



AALBORG UNIVERSITET

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

Referat af mødet i aftagerpanelet for Læring den 28. april 2014 kl. 14 – 16.

Referent: Kathrine Vognsen

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden (referat er godkendt på mail tidligere)
2. Præsentation af ny skoleleder
3. Orientering om studienævnets uddannelser, herunder orientering om opstart af ny BA i Organisatorisk Læring
4. Diskussion af hvordan kompetencer hos kandidater fra Læring og Forandringsprocesser matches bedst til arbejdsmarkedet fremadrettet, og hvad det evt. vil kræve af uddannelsen?
5. Diskussion af aftagerpanelmødernes form og indhold. Ønsker fra aftagerpanelet i forhold til inddragelse/deltagelse i forskellige begivenheder på instituttet/AAU.
6. Ny mødedato
7. Eventuelt

Til stede:

Fra aftagerpanelet:

- Astrid Kilt, COK (AK)
- Professor Sverker Lindblad, Göteborg Universitet
- Hans Jørgen Staugaard, UCN (JSH)
- Tobias Høygaard Lindeberg. Prodekan, Professionshøjskolen Metropol
- Rasmus Prehn

Fra instituttet:

- Studienævnetsformand Karen Andreasen (KA)
- Skoleleder Hanne Dauer Keller (HDK)
- Skolesekretær Kathrine Vognsen (KV)
- Studienævnetssekretær Janice Vester (JV)

Afbud fra aftagerpanelet:

- Svend Madsen – rektor, VUC Nordjylland (SM)
- Eva Elisabeth Jensen, HR, MAN, Education and Development, Logstor (EEJ) (Kommentarer er tilsendt på mail)
- Nanna Skovrup, kontorchef, regional udvikling og uddannelse
- Anders Vind, LO

Referat:

Ad punkt 1 - Godkendelse af dagsorden (referat er godkendt på mail tidligere)

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

Ad punkt 2 – Præsentation af ny skoleleder

HDK præsenterer sig selv og forklarer, hvordan skolekonstruktionen hænger sammen. Herunder hvad der er tanken med at arbejde på tværs af uddannelser, institutter og fakulteter i skoleregion.

Ad punkt 3 - Orientering om studienævnets uddannelser, herunder orientering om opstart af ny BA i Organisatorisk Læring

KA fortæller om opstarten af den nye BA i Organisatorisk Læring, hvor der er en forventning om et stort optag, da der har været mange henvendelser. Der kan læses mere om uddannelsen på dette link:

<http://www.aau.dk/uddannelser/bachelor/organisatorisk-laering>

AD punkt 4 - Diskussion af hvordan kompetencer hos kandidater fra Læring og Forandringsprocesser matches bedst til arbejdsmarkedet fremadrettet, og hvad det evt. vil kræve af uddannelsen?

HDK præsenterer beskæftigelsestallene. Herefter diskussion af, hvordan vi styrker synligheden af, hvad vores kandidater kan. Antallet af studerende og færdige kandidater stiger indenfor de næste år. Hvordan kan man sikre, at de kommer ud og får arbejde?

Pointer fra panelets diskussion:

- Fokus på færdigheder indenfor samarbejde.
- Kompetencer til at synliggøre forandringer for medarbejderne ude i virksomheder og organisationer.
- Kvalificere de studerende til selv at integrere ny viden i virksomhederne.
- Fokus på ikke bare at skabe viden, men også på hvordan man omsætter den i praksis. Evnen til at bruge og omsætte viden i nye sammenhænge.
- AK (som selv har læst Læring og Forandringsprocesser) fortæller om, at de er en flok fra studiet som stadig mødes. Sidst de var samlet talte de om, hvad de egentlig bruger fra uddannelsen. Samlet set var det den ballast, at alt hvad de gør på en eller anden måde er funderet det, de har fra uddannelsen. Nogle gange konkret andre gange mere grundlæggende i forhold se tingene på en bestemt måde.

