



AALBORG UNIVERSITET

INSTITUT FOR LÆRING OG
FILOSOFI

KATHRINE VOGNSEN

T +45 9940 3392

KV@LEARNING.AAU.DK

Referat af møde i Aftagerpanelet for Læring *Mandag den 25. marts 2019, kl. 12-15:00*

Referent: Kathrine Vognsen

Dagsorden:

1. Ankomst og let frokost (12:00-12:30)
2. Velkommen og kort præsentationsrunde (12:30 –12:40)
3. Siden sidst på Institut for Læring og Filosofi, herunder status for struktur på Aftagerpaneler v/studieleder Nikolaj Stegeager (12:40 -12:50)
4. Hvordan matcher vores heltidsuddannelser de samfundsmæssige behov? - en forventningsafstemning med aftagerne (12:50-13:45)
13:45-14:00 - Pause
5. Fagprofil-indhold på masteruddannelsesstilbud (bilag) (14:00-14:30)
 - a. Hvilke af de eksisterende udbud er relevante for jeres arbejdspladser og hvorfor?
 - b. Input til nye fremtidige udbud
6. Hvordan bliver deltagelsen i aftagerpanelet værdifuldt? (14:30-14:50)
7. Eventuelt

Til stede:

Fra aftagerpanelet:

Deltager fra København:

- Sverker Lindblad (SL)
- Knut Steinar Engelsen (KSE)

Deltager fra Aalborg

- Lars Munch Svendsen (LMS)
- Rasmus Prehn (RP)

Fra instituttet:

- Studienævnformand Lone Krogh (LK)
- Studienævnformand Line Revsbæk (LR)
- Studieleder Nikolaj Stegeager (NS)
- Specialkonsulent Kathrine Vognsen
- Studienævnsekretær Janice Vester
- Studienævnsekretær Steen Nielsen (KBH)

Referat:

Ad punkt 2 - Velkommen og kort præsentationsrunde

Studieleder Nikolaj Stegeager byder velkommen. Alle tilstedeværende præsenterer sig selv.

Ad punkt 3 – Siden sidst på Institut for Læring og Filosofi, herunder status for struktur på Aftagerpaneler v/studieleder Nikolaj Stegeager

Nikolaj redegør for den aktuelle situation på instituttet.

Siden sidste aftagerpanelmøde er der lavet nogle væsentlige ændringer på det administrative set-up på vores uddannelser på instituttet.

Vi har tidligere udmeldt at aftagerpanelet skulle deles op i to paneler. Dette har vi revurderet og fortsætter med et panel, som repræsenterer alle uddannelserne inden for læringsfeltet på instituttet – både heltidsuddannelser og masteruddannelser.

AAU har været igennem en massiv sparerunde og der er sket afskedigelser. I forlængelse af dette har vi nu en del udfordringer i forhold til fastlærerdækning, forskning og i det hele taget bemanning – også på det administrative område.

Pr. 1/8 19, bliver Institut for Læring og Filosofi lagt sammen med Institut for Kultur og Globale studier til et nyt stort institut med omkring 350-400 medarbejdere.

Endelig har man også besluttet at lave en større omrokering af det fysiske miljø med henblik på fortætning og dermed besparelser af huslejeudgifter. Tiden er i det hele taget kendetegnet ved, at der sker massive og omfattende ændringer i vores organisation.

Der skal integreres læringsmål for PBL i alle studieordninger for at sikre, at PBL bliver en aktiv del af alle studieordninger.

Knut spørger ind til årsagen til den økonomiske situation.

3 ting i det – En generel nedgang i taxameter (omprioriteringsbidrag) en 2% reduktion, som man har besluttet, at fastholde frem til 2022. Aau ligger knapt så godt som de andre universiteter.

Ny budgetmodel, hvor man friholder skatten fra ekstern funding, hvilket betyder, at man i princippet beskatter uddannelsesindtægterne højere. Langt størstedelen af hum og samf indtjeningen er fra uddannelser.

Samtidig er humaniora under en central dimensionering, som betyder, at de uddannelser, der har en ledighedsfrekvens der er højere en den gennemsnitlige ledighedsfrekvens på området. Derudover er der yderligere reduktion. Alle fakulteter skal reducere med 2%, men hum og samf er hårdest ramt.

Knut spørger ind til, hvor udbredt forståelsen af PBL er, og det er netop noget af det, der løbende bliver udviklet på AAU. Der skal være forskellige former for PBL. Der skal være en progression ift PBL under studiet.

Rasmus Prehn: Vi har ikke et arbejdsmarked for bachelorer. Frygt for at det bare bliver nogle lidt mere avancerede HK'ere. Det gængse argument imod er, at man så aldrig får en kandidatuddannelse, fordi man bliver på arbejdspladsen og vænner sig til at være lønmodtager.

Er der overhovedet det behov. Hvor meget skal vi tilskynde til, at man får en kandidatuddannelser.

Hvordan tilrettelægger man uddannelser, så det ikke bare forgår i starten af ens arbejdsliv, men også er relevant for nogen på ex 55.

Det man skal hen i retning af, at involvere universiteterne i at lave traineeforløb. Uddannelsesmæssigt kan der være en gevinst i, at man efter en BA er ude i nogle år. Det giver en helt anden praksisforståelse. Se på, hvordan man aktivt kan gå ind og vejlede en studerende. Gå ud et par år, kom tilbage – byg videre. Mange kandidater kommer også tilbage til uddannelsessystemet og bygger ovenpå.

Vi tager med videre, hvordan karrierevejen for fx en BA i OL kan se ud. Vi har gjort et stort stykke arbejde for at sikre forhåndsgodkendelse af en lang række mulige kandidatuddannelser, man kan tage som overbygning.

Erhvervslivet efterspørger Trainee forløb. Det er meget efterspurgt af fx finanssektoren. Rasmus Prehn har spurgt ministeren.

Velorganiseret. Mange brancher kører deres egne forløb.

Knut. Det er også i Norge i fremgang, at man tager sin uddannelse via/på sin arbejdsplads og udfører arbejdet i sin organisation under uddannelsen.

Tager en BA – ind på arbejdsmarkedet – tilbage og tage en master.

Lars – det kræver en ændret indstilling fra arbejdslivet. Man kan lave en aftale med sin arbejdsplads.

Troløse unge. Ved at lave en uddannelsesstilling, hvor man forpligter sig til at blive på arbejdspladsen i 4 år,

Ad punkt 4 - Hvordan matcher vores heltidsuddannelser de samfundsmæssige behov? - en forventningsafstemning med aftagerne (12:50-13:45)

Lone Krogh indleder punktet med at fortælle lidt om sin egen baggrund.

Udfordringen er, at udvikle uddannelser, så de matcher de behov, der er på arbejdsmarkedet.

Lone skitserer kort de forskellige uddannelser på instituttet.

Kompetencer er noget, der forældres stadig hurtigere, så virksomheders motivation for at have ansatte, der bliver opdateret på nye viden øges.

Traditionelt har der fra fagforeningssiden været modstand på dette, men det er ved at ændre sig.

Ad punkt 5 - Fagprofil-indhold på masteruddannelses tilbud (bilag) (14:00-14:30)

- a. Hvilke af de eksisterende udbud er relevante for jeres arbejdspladser og hvorfor?
- b. Input til nye fremtidige udbud

Line Revsbæk redegør for status på masteruddannelsesområdet og skitserer kort de 7 masteruddannelsesspor, hvor der samlet set er godt 400 studerende.

Der kører desuden en række specialdesignede forløb, som rekvireres af virksomheder/organisationer. Dygtige koordinatører driver uddannelserne. Forankring af den kultur, der er på AAU skal inkorporeres i studieordningerne.

Specialdesignede forløb (Dania, UCN m.fl.) godt afsæt for os er, at vi har mange undervisere med forbindelser til arbejdsmarkedet.

Er udbuddene relevante? Vi har selv en opmærksom på, at vi har mange uddannelser, der rammer et felt, der ligner hinanden.

En oplevelse af, at vi er gode til at aktualisere os selv med titlerne på masteruddannelserne (Knut)

Vores arbejdsantagelse hidtil har været, at masterstuderende søger noget specifikt (Nikolaj). Vi har svag stigning (men en stigning vi formoder bliver større) i søgning til den fleksible masteruddannelse

Et medlem fra aftagerpanelet præsenterede en ide om, at slå nogle af uddannelserne sammen for at skabe stærkere uddannelses-'brands'. Specifikt fremhævede medlem af aftagerpanelet, at Master i Læreprocesser og Master i Innovation og Kreativt Læringsdesign i deres fremsendte beskrivelser ligner meget hinanden og kunne overvejes slået sammen til Master i Kreative Læreprocesser.

Aftagerpanelet hæftede sig ved mulighederne i 'den fleksible masteruddannelse'. Der var genklang i forhold til en masterstruktur, hvor studerende selv kan sammensætte deres uddannelsesplan på tværs af masterudbud nationalt og gerne også internationalt. Det giver anledning til at overveje, hvor der internationalt udbydes master moduler inden for læring, læreprocesser, organisationsforandring, evaluering og procesfacilitering og humanistiske tilgange til ledelse, som eventuelt kunne indgå i en fleksibel masteruddannelse under instituttets studienævn.

Masteruddannelserne er ofte historisk opstået, fordi der er faglige miljøer, som instituttet ønsker at satse på. Et medlem i aftagerpanelet spurgte til, hvilken rolle studenterefterspørgsel spiller i forhold til etablering uddannelsesudbuddet. Det vil være relevant at se på procedurerne og arbejdsgange til udarbejdelse af uddannelsesudbud og styrke involveringen af ansøgerfeltet og arbejdsgiverorganisationer i dette. Måske er det relevant mere centralt på AAU at styrke arbejdsgangene og tilgængelige redskaber i udarbejdelsen af en business case for et nyt masterudbud (eksempel på relevante redskaber eller services til at støtte dette arbejde kunne være muligheden for at få udarbejdet en markedsanalyse).

Begrebet 'masterpædagogik' blev fremhævet som interessant og relevant. AAU har med PBL tilgangen til uddannelsespraksis et potentiale for at skabe stærk praksisforankring af læringsudbyttet fra deltagelse i masteruddannelser. Dette bør ekspliciteres og udvikles yderligere til gavn for masterudbuddene.

Ad punkt 6 - Hvordan bliver deltagelsen i aftagerpanelet værdifuldt? (14:30-14:50)

Diskussion af, hvad der skal til for at det bliver værd at prioritere disse møder.

Dette aftagerpanel har stor spændevidde og omfatter både dag- og masterstudier.

Knut synes det er værdifuldt at få indsigt i en anden organisation. Søger mere information på forhånd. Flere bilag til at forberede sig på og mere transparens. Følte sig for lidt forberedt. Det har været gode og spændende diskussioner.

Gerne flere bilag man kan læse inden mødet. Det kan være i form af "primær og sekundær" litteratur. Finde en mængde, der ikke skræmmer nogen væk og hvor man i en eller anden grad selv kan vælge mængden af det, man har tid til at sætte sig ind i inden møderne.

Balance.

Spændende at komme. Rasmus vil gerne på forhånd kunne give sit politiske perspektiv på noget, men skulle der være nogle politiske ting – hvad siger ministeren om et givent emne. Rasmus vil gerne undersøge på forhånd og tale om det i fem minutter. Men skal kunne forberede sig til det.

Lars synes det er interessant at komme, fordi han har en interesse i feltet og har en intention om at arbejde tættere sammen med forskere. Det har værdi i sig selv at være med. Optaget af at udvikle forskning og uddannelse i DK.

Det giver mening af invitere studerende. Det er vigtigt med variation. ”Det giver også værdi for mig, at føle at man som medlem af panelet kan bidrage med noget relevant og aktuelt”

Dilemmaer – gordiske knuder. Kaste ind i manegen – bruge aftagerpanelets netværk.

Knut synes det er et godt forslag fra Rasmus at sætte nogle dilemmaer op, som paneldeltagerne kan overveje på forhånd.

Ad punkt 7 – Eventuelt

Næste møde indkaldes i god tid. Dato ud inden sommerferien.