



AALBORG UNIVERSITET

INSTITUT FOR LÆRING OG
FILOSOFI

KATHRINE VOGNSEN

T +45 9940 3392

KV@LEARNING.AAU.DK

Referat af møde i Aftagerpanelet for Læring *Torsdag den 19. november 2020, kl. 13-15:00 (Zoom)*

Referent: Kathrine Vognsen

Dagsorden:

- 1) **Velkomst og præsentationsrunde**
- 2) **Udvikling i Instituttets Masteruddannelsesportefølje** v/Anja Thomassen, Studienævnformand for Efteruddannelse i Læring og Filosofi (ELF) *Der opfordres til at man kort orienterer sig på hjemmesiden for den nye Master i Datadrevet organisationsudvikling)*
- 3) **Orientering om uddannelserne ved Studienævnet for Læring, IT og organisation** v/Ole Ravn Studienævnformand for Studienævnet for Læring, IT og Organisation (LIO)
- 4) **Tiltag vedrørende dimittendledighed på kandidatuddannelsen i Læring og Forandringsprocesser, Aalborg** v/Ole Ravn Studienævnformand for Studienævnet for Læring, IT og Organisation (LIO) og Elisabeth Lauridsen Lolle, Karriere-VIP i LIO. Link til dimittendundersøgelsen for LFP Aalborg 2017. <http://www.e-pages.dk/aalborguniversitet/591/html5/>
- 5) Eventuelt.

Deltagere:

Fra aftagerpanelet:

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

Fra instituttet:

- Studienævnformand Ole Ravn (OR)
- Studienævnformand Anja Thomassen (AOT)
- Prodekan for uddannelse, det Humanistiske Fakultet Falk Heinrich (FH)
- KarriereVIP Elisabeth Lauridsen Lolle (ELL)
- Studienævnsekretær Steen Nielsen (SN)
- Studienævnsekretær Janice Vester (JV)
- Specialkonsulent Kathrine Vognsen (KV) - referent

Referat:

Ad punkt 1 - Velkommen og kort præsentationsrunde

KV byder velkommen. Alle tilstedeværende præsenterer sig selv og fortæller, hvor de kommer fra og hvad deres funktion i forhold til aftagerpanelet er.

AOT indleder med et kort rids af EVU-området på instituttet, som er et område i udvikling og et satsningsområde på instituttet pt.

AOT viser slides og beskriver derudfra EVU-området på AAU – potentialer og muligheder.

Rammen for ELF SN skitseres som det første:

EVU området på Institut for Kultur og Læring:

Pt er der 8 masteruddannelser på instituttet:

Master i læreprocesser (MLP) – hele instituttets ”moderuddannelse”. En af de første masteruddannelser præsenteret i Danmark. Grundstenen til mange af de andre masteruddannelser, der er på instituttet i dag, og udgangspunktet for dannelsen af de daværende Institut for Læring”. Den har været med hele vejen.

Specialiseringer under MLP er:

Master i Innovation og Kreativt Læringsdesign (KREA),

Master i Pædagogisk Ledelse (MPL) og

Master i Ledelses- og Organisationspsykologi (LOOP).

De har hver deres profil, men alle med udgangspunkt i MLP.

Master i Offentlig kapacitetsopbygning og Samskabelse (MOKS) – etableret i 2017. Har været lidt svær at trække i gang og er derfor nu overgået til at være enkeltfag.

Ny Master i Datadrevet Organisationsudvikling (MDO), startet op i sommer. 13 nye studerende.

Master i IT (MIT) – samarbejde med IT-vest. Etableret i 2005 som et samarbejde mellem Syddansk Universitet, Aarhus Universitet og Aalborg Universitet

På Institut på Kultur og Læring udbyder vi linjen i organisation med fagpakkerne:

- Online ledelse, samarbejde og læring
- IT-lederen
- IT-sikkerhed i organisationer
- IT-forandringsagenten – håndtering af den menneskelige faktor

MIT har vundet Europæisk pris.

