robuste unge mennesker. Der har været meget fokus på karaktererne og der er unge, der bryder sammen, hvis de ikke får 12 i alt. En tendens vi skal arbejde os væk fra.

AC understreger: I har fat i noget helt rigtigt her. Håber I forstår at videreudvikle det i fremtiden. Der er så mange muligheder, men det gælder om at finde ud af, hvad det er mest givtigt for de studerende og hvad der er mest givtigt for aftagerne.

**Ad punkt 4 - Fremtidens studierammer, v/Christian Ydesen**

### **Selvevalueringsproces**

CY orienterer om den aktuelle selvevalueringsproces og baggrunden for den. Der arbejdes pt med at udarbejde selvevalueringsrapporter for ILOO, LFP og masteruddannelserne på læringsområdet. Selvevalueringsrapporterne udarbejdes med udgangspunkt i universitetets kvalitetssikringsystem.

Input fra selvevalueringsprocessen udmønter sig i en revision af studieordningen og en handlingsplan.

### **Studieaktivitetsmodel og minimumstimetal.**

Det Strategiske Uddannelsesråd nedsatte i foråret 2017 en arbejdsgruppe, der fik til opgave at udarbejde et forslag til en studieaktivitetsmodel og et minimumstimetal. Arbejdsgruppen bestod af prodekaner for uddannelse, institutledere, studieledere, studienævnsformænd, studerende og læringsforskere.

Arbejdsgruppen afleverede i februar 2018 sit arbejde til Det Strategiske Uddannelsesråd. Arbejdsgruppens forslag til minimumstimetal blev i februar 2018 godkendt af Det Strategiske Uddannelsesråd.

### **Minimumstimetalene:**

- Skal bidrage til, at antallet af undervisnings- og vejledningstimer sikrer den faglige kvalitet på alle uddannelser, også på uddannelser med få studerende.
- Skal afspejle AAU's læringsmodel PBL og understøtte forsat højt læringsudbytte igennem problembaseret projektarbejde og en høj grad af faglig feedback fra vejleder.

- Skal muliggøre fleksibilitet i undervisningsplanlægningen og tage højde for, at de studerende vil have forskellige behov for undervisning- og vejledning afhængig af, hvor langt de er nået i uddannelsesforløbet.
- Skal være ambitiøst, men ikke ligge på et højere niveau end, at det kan sikres, at forøgelsen af timetallet ikke sker på bekostning af kvaliteten af undervisningen.
- Må ikke stå i vejen for, at en uddannelse kan tilrettelægges med et udlandsophold eller et projektorienteret forløb.

#### **AAU mindstetimetale:**

- Bachelor 120 timers undervisning og 30 timers vejledning pr semester
- Kandidat 90 timers undervisning og 20 timers vejledning (specialesemestret skal ikke medtælles)
- 100 sider pr. ECTS, 42 timers arbejdsuge, 28 timer/ECTS, valgmoduler.

#### **Ad punkt 5 -Studenteroptag (problematikken med at få de rigtige studerende ind på studierne)**

CY indleder punktet med at understrege vigtigheden af, at vi får de rigtige studerende.

**Aktuel status** (Det skal bemærkes at disse tal er foreløbige og udelukkende udtryk for en status på dagen for mødet):

- ILOO: 100 ansøgninger, hvoraf 74 er til København og 26 til Aalborg. I København har vi 59 første prioriteter og i Aalborg 11.
- LFP: 140 ansøgninger til LFP i København. 120 af dem har uddannelsen som førsteprioritet.
- Til Aalborg har vi modtaget 130 ansøgninger. 99 af dem har uddannelsen som første prioritet. Tallet er inkl. 2 retskrav.
- OL: 39 ansøgere.

På LFP skal de ansøgere, der ikke har en direkte adgangsgivende bachelor, vise at deres bachelor relaterer til området. Hvis de så gør det, ryger de ind i puljen af studerende, der er kvalificerede. Alle LFP ansøgere skal udarbejde en motiveret ansøgning. Ideen med den er, at ansøgeren allerede inden han/hun starter, skal reflektere over, hvad de vil med studiet.

I takt med at dimensioneringen træder mere og mere i kraft og LFP skal ned på 50 studerende i 2020, skal vi have nogle mere formelle måder at sortere ansøgerne på.

Panelets bud på sorteringsspørgsmålet (hvordan får man de rigtige studerende ind på studierne):

- Det væsentligste er at lave en frafaldsanalyse – find ud af, om der er en trend i det. Hænger grundene sammen med baggrunden? Hvorfor falder folk fra? Solution camp – form for evne-test, som bruges af flere og flere virksomheder. Lav cases, der går i dybden med baggrundene for frafald. Inspiration af onboarding processer, hvor man får folk ind i kulturen i en virksomhed. Lad jer inspirere af det.
- Forslag om at lave en dag for alle ansøgere, hvor man har samtaler med hvert enkelt og fortæller om kulturen. Optag dem, der virker til at brænde mest
- "Assessment center" – lav et setting, hvor man vurderer egnethed ud fra nogle parametre. Du kan godt vælge den rigtige medarbejder og miste vedkommende, fordi du ikke giver de rigtige forhold. Tænk også over, hvad I gør for fastholdelse, når de studerende er inde i folden.

#### **Ad punkt 6 - De tre studiers fagligheder - en forventningsafstemning med aftagerne**

CY indleder punktet med spørgsmålet om, hvilke forventninger panelet med et arbejdsgiverperspektiv har til de dimittender, der sendes ud. Vi vil gerne være skarpe på, hvilke forventninger, vores dimittender mødes af ude på den anden side.

### **Kommentarer fra panelet:**

- Husk udefra og ind perspektivet
- En medarbejder med et stærkt analytisk perspektiv, der kan agere i en forandrelig verden
- Konsulentdelen er vigtig – kandidaterne ender ofte i en eller anden form for konsulentlignende funktion.
- Anvendelsesperspektivet er centralt, men hvad betyder ordet organisatorisk læring for en, der ikke har gået på AAU. Her vil man starte med at spørge: hvad kan sådan en som dig? Kan man lykkes med at sætte nogle ord på, som folk forstår, kan man nå langt.
- Kompetencer til hurtigt at stille om og gøre noget andet end det, man plejer.
- Centralt element på alle uddannelserne: at øve sig i at sætte ord på det, de kan.
- De tre uddannelser kan noget hver især. Vi skal ikke snakke om dem som en. Fællesmålet er læring med fokus på livslang læring. Læring ude i virksomhederne tænkes ofte som competenceudvikling, hvor man som LFP-studerende ser det mere som en konstant udviklingsproces.
- Kløften mellem uddannelsesverden og den virkelige verden? Hvad er din værdi. Har man gået gennem hele uddannelsessystemet er at sætte ord på ens værdi.
- Forskningsperspektiv. Vi skal huske de studerende, der vil gå forskningsvejen og som har stærke forskningsmæssige kompetencer. Når de skal søge optag forventes det, at de har kundskab om forskning. Skal gerne kunne opfanges gennem SUS-samtalerne –SUS er en form for individuel vejledning.
- Forskningstilknnytning. Universitetets forsøg på at bidrage til, hvilke analytikere, vi producerer.
- Konkrete cases som inspiration til nogen af os, så vi som virksomheder kan blive mere konkrete på muligheder for samarbejder med studerende.

*Til næste møde – husk at invitere studerende til oplæg.*

**Ad punkt 7 - Eventuelt**