- Praktik forløb – mange kommer med et erhverv i rygsækken – andre direkte fra universitetet. Det handler om at opkvalificere sin egen værdi og se på, hvilken rolle den enkelte kan varetage efter endt uddannelse?
- Kunne man udvide praksisforløbene til praktikforløb for at få mere konkrete billeder af, hvad det er for nogle funktioner man kan varetage og hvilke konkrete værktøjer, man behersker?
- Diskussion af muligheden for årligt tilbagevendende event, hvor LFP studerende kan mødes. En dag hvor tidligere studerende evt. kunne komme ind og fortælle om, hvad de laver nu.
- En form for ”tidligere studerende – bank”, hvor man kan stå til rådighed.
- Det skal synliggøres, hvor det konkret er ude i virksomhederne, ens kompetencer kan anvendes. Synliggørelse er vigtigt for beskæftigelsesmulighederne efterfølgende.
- Man kunne være mere konkret i studieordningen, hvor der i forvejen er peget på nogle muligheder for jobfunktioner. Det kunne man gøre endnu mere ud af.
- Der mangler noget identitet. Hvad er det vi kan, hvem er vi og bliver vi genkendt ud i verden.?
- Identitetsskabende miljø for de studerende. En stor hjælp ville være praktikken, for der kan den studerende få lov at stille alle de dumme spørgsmål. Skabe praktiksituationer. Det er at man få lov til at surfe rundt og finde rollemodeller er medvirkende til skabelse af identitetsfølelse.
- Skabelsen og identitet under studiet – ikke kun efter endt uddannelsen. Her kunne læringsportfolien også inddrages. Fokus på ”hvad har jeg lært og hvordan forøger det min handelsværdi?” Når de skal ud og sælge sig selv – hvad vil de så byde ind med? ”Dette har jeg lært – hvilken værdi har det for denne virksomhed?”
- Sus samtalerne kunne man se på, og overveje om de kigger nok fremad. Man bør anvende SUS-samtalerne mere som en karriereudviklingsvej, der ikke kun har fokus på, hvordan man har det lige nu.
- Mulighed for de tidligere studerende for at uploade sin historie på nettet. Så simpelt som en facebook gruppe, hvor man skal svare på nogle spørgsmål. Så fortæller man sin historie, så andre kan blive inspireret. Et sted hvor man kan gå ind og se, hvad der blev af de andre med samme uddannelse.
- Fokus på, hvordan vi får de studerende ind i virksomhederne? Skabe mødesteder mellem virksomheder – private såvel som offentlige. (Alumneforening og kandidatnet.)
- Fokus på LFP-kandidaterne egentlig konkurrerer med? Hvordan får vi profileret LFP kandidaterne fremfor andre kandidater på arbejdsmarkedet.
- Temadage målrettet dem, der ikke har fået job.. Evt. ”webinars”. Man kunne samarbejde med alumneforeningen.
- Hvilke samfundsmæssige udfordringer skal kandidaterne håndtere? Hvilke problemstillinger skal de løse? Ud at virke i nogle organisationer, som måske normalvis er skeptiske overfor den måde at arbejde på. Det kan formuleres mere generelt. Hvilken samfunds udfordring skal dimittenderne ud og løse? Lidt bedre rammer for koblingen mellem kompetencer og den samfundsmæssige udfordring, som de skal ud og løse? Hvad er deres ”selling proposition”?

- Udfordringen er netop, at LFP'en uddanner ret bredt. Det man kan arbejde med efter denne uddannelse er meget bredt.
- Der skal mere fokus på, hvilke værktøjer, man har og ikke så meget på jobfunktioner. Kundskaber færdigheder, kompetencer skal i fokus i mindre grad end konkrete værktøjer.
- Problemet er lidt det her med: Hvor kan man se læring på bundlinjen? Omverden skal have et sandt billede af, hvad man kan som kandidat fra dette studie.
- Kommentarer til punktet fra EEJ: *Inden for fremstillingsvirksomheder er tendensen fortsat en blanding af øget samarbejde på tværs af grænser, optimering af interne processer og udflytning af jobs til lavtlønsområder (faglærte, ufaglærte, akademikere). I forbindelse med optimeringer af arbejdsprocesser inden for administration, service (kommuner, sygehuse m.v.) og fremstillingsvirksomheder måles alt, hvad der måles kan. Min oplevelse er, at man både inden for servicefagene og i fremstillingsvirksomhederne har optimeret (og afskediget) så mange, at der ikke kan opnås mere på bundlinjen, uanset hvor mange flere målinger, der igangsættes. Det er bl.a. viden om konkrete og virtuelle "praksisfællesskaber" og forståelse for kulturel forskellighed, der skal gøre resten. Derfor, fra ét læringsperspektiv er en af tidens udfordringer kompetent at kunne integrere målinger med viden om menneskers læring, motivation, handlekraft, arbejdsