

# VIDEN OG LÆRING DER VIRKER

Strategi 2016-2021

instituttet for Læring og Filosofi

---

## Forord

Instituttet for Læring og filosofis femårige strategi, *Viden og læring der virker*, omhandler lige som AAUs overordnede strategi og fakulteternes strategier på AAU perioden 2016-2021. Instituttets strategi skal sikre, at vi fortsat udvikler et godt institut, og at vi herigennem gør os klar til at møde de udfordringer i forsknings- og uddannelseslandskabet, vi allerede ser nogle af konturerne af i dag. Strategien skal desuden gøre os i stand til at gribe de nye muligheder, der måtte vise sig i løbet af strategiperioden. Som strategiens titel antyder, er det vores ønske og vision, såvel i forskningen som via vore uddannelser og øvrige aktiviteter, at levere 'viden og læring der virker'. Det vil sige forskningsbaseret viden, vidensprodukter og uddannelser, der gennem et virksomt samarbejde mellem instituttet og det omgivende samfund har *impact* i betydningen bidrager synligt og virkningsfuldt til samfundets, instituttets og de studerendes udvikling.

Instituttet for Læring og Filosofi er et to-fakultært SSH-institut – Social Sciences and Humanities. SSH begrebet benyttes i dag internationalt, når Hum og Samf optræder som integreret. Instituttet er kendetegnet ved en høj grad af tværfaglighed, som også er en kerneværdi, vi vil konsolidere og videreudvikle i den kommende strategiperiode i både forskning, uddannelser og øvrige aktiviteter.

Vi forsker og uddanner - som instituttets navn angiver – inden for læring og filosofi. Inden for forskningen i filosofi er der et særligt fokus på den *anvendte* filosofi, da én af instituttets store uddannelsesmæssige satsninger er en bachelor- og en kandidatuddannelse i Anvendt Filosofi. Inden for læring forsker vi, med udgangspunkt i et bredt humanistisk og samfundsvidenskabeligt forankret læringsbegreb, i læring i skoler, institutioner, private virksomheder og organisationer i det hele taget. Vi forsker i såvel formelle som uformelle læreprocesser i dagligdagen og på arbejdspladsen. Vi forsker blandt andet i innovative læreprocesser, i organisationers udvikling og kapacitetsopbygning, i digital pædagogik og menneskers omgang med og påvirkning af teknologirelaterede processer på arbejdspladsen, i udviklingen af teknologi og undervisning og i kompetenceudvikling og hverdagslæring.

Instituttets forskning er forankret i otte forskningsgrupper, der samtidig over tid indgår strategiske alliancer og samarbejder på kryds og tværs og i fællesskab tager gennemgående forskningsmæssige temaer op af betydning for hele instituttet, for universitetet og for samfundet. Tværgående forskning i PBL (problembaseret læring), Higher Education og Evaluering er eksempler på sådanne tværgående temaer.

Instituttet har afdelinger i Aalborg og København. Ved strategiperiodens start har instituttet 83 professorer, lektorer og adjunkter (som samlet betegnelse bruges 'PLA'). Af dem sidder godt halvdelen i Aalborg og knap halvdelen i København. Hertil kommer et meget stort antal Ph.d. studerende, videnskabelige assistenter,

studieadjunkter og studielektorer samt administrative medarbejdere. Endelig er også en del D-VIP tilknyttet uddannelsesopgaver. Afdelingen i Aalborg omfatter medarbejdere på begge fakulteter; i København har vi udelukkende medarbejdere ansat på Det Humanistiske Fakultet. Begge steder udføres SSH-forskning i tæt samarbejde mellem alle medarbejdere på instituttet samt med forskere på andre institutter i både Aalborg og København. Institutet har uddannelser på begge campusser og leverer også i høj grad undervisning begge steder til en række uddannelser udover instituttets egne.

Fagligt har de to afdelinger af instituttet både slægtskaber og hver en egen, særlig profil. Fx foregår forskningen og uddannelserne inden for det filosofiske fagområde alene i Aalborg mens fx forskningen og uddannelserne inden for henholdsvis teknoantropologi og it og læring er tværgående og bygger på tætte samarbejder mellem de to afdelinger. Vore samfundsvidenskabelige uddannelsesaktiviteter er koncentreret i Aalborg, hvor de bemandes med undervisere fra begge fakulteter der forskningsmæssigt arbejder tæt sammen omkring organisatorisk læring og uddannelsesforskning.

AAU Learning Lab er universitetets tværgående, pædagogiske kompetenceudviklingsenhed, som udbyder adjunktpædagogikum, kurser til alle undervisere samt specialtilrettede forløb på bestilling fra institutter, skoler og studienævn. AAU Learning Lab er organisatorisk placeret ved Institut for Læring og Filosofi. Aktiviteterne foregår i et tæt samarbejde med eksperter og brugere på hele universitetet.

Institut for Læring og Filosofi udbyder under Skolen for Erkendelses- og Forandringsprocesser (SEF) en lang række uddannelser og efter- og videreuddannelser inden for Læring og Filosofi. Desuden samarbejder instituttet med en række andre skoler om udbud af dagstudier og efter- og videreuddannelse inden for teknoantropologi; lederudvikling samt ledelses- og organisationsudvikling; læreprocesser og kommunikation i organisationer; læringsdesign; samt børn og unges vilkår.

Instituttet har lang tradition for omfattende samarbejder med eksterne parter i form af skoler, kommuner, regioner, ministerier, private virksomheder, interesseorganisationer o.l. Samarbejderne, der er kendetegnet ved respekt og ligeværdighed, har mange former - fra den formelle kontrakt om forskningsbaseret samarbejde til netværk, foreninger, oplæg m.m.

Rammen for, at instituttet er blevet en så engageret og succesfuld organisation på den relativt korte tid efter dets oprettelse i 2003, er i høj grad den vægt, der gennem alle strategiperioder er lagt på at opbygge en fælles identitet, som alle kan være stolte af, og en god tone ved siden af en vedvarende opgaverelateret kvalificering af organisationen og dens medlemmer administrativt og ledelsesmæssigt. Vi står derfor i dag med et fagligt, administrativt og ledelsesmæssigt stærkt institut, der i løbet af den kommende strategiperiode skal og samlet vil arbejde på at blive endnu bedre gennem nye visioner og indsatser. Strategien er blevet til i et tæt samarbejde mellem ledelse, Institutråd, Samarbejdsudvalg (SU), Arbejds miljøudvalg (AMiU), forskningsledere og medarbejdere. Tak til alle for jeres bidrag og for jeres engagement i processen.

## Vision og indsatser for forskning og vidensamarbejde

Instituttets forskning er organiseret i otte forskningsgrupper (for yderligere uddybning se [www.learning.aau.dk](http://www.learning.aau.dk)):

- *Center for læring i organisationer (CLIO)* i Aalborg forsker i vigtige aspekter af organisationsforandringer i et læringsperspektiv. Lederudvikling, forandringsledelse, arbejdsmiljø, videnstilførsel gennem kompetenceudvikling samt evaluering og databaseret kapacitetsopbygning er eksempler herpå. Til centeret er knyttet et Laboratorium, hvor specielt udvikling af skole og dagtilbud udforskes (LSP).
- *Sundhed, organisation, uddannelse og læring (SOUL)* er en specialgruppe under instituttets forskning i organisatorisk læring, som er placeret i København. Gruppen har særlig fokus på sundhedsområdet, herunder rehabilitering og sundhedsprofessionerne.
- *Center for uddannelses- og evalueringsforskning (CfU)* i Aalborg arbejder med uddannelsesforskning i et policy-perspektiv. Der arbejdes med politisk-sociologiske, historiske, komparative og kvalitative tilgange. Konkret forskes fx i tests, talentudvikling, Unesco og OECD som internationale aktører på uddannelsesarenaen, livslang læring samt diversitet, inklusion/eksklusion og uddannelse.
- *Forskning i undervisning og uddannelseskulturer (FiU)* i Aalborg studerer læreprocesser med fokus på innovativ didaktik, pædagogik, kultur og art based learning. Micro studier af undervisere og elever i klasserum og i nye læringsrum er en del af gruppens virke.
- *IT og læringsdesign (ILD)* omfatter en stor gruppe forskere på tværs af instituttets to afdelinger og inddrager desuden forskere fra Institut for Kommunikation i København. Fokus er på studier og design af læreprocesser der integrerer it, med henblik på at skabe bedre rammer for menneskers liv gennem læring – både i skolen og i voksnes læreprocesser, i uddannelsessammenhæng og i organisationer i arbejdslivet.
- *Forskningsgruppen i tekno-antropologi (TANT)* arbejder med et bredt spektrum af teknologier (energi, sundhed, IT m.m.) og anlægger i høj grad et teknologiudviklingsperspektiv. Teknologiudvikling analyseres i hele spektret fra teknisk innovation og design til brugeres praktiske anvendelse, fortolkning og evt. modificering af teknologien. Gruppen studerer desuden de dilemmaer og kontroverser, der opstår omkring nye teknologier. Gruppen omfatter forskere på tværs af instituttets to afdelinger og arbejder i høj grad Lab-baseret.
- *Center for ungdomsforskning (CeFU)* er en velkendt forsknings- og udviklingsenhed på den danske scene inden for studier af unge i et 360 graders perspektiv, hvor de unges egen stemme i høj grad kommer frem. Unges uddannelse, liv og læring studeres med fokus på både systemer for flertallet, udsatte unge og alle de grupper der arbejder med unge. CeFU har base i København, men samarbejder bredt på tværs med alle de øvrige forskningsgrupper hvor ungeperspektivet er relevant

- *Center for anvendt filosofi (CAF)* er instituttets filosofiforskningsenhed, som er hjemmehørende i Aalborg. Fokus er her på forskellige anvendelsesområder for filosofien (sundhed, teknologi, uddannelse, miljø og bæredygtighed, etik) som forskningsbaserer instituttets nye uddannelsesprogrammer inden for anvendt filosofi. CAF indgår derfor i mange forskellige samarbejdsrelationer på tværs med de øvrige forskningsgrupper på instituttet inden for læring.

Disse otte forskningsgrupper indgår til stadighed forskellige samarbejder og alliancer, som understøtter, at vi i instituttet kan tage nye forskningsområder op og påtage os større forskningsopgaver, som kræver bred viden og mange kompetencer. Såvel over for mulige eksterne samarbejdspartnere som indadtil på AAU muliggør disse samarbejder, at vi kan fremstå med en samlet, stærk ekspertise inden for udvalgte felter. PBL, Higher Education og Evaluering er eksempler på sådanne felter. Vantheden med og ønsket om tværgående samarbejder blandt instituttets forskere og forskningsgrupper betyder desuden, at vi har gode forudsætninger for at 'gribe bolden', når helt nye muligheder viser sig, som kræver tværgående forskningsmæssig viden og kompetencer.

**Den overordnede vision for instituttets forskning og det hermed forbundne eksterne vidensamarbejde i strategiperioden er, at vi øger både vores akademiske og vores samfundsmæssige gennemslagskraft (impact), således at vi inden for vores forskningsområder såvel nationalt som internationalt anerkendes som et nyskabende og førende (SSH) forskningsmiljø, som leverer relevant og virkningsfuld forskning og vidensformidling af høj kvalitet inden for læring og filosofi.**

Der vil blive arbejdet med **tre indsats**er for at den overordnede vision skal lykkes:

1) Øget forskningshøjde

Stor forskningshøjde er forudsætningen for en unik og stærk forskningsprofil med gennemslagskraft. Derfor vil konsolidering og videreudvikling af forskningshøjden stå helt centralt i vores arbejde med realiseringen af den overordnede forskningsvision. Forskningshøjden skal øges for alle grupper og individer, og enkelte miljøer skal udvikle sig til 'spidser' inden for deres forskningsfelt – nationalt og internationalt.

Strategiperioden vil derfor blive præget af bl.a. følgende tiltag for at sikre øget forskningshøjde:

- Alle forskningsgrupper arbejder målrettet på at spidsformulere, udnytte og videreudvikle deres særlige forskningsmæssige særkender og styrker. Grupperne arbejder målrettet med indfrielsen af deres visioner og handleplaner med henblik på at sikre kvalitet, relevans og forskningshøjde inden for gruppens særlige styrkeområder og satsninger
- Forskningsgrupperne arbejder målrettet med øget internationalisering og med strategisk netværksdannelse og –samarbejde såvel nationalt som internationalt
- Forskningsgrupper og enkeltforskere arbejder målrettet med publicering af egne og fælles forskningspublikationer gennem danske og internationale publiceringskanaler, der giver BFI og impact

2) Videreudvikling af vores forskningsorganisering så at den balancerer stabilitet, agilitet og karrierefremme for den enkelte forsker

Instituttets forskning baserer sig på, at vi har otte velfungerende enheder med faglige ledelser, gruppestrategier og gruppehandleplaner, som følges og som tilsammen udgør et hele i form af instituttets forskningsprofil.

Men udover den nødvendige stabilitet, der ligger heri, kalder moderne forskningsudfordringer og forskningsmuligheder også på agilitet i form af, at nye samarbejder på tværs skal kunne indgås, nye strategiske alliancer formes, og nye målrettede fælles indsatser igangsættes.

Mens begge disse forhold er knyttet til gruppen, er vi også fuldt bevidste om, at forskning i høj grad lever af den enkelte forskers virkelyst, ambitioner og kompetencer. Derfor er støtte til den enkelte forskers karriere og karriereudvikling også en helt afgørende faktor.

En kombination af forskningsgruppetiltag, tværgående tiltag og karrierefremmende tiltag for den enkelte forsker vil derfor blive afgørende som afsæt for realiseringen af den overordnede forskningsvision.

Kvaliteten af de enkelte forskningsgruppers ledelse og daglige funktionsmåde skal sikres. Grupperne skal løbende diskutere og implementere relevante og nødvendige tværgående samarbejder og initiativer. Og gruppernes karrierefremmende tiltag for den enkelte forsker skal styrkes.

Strategiperioden vil derfor blive præget af bl.a. følgende tiltag for at sikre optimal forskningsorganisering:

- De enkelte forskningsgruppers organisatoriske robusthed styrkes grundlæggende gennem tre ting:
  - a) Forskningsledere deltager i kompetenceudviklingsforløb, der sikrer kompetent faglig og organisatorisk ledelse af grupperne.
  - b) Gruppeorganiseringens stabilitet sikres ved faste regler omkring enkeltforskernes gruppetilhørsforhold.
  - c) Der afholdes årlige GRUS samtaler som led i arbejdet med forskningsgruppernes fortsatte faglige udvikling og organisatoriske robusthed
- Samarbejdet mellem de otte forskningsgruppeledere vil blive systematisk understøttet og styrket mhp. at fremme og støtte tværgående samarbejder og tiltag
- For alle forskere vil den årlige MUS skærpe opmærksomheden på individuel karriereudvikling og følge op med formulering af handleplaner herfor. Der iværksættes desuden coachingforløb for lektorer og professorer omkring deres individuelle karriereudvikling; der bliver etableret en mentor ordning for adjunkter og post.doc. ansatte; Ph.d. studerende tilbydes pædagogiske kurser samt karriereudviklingssamtaler, så at kvalitet og relevans af Ph.d. uddannelsen øges

3) Endnu mere fokus på virkningsfulde eksterne vidensamarbejder

Eksterne vidensamarbejder er en integreret del af instituttets forskning, og økonomisk er instituttet fremover også helt afhængigt af den eksterne funding, disse kan generere. Gennem vidensamarbejder kan vi styrke synergien mellem forskning, eksterne samarbejder og de uddannelser, vi udvikler og leverer undervisning til. Vi udvikler nyt igennem sådanne samarbejder og sikrer igennem disse samarbejder, at vi bedriver forskning, som er relevant og som medvirker til udviklingen i og af samfundets private og offentlige organisationer og institutioner.

Vi skal i strategiperioden blive endnu bedre til at indgå vidensamarbejder. Vi skal arbejde målrettet på at øge disses antal, størrelse og kobling til strategiske mål samt til at gøre dem endnu mere relevante for omverdenen og sikre kvaliteten i både samarbejdsprocesser og –produkter. Økonomien gør også, at vi skal blive endnu bedre til aktivt at opsøge vidensamarbejder og til at omsætte vidensamarbejder til ekstern funding.

Strategiperioden vil derfor bl.a. blive præget af følgende tiltag mhp. at sikre flere eksterne vidensamarbejder:

- Kompetenceudvikling af forskere med henblik på at de tilskyndes til at ansøge om og i særlig grad opsøge muligheder for vidensamarbejder og ekstern funding. GRUS, gruppecoaching og individuel kompetenceudvikling er nogle af redskaberne hertil
- Videreudvikling af det organisatoriske set up omkring vidensamarbejder og ekstern funding
- Udvikling af en bred vifte af relevante og socialt ansvarlige videns- og forskningsprodukter til samfundets institutioner og organisationer (efteruddannelse og kurser, apps, undersøgelseskoncepter, modeller, metoder m.m.), som styrker vores forskningsformidling og dermed vores samfundsmæssige impact

### **PBL som særligt indsatsområde**

Ud over at vi vil arbejde med de ovenstående tre forskningsindsatser, er PBL er et centralt indsatsområde i AAUs strategi – og i instituttets. Det er således en særlig vision for instituttet at være en nøglespiller og bidrager i den videreudvikling af PBL, der skal ske i den kommende strategiperiode på alle niveauer på AAU. Vi vil derfor løbende engagere os i det fælles arbejde på AAU med udvikling af PBL-modellen, og vi vil løbende medvirke i – og tage initiativer til - fakultets- og skolebaserede initiativer omkring PBL. Konkret vil instituttet arbejde på at få aktiv del i det PBL-forskningsprojekt, der igangsættes af direktionen i regi af den fælles AAU-strategi, ligesom vi aktivt vil levere forskningsbaseret til aktionsforskningsprojekter på fakultets-, skole- og uddannelsesniveau. Der vil blive igangsat indsatser til understøttelse af disse visioner. Instituttets PBL Research Unit, Higher Education Unit og AAU Learning Lab, der også hostes på instituttet, samt instituttets laboratorier inden for video og it og læring vil alle være vigtige ressourcer i dette arbejde.

## Vision og indsatser for uddannelse

Uddannelserne ved Institut for Læring og Filosofi, herunder såvel dagstudier som efter- og videreuddannelse, er baseret på vores forskning, faglighed og vores problemorienterede tilgang med meget tæt kobling mellem teori og praksis.

Instituttets visioner og indsatser på uddannelsesområdet skal ses i tæt sammenhæng med skolernes (og for vores vedkommende især SEF-skolens) strategiplaner samt det på AAU gældende kvalitetssikringssystem, som foreskriver bestemte ansvarsområder og opgaver for institutterne. Derfor henvises her til disse ressourcer på [www](http://www.kvalitetssikring.aau.dk/):

**Kvalitetssikring:** <http://www.kvalitetssikring.aau.dk/>

**SEF skolen:** <http://www.sef.aau.dk/>

Qua instituttets forskningsmæssige interesse i uddannelsers tilrettelæggelse og organisering, er det naturligt for os at være optaget af og aktivt engageret i arbejdet omkring uddannelsers og uddannelsesporteføljers robusthed som beskrevet i AAUs fælles strategi. Vi arbejder såvel forskningsmæssigt som i praksis inden for de enkelte uddannelser med udvikling af nye og innovative tilrettelæggelsesformer, herunder hvordan PBL som metode bruges og kan videreudvikles inden for uddannelserne.

Vi vil i strategiperioden fortsat gennemføre og udvikle eksisterende og relevante nye uddannelser og efteruddannelser, idet instituttet har det som en overordnet vision at medvirke til samfundets udvikling igennem uddannelse af både børn, unge og voksne målgrupper. Vi ønsker desuden, gennem forsknings- og udviklingssamarbejder med private og offentlige samarbejdspartnere, at bidrage til at udvikle læringsmiljøer, der bygger på synergien mellem forskning, vidensamarbejde og uddannelse og som sikrer en høj læringsmæssig kvalitet både inden for og uden for det formelle uddannelsessystem. I strategiperioden lægger instituttet fx særlig vægt på at udvikle og øge omfanget af uddannelsesaktiviteter på det samfundsvidenskabelige område i Aalborg og inden for teknologifeltet i vores afdeling i København.

Der vil blive arbejdet med **tre indsatser** for at den overordnede vision skal lykkes:

### 1) Undervisning, vejledning og studiemiljø af høj kvalitet

Det er helt centralt for instituttet at kunne tilbyde det nødvendige omfang af forskningsbaseret undervisning og vejledning til de uddannelser, vi bidrager til. Samtidig skal vi sikre en høj pædagogisk kvalitet i såvel undervisning som vejledning.

Ud over sikringen af kvaliteten i vore uddannelsesaktiviteter arbejder vi i instituttet kontinuerligt og målrettet – sammen med skoler og studienævn - med at sikre de studerende det bedst mulige studiemiljø.

Strategiperioden vil derfor blive præget af bl.a. følgende tiltag for at sikre undervisning, vejledning og studiemiljøer af høj kvalitet:

- Sikring af uddannelsernes faglige kvalitet ved at have særligt fokus på at øge fastlærerdækningen og herunder PLA-dækningen på uddannelserne samt løbende og systematisk at følge op på om forskningsdækningen til enhver tid er af et omfang som lever op til AAUs måltal herfor
- Sikring af uddannelsernes kvalitet med særlig opmærksomhed på deres pædagogiske tilrettelæggelse og gennemførelse, herunder med vægt på brugen af PBL som bindeled mellem undervisning, forskning og praksis. Dette vil ske inden for rammerne af AAUs kvalitetssikringssystem og de ansvarsområder, opgaver, procedurer og politikker, der her anvises, bl.a. omkring opfølgning på evalueringer sammen med skoler og studienævn; løbende pædagogisk kompetenceudvikling af underviserne m.m.
- Kvalitetssikring og styrkelse af uddannelserne gennem fortsat allokering kompetent studieadministrativ bistand samt administrativ ekspertbistand til daglig drift, økonomistyring, udvikling, kvalitetssikring og markedsføring af uddannelserne under SEF-Skolen
- Videreudvikling af et attraktivt og læringsunderstøttende studiemiljø for alle uddannelser, der er knyttet til instituttet. Institutet ønsker, at de studerende aktivt inddrages i udformningen heraf. I strategiperioden vil der sammen med skoler og også som led i fakulteterne strategier blive igangsat indsatser, der fortsætter det nuværende arbejde med studiemiljøet og videreudvikler dette

## 2) Uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans

PBL er et centralt omdrejningspunkt i alle de uddannelser, vi er særligt engagerede i under SEF skolen. Herigennem opnår de studerende løbende en vigtig og tæt kontakt med det arbejdsmarked, de siden hen skal ud at virke i.

Vi vil løbende arbejde med at styrke sammenhængen mellem forskning, vidensamarbejde og undervisning/vejledning for på den måde yderligere at understøtte både kvalitet og arbejdsmarkedsrelevans i uddannelserne.

Strategiperioden vil derfor blive præget af bl.a. følgende tiltag for at sikre uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans:

- Udvikling og sikring af de studerende og deres undervisere mulighed for at kunne benytte instituttets Lab-faciliteter til at eksperimentere med og udvikle nye, arbejdsmarkedsrelevante metoder, samarbejdsformer, produkter og tilgange for ad den vej at støtte jobrelateret, virkningsfuld kompetenceudvikling. PBL indgår centralt i denne indsats.
- Institutets undervisere og vejledere vil løbende og systematisk stille deres netværk samt deres kontakter til og samarbejder med eksterne parter til rådighed for de studerende. Blandt andet herigennem sikres de studerendes tilknytning til verden uden for universitetet
- Institutet vil sammen med skolen arbejde med at sikre tydelighed omkring uddannelsernes indhold og arbejdsmarkedsrelevans via markedsføring og via forskellige konkrete tiltag, der løbende kan bidrage til sikringen af såvel nye som kommende uddannelsers relevans, kvalitet og synlighed
- Institutet vil samarbejde med SEF skolen om (videre)udvikling af efterspurgte og arbejdsmarkedsrelevante efteruddannelser og kurser inden for instituttets faglige områder



### 3) Udvikling og udvidelse af uddannelsesporteføljen

Instituttet arbejder løbende på videreudvikling og udvidelse af uddannelsesporteføljen under SEF- skolen i samarbejde med denne og i samarbejde med de respektive fakulteter. Til denne indsats vil instituttet levere både forskningsressourcer og administrativ ekspertbistand samt (efter aftale) særlig støtte til fx behovsundersøgelser m.m.

I strategiperioden lægges der vægt på (videre)udvikling af uddannelser under såvel det Humanistiske som det Samfundsvidenskabelige område. I perioden vil vi eksempelvis arbejde med at videreudvikle og øge omfanget af uddannelsesuddbuddet under det Samfundsvidenskabelige område samt inden for Efter- og videreuddannelsesområdet i Sydhavnen, som bygger på vores særlige styrker og spidskompetencer her.

Strategiperioden vil derfor blive præget af bl.a. følgende tiltag i relation til udvikling, kvalitetssikring og udvidelse af uddannelsesporteføljen:

- Kvalitetsudvikling og –sikring af eksisterende uddannelser
- Instituttet vil sammen med SEF skolen tage initiativer til / hhv. understøtte initiativer til udvikling af relevante, nye uddannelsestiltag
- Instituttet vil understøtte mulighedsafklaring og udvikling af kurser og efteruddannelsestiltag, der har sammenhæng med instituttets forskningsmæssige vidensamarbejder

Instituttet har, som tidligere omtalt i afsnittet vedrørende instituttets visioner for forskning, en særlig forskningsmæssig interesse i PBL og lægger stor vægt på PBL som en integreret del af samtlige uddannelser, som instituttet har en særlig andel i (uddannelser under SEF skolen i særdeleshed).

I relation til uddannelserne er underviserens pædagogiske kompetencer og kompetenceudvikling desuden et yderst centralt område. Det gælder såvel forskningsmæssigt som i form af aktiviteter. Pædagogisk udvikling i universitetspædagogiske praksisser, herunder PBL, gør det akademiske personale i stand til at opfylde Aalborg Universitets forpligtelse til højeste kvalitet i undervisning og vejledning. AAU Learning Lab er AAUs tværgående, pædagogiske kompetenceudviklingsenhed. Enheden er forankret i Institut for Læring og Filosofi, hvis medarbejdere har centrale roller som undervisere og pædagogiske vejledere samt som medudviklere af det forskningsbaserede udbud under Learning Lab. Learning Lab lægger særlig vægt på kompetenceudvikling af underviserfærdigheder hos medarbejdere, der har begrænset erfaring med undervisning på universitetet og som er nye på Aalborg Universitet. Men Learning Labs understøttelse af den fortsatte udvikling af medarbejdere i hele deres undervisningskarriere er også en kommende vigtig opgave for LearningLab – i samarbejde med de relevante, forskningsbaserede kompetencecentre på AAU.

## Vision og indsatser for instituttet som arbejdsplads

Dygtige og dedikerede medarbejdere og ledere samt et attraktivt arbejdsmiljø præget af arbejdsglæde og respekt udgør tilsammen forudsætningerne for, at instituttet kan levere det, som er vores opgave og ambition.

Instituttet har siden det blev etableret været kendetegnet ved stor faglig nysgerrighed og en åbenhed for nyt og for nye. Vi er en arbejdsplads, som er kendetegnet ved stort engagement og et højt aktivitetsniveau såvel inden for administrationen og ledelsen som inden for forskningen og undervisningen.

Et andet kendetegn ved instituttet er og har været den gode omgangstone, som præger hverdagen. Vi er et miljø med velfungerende kollegiale relationer iblandt forskere indbyrdes, iblandt det administrative personale indbyrdes, og på kryds og tværs af alle medarbejdergrupper og ledelse. Som led i at fastholde og sikre instituttets faglige virke og dets fortsatte udvikling - samt som et vigtigt element i at fastholde og udvikle instituttet som en god arbejdsplads - lægger vi stor vægt på at have aktive og velfungerende faste udvalg ved instituttet (SU, AMiU, Institutråd, øvrige faste udvalg) samt velfungerende tætte relationer mellem institut, skole og studienævn.

Vi ønsker at vedligeholde og videreudvikle instituttet som en god arbejdsplads med en åben og anerkendende kultur med respekten som særkende og kerneværdi samt med fokus på balancen mellem involvering, medansvar og professionel ledelse.

**Vores vision er at fastholde og fortsat udvikle et robust fagligt og kollegialt miljø, der bygger på en positiv arbejdskultur med respekt for hinanden og for de opgaver, vi skal løse sammen, og med stor transparens og åbenhed om, hvad der sker i organisationen. Centralt i visionen står, at vi løbende skal udvikle vore kompetencer som ledere og som medarbejdere for at sikre kvaliteten i instituttets virke både fagligt og samarbejds-mæssigt. Et led i visionen er desuden, at vi ønsker at opbygge og vedligeholde et fysisk arbejdsmiljø, der er rart at være i – for os selv som medarbejdere ved instituttet og for andre, der kommer her som gæster.**

Vi vil arbejde med især følgende **tre indsatser** for at indfri den overordnede vision for instituttet:

### 1) Kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere

Kompetente medarbejdere er udgangspunktet for, at instituttets aktiviteter kan etableres, vedligeholdes, styrkes og ledes med høj kvalitet.

Instituttet prioriterer kompetenceudvikling af medarbejdere på alle niveauer og på alsidige måder, og vi vil i strategiperioden blandt andet prioritere følgende:

- Individuel kompetenceudvikling og fælles kompetenceudviklingstiltag for TAP med henblik på udvikling af relevante faglige og redskabsmæssige kompetencer; kompetencer til planlægning og udvikling af arbejds-gange
- Individuel kompetenceudvikling og fælles kompetenceudviklingstiltag for forskere, herunder udvikling af kompetencer til initiering af og medvirken i forskningsprojekter; pædagogisk kompetenceudvikling (jf. politik herom)

- Kompetenceudvikling af nye medarbejdere, både VIP og TAP, via mentorordning, sidemandsoplæring, kollegial supervision, interne kurser etc.
- Kompetenceudvikling af ledere, såvel VIP som TAP

## 2) Transparens og gensidig information

Vi vil fortsat arbejde med at sikre transparens og information til medarbejderne omkring procedurer, kompetencefordeling, politikker, forventninger m.m. som led i at sikre et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere ved instituttet.

I strategiperioden vil vi blandt andet:

- Fortsat arbejde med at kvalitetsudvikle og målrette instituttets skriftlige information til medarbejderne og mellem medarbejderne, blandt andet ved at udgive vores nyhedsbrev Learning Inside
- Vi vil fysisk afholde onsdagssamlinger i Sydhavnen og fredagsmøder i Aalborg
- Vi vil afholde institutseminarer (campusvis og/eller fælles); vi vil afholde TAP-seminarer (for mindre teams og samlet); vi vil afholde forskningsleder- og professorseminarer; vi vil udbyde aktiviteter i Ph.d. klub etc.

## 3) Samarbejdskultur og velfungerende fysiske rammer

At være del af et arbejdsmiljø, der fagligt og socialt er præget af respekt og god tone er et træk ved instituttet, som vi hver især nyder godt af og værner om. Også de fysiske rammer har stor betydning for, hvordan vi fungerer i hverdagen.

I instituttet lægger vi stor vægt på at prioritere vedligeholdelsen og den fortsatte udvikling af (sam)arbejdsmiljøet, og i strategiperioden vil vi blandt andet:

- Værne om samarbejdsudvalg, arbejdsmiljøudvalg, institutråd og øvrige (faste) udvalg som vigtige fora for mødet mellem forskellige medarbejdergrupper, studerende samt ledelsen - med henblik på i fællesskab at nå frem til bæredygtige svar på instituttets udfordringer og videre udvikling
- Sikre god modtagelse og integration af alle medarbejdere, herunder medarbejdere, der har været borte fra arbejdspladsen i en periode (som følge af orlov, sygdom, udlandsophold etc.), medarbejdere, der er tilknyttet instituttet i kortere tid, elever og andre med mindre fast tilknytning til stedet.
- Tage ordentligt afsked og markere, når en medarbejder stopper (fx går på pension, søger nye udfordringer eller ophører pga. udløb af åremålsansættelse)
- Etablere, vedligeholde og videreudvikle de bedst mulige fysiske rammer til forskning, uddannelse og administration

## **Afrunding**

Instituttets strategi 'Viden og læring, der virker' er den overordnede ramme for instituttets aktiviteter i perioden 2016-2021. Udmøntning af strategien sker i form af handlingsplaner, der udarbejdes rullende for to år ad gangen.