Lektor Dorina Gnaur og Professor MSO Rikke Ørngren er de bærende kræfter på uddannelsen.

Fremtidens udvikling af Efter/videreuddannelsesområdet:

EVU har i de senere år tiltrukket sig stigende opmærksomhed – også politisk

Generelt er den politiske stemning imod nye uddannelser – også inden for EVU => nye former for EVU

Dimensionering betyder, at EVU-området bliver stadig vigtigere

EVU opererer på markedsvilkår – vi er i konkurrence med andre udbydere af EVU-aktiviteter

På EVU området skal vi lave fuldkostbudgetter – synliggøre at indtægter bruges – må ikke skabe overskud

ELF-studienævnet varetager hovedparten af instituttets EVU aktiviteter

Potentiale for yderligere EVU tiltag inden for f.eks. sprog og international virksomhedskommunikation.

Masteruddannelser – særlige kendetegn:

De studerende:

De studerende har ofte fuldtidsarbejde ved siden af studierne og er ofte meget ambitiøse og med store forventninger. Uddannelse betales som regel af arbejdsskriver: kompetenceudvikling og/eller fastholdelsesstrategi (mange jobskifte). 90% af de studerende er ansat i den offentlige sektor. Ledere, konsulenter, udviklingskonsulenter, skoleledere, funktionsledere etc.

Undervisningsopgaven:

Underviserne er oftest på både på de almindelige dagstudier og på masteruddannelserne. De masterstuderende er et andet sted i deres arbejdsliv – de medbringer værdifulde erfaringer. Undervisningsopgaven er anderledes – studerende er dedikerede og ønsker "value for money". Relationen mellem underviser og studerende er anderledes – der skal arbejdes for legitimiteten.

AOT beder om panelets refleksioner og kommentarer i forlængelse af oplægget.

Hvordan ser panelet fremtidens EVU på Institut for Kultur og Læring?

I hvilken retning mener I at udviklingen inden for EVU bevæger sig?

Hvad er fremtidens behov?

KSE takker for en fin redegørelse og siger, at det er meget interessant at høre, hvordan EVU tænkes på AAU. KSE kommer fra en norsk kontekst, ligesom Sverker kommer fra en svensk. Det er en lidt anderledes kontekst, selvom der er mange ligheder. I Norge er blikket mere rettet mod, hvordan masterstuderende kan bidrage ind i at blive forsker, altså i retning mod en PhD fremfor, hvordan en mastergrad kan bidrage til det offentlige og private erhvervsliv.

SKE spørger ind til, hvad der ligger i det at en uddannelse er forskningsbaseret. Fælles for det danske/svenske/norske system er, at de danner udgangspunkt for et phd studier, men hvordan forberedes de studerende på AAUs masteruddannelser til en evt. forskningsvej?

AOT – det særlige ved de masterstuderende, at mange har en kandidatgrad i forvejen. Hvis man ser på det internationale er der noget rod i terminologien. Det man internationalt ville kalde master, er det vi i Danmark kalder en kandidatgrad. Dem, der tager en master hos os har enten en bachelor eller en kandidatgrad. Få tager en ph.d. efterfølgende. De studerende er i langt højere grad fokuserede på få kompetencer til at gå ud og gøre en forskel i deres praksis.

Uddannelserne er forskningsbaserede på den måde, at undervisernes forskning bruges i undervisningen. Forskning fungerer som inspiration i undervisningen.

SL spørger ind til, hvordan argumentationen håndteres i undervisningsudvikling. Hænger også sammen med det er ikke bare argumenterende kultur, men også undervisningsform.

AOT: der er meget fokus på at aktivere og inddrage de studerende i undervisningsaktiviteterne. Man oparbejder argumentationskultur gennem de forskellige undervisningsformer på seminarerne. Noget af det bærende er netop dialoger på tværs.

AC takker for et spændende og informativt oplæg. I forhold til, hvordan man kan komme mere i tale med det private, da der er mange af uddannelserne, der er ganske relevante for det private. Det handler meget om, at bygge et netværk op med ledelser i de virksomheder, hvorfra I gerne vil have, at der kommer studerende. Det er i høj grad på ledelseslag – CEO og HR-chefer, som I skal have en god relation til. Selvom I ikke må direkte markedsføre over for virksomhederne, kan man jo godt tage kontakt og spørge ind til, hvad deres behov kunne være. Helt legitimt og en god dialog at få. Det tager tid at udvikle, så det gælder

om at være på forkant. Eksempel have et mål om fx at komme ud og møde en leder eller en HR chef en gang om måneden. Gøre det til en del af vores arbejde. Der er en vantetænkning i det private i forhold til valg af masteruddannelser. Fx MBA fylder virkelig meget. Hvis man skal åbne der, gælder det om at gøre opmærksom på sig selv og få de rigtige i tale.

Desuden er det vigtigt at arbejde målrettet med nye behov – som eksempelvis den spilleplade indenfor Kommunikation og sprog, som AOT nævnte i sit oplæg. Fagforeningerne er interesserede i det, Dansk Magisterforening ville sikkert også havde nogle gode indspark. Også arbejdsgiverne, DI og hele interesseorganisationssiden er interessante af få kortlagt for at diskutere kompetencebehov fremover.

Det kræver knofedt at blive kendt i de kredse. Det er en oplysningsopgave.

AOT er meget enig i, at det handler om at få den private side mere med.

AK: Tak for godt oplæg. Satte mange tanker i gang. Tanker om, hvad det er, der gør os særlige i forhold til at få nogen til at vælge en master frem for en privat udbyder. Det handler også meget om det netværk, man får under en uddannelse. Hvilke interessante gæsteundervisere eller oplægsholdere fra fx virksomheder kommer? Vinkler fra andre steder.

Det netværksmæssige, er ofte det drevne punkt. Det har naturligvis også meget med ry at gøre. Men hvis man har et arbejdsliv, der fylder mange timer om ugen, vil man gerne, at der bliver kræset lidt for en. Frirum i arbejdslivet og ikke bare tilbage på skolebænken er en stor faktor når man snakker efteruddannelse.

AOT tilslutter sig netop det med frirummet og det ekstra. Få muligheden for at tænke de tanker, som der ikke er mulighed for at tænke til daglig. Man har lov til at sætte mig ned og fordybe sig – noget man ikke får gjort i en travl hverdag.

KSE: En anden tematik, som også har været taget op på tidligere møder. Fra min vinkel, er det en lidt mærkelig struktur på masteruddannelserne. Der er så mange mastere som tilsyneladende konkurrerer med hinanden? De er meget lig hinanden. Som jeg opfatter det, drejer dette sig egentlig kun om to mastere – en i læring og en i ledelsesudvikling. MDO griber ind i samme tematik. Har der været tænkt på om en omstrukturering af området kunne være hensigtsmæssig?

AOT. Hver uddannelser kører for sig. Ligger som særskilte forløb. Oplevelsen er, at når man vælger en masteruddannelse, er man ret specifik på, hvad man gerne vil. Vi kan se det på MLP, der har det lidt svært pt. fordi det er en "generalistuddannelse". De studerende er usikre på, hvad de kan bruge den til. De er meget mere klare på, hvorfor de fx vil læse LOOP. Jo mere tydelighed, der er i masteruddannelsernes profil, jo mere komfortable føler de sig ift valget. Som tingene er nu tænker jeg ikke at masteruddannelserne bør lægges sammen.

KSE spørger herefter ind til ressourcer, da man kan optimere ved at tænke samkøring, og nævner, at der også kan være tale om kulturforskelle i tankegangen.

AOT tilføjer, at der fx på MOKS er taget konsekvensen af for lavt optag, så den nu kører som enkeltfag og afslutter herefter punktet pga. fremskreden tid.

Ad punkt 2 – Udvikling i Instituttets Masteruddannelsesportefølje v/Anja Thomassen

AOT: præsenterer kort MDO via slides.

Instituttets eneste masteruddannelse i KBH.

MDO uddanner de studerende til at sætte retning på nye dataprojekter i deres organisationer gennem følgende fokusområder: Vi skærper deres forståelse af data-muligheder og -udfordringer ved at skifte mellem teoretiske diskussioner og hands-on arbejde med f.eks. maskinlæring

Vi udvider deres 'datafantasi' til også at inkludere værdien af ustruktureret data som eks. tekst og billeder

Vi lader dem arbejde med deres egen organisation som case igennem hele uddannelsen, hvor hvert semester ender i et relevant output.

Kommentarer fra panelet vedr. MDO:

AC synes det lyder som en meget spændende og relevant uddannelse både til offentlige og private virksomheder, der sandsynligvis vil tiltale mange.

KSE spørger ind til et eksempel på en problemstilling på en masteropgave på uddannelsen.

AOT giver et par eksempler: Rigsarkivet – søgning på tusindvis gamle dokumenter, der gemmes elektronisk. Søge på ord og beskrivelser og trække data ud. Pandemiens udvikling historisk, så man kan bruge denne type data til at vurdere, hvordan fremtidige pandemier vil udvikle sig.

AK: Spændende uddannelse. I skoleverden har vi de sidste 5 år arbejdet meget med professionelle læringsfællesskaber i et stort projekt, hvor AAU også var med. Det var datadrevet og de 13 kommuner, der var med fik virkelig øjnene op for, hvad data er og hvad data det kan. Kommunikationen og dialogen hen over et bord, bliver helt anderledes, når der er data med på bordet. Nogle af de ting, der er svære at arbejde med er lettere at tale om, når der også er reel data på bordet. Hvornår er data valid? Hvornår kan jeg stole på data? I min verden er dette virkelig "hot stuff" lige nu.

AOT beder, som afsluttende kommentar, om input til fremtidens udvikling af EVU området og spørger ind til, hvad panelet mener er styrken i det, vi tilbyder og hvad kan vi blive bedre til?

Kommentarer fra panelet:

AC: Spændende tanke. Herligt, hvis ønsker det og har et drive til at gøre det, men I bevæger jer også ud på et marked, hvor vi andre er i forvejen. Der er ingen tvivl om at I kommer med en stor viden, men I har ingen salgskompetence. Den skal opbygges. Her skal I finde partnerskaber, der har den markedstilgang I har brug for, for at komme ud på det marked. I kommer med en stor viden, der vil være fantastisk at sætte i spil. Desuden skal incitamentet hos jeres undervisere være meget klar, så de ved, hvorfor de skal den vej. Hvis I går den vej, stiller AC sig meget gerne sin viden til rådighed. Ring endelig.

Virksomhederne vil tænke at I som vidensinstitution går ud og møder både offentlige og private virksomheder på en anden måde end I har gjort tidligere.

AOT: Vi skal ikke være et konsulenthus i klassisk forstand – vi skal være noget andet. Men hvad er det andet?

SL: Vigtigt punkt er, at sagligheden ikke forsvinder. Man skal passe på med ikke at anstrenge sig for meget for at komme ud på det marked, at sagligheden og kundskaben ikke forsvinder. Det skal være "Kundskabs organiseret". Argumenterne skal være velbegrunderet. Hold fast i troværdigheden. Belæg.

AK: Først og fremmest er det virkelig positivt og fremtiden at universitetet som institution skal være flere steder. Det skal ikke bare være "moderskibet", men skal turde bevæge sig ud i flere kontekster. VIA/UCN m.fl. som ikke er universiteter, de gør det også med konsulenter, der går ud og er flere steder. Så det handler om, at I nu skal ud og finde den vej, der er jeres. Hvad gør jer specielle i det? Rent undervisningsmæssigt er det en anderledes undervisningsprofil, der skal ud, men alligevel ikke en proceskonsulent, der skal ud og lave læsninger. Forestiller mig et virtuelt katalog af forskere, hvor man ude i organisationerne fx kan få en saltvandsindsprøjtning på fx datadrevet ledelse i forbindelse med et personalemøde. En appetitvækker, der kan betyde, at man beder om mere fra jeres palette. Samfundstendenserne er at vi skal være i forbindelse med hinanden. En tendens i den retning. Universiteterne skal være flere steder.

Ad punkt 3 - Orientering om uddannelserne ved Studienævnet for Læring, IT og organisation v/Ole Ravn

OR præsenterer dagstudierne og giver en status på aktuelle tiltag.

Bachelor i Organisatorisk læring (OL) har et optag på omkring 50-60 årligt. Har ikke sin egen kandidat, så de spredes efter de 3 år rundt på forskellige kandidatuddannelser.

En lille del af dem tager en af vores egne kandidatuddannelser: Læring og forandringsprocesser (LFP) og IT, læring og organisatorisk omstilling (ILOO).

LFP og ILOO har både hold i Aalborg og København.

Der er høj gennemførelsesprocent og lavt frafald på de første semestre.

Undervisermiljøet er højt kvalificeret og PBL tilgangen er stærkt forankret.

LFP AAL har høj dimittendledighed. Under 18,9% er målet for hovedområdet. Et område, vi arbejder meget med.

Kommentarer fra panelet i forlængelse af Oles oplæg:

AK, der selv har taget LFP for 11-12 år siden, spørger ind til, om der er et mættet marked, når der er så mange fra LFP med samme titel. Der findes to typer af studerende. Dem der kommer fra en fuldtidsstilling, og dem der kommer direkte fra en bachelor. Der har været en proces eller tendens i samfundet, med skolereformen som eksempel, til at man var træt af sit erhverv og derfor gik ind og tog en LFP. Med forventning om, at når man var færdig med denne uddannelse, så skulle man noget andet. De unge studerende uden erhvervs erfaring på den anden side, mens de jobs der er, er jobs, som kræver erfaring. Det stiller dem uden arbejds erfaring en del dårligere end dem med.

AK: Corona og den verden vi har i dag gør bare, at der er nogle andre udfordringer, som disse kandidater skal ud i. Ser man bredt på samfundet, foregår der meget kriseledelse i dag. Det, som jeres kandidater egentlig skulle ud og udføre er mere "flødeskumsarbejde" – innovation, udvikling og deslige. Netop denne type arbejde, er det, der i krisetider "skrælles af". Det bliver noget, der må vente til der er styr på situationen. En udfordring for jer er at hjælpe de studerende til at blive bedre til at vise de kommende arbejdsgivere, at de kan være med til at skabe de grønne tal og at det, de kan, kan gøre noget godt for organisationen. Virksomhederne skriger efter eksperter i, hvordan vi kan udvikle os digitalt. Det bør

komme mere ind i uddannelsen. Hvordan er det vi arbejder med data i organisationer. Læg billet ind på dette område.

SL: Godt at udnytte de data, der rent faktisk er indsamlet. Der er allerede lavet meget data på dette område. Vigtigt og interessant at lave et feltstudie. Man skulle kunne undersøge og lave brugbare analyser. Det er der behov for.

AC: Kender ILOO bedst, og mindre til LFP, men jeg ved, at der sidder mange ledere rundt omkring, der er i tvivl om, hvad man skal bruge LFP kandidaterne til. Selvom I har været i gang nogle år, så få den støvet af. Få fortalt omverden, hvad man skal bruge kandidaterne til.

AK tilføjer, at de studerende også skal have et salgsblik. De er ikke skolet nok i at kunne sælge sig selv til en jobsamtale.

Ad punkt 4 Tiltag vedrørende dimittendledighed på kandidatuddannelsen i Læring og Forandringsprocesser, Aalborg

Punktet blev behandlet under pkt. 3.

Ad punkt 5 – Eventuelt

Kort drøftelse af, om vi fremadrettet skal fastholde den online form.

Bred enighed om, at fleksibiliteten i forhold til deltagelse er større.

Ny dato i 2021 fremsendes snarest. Bliver i oktober 2021 og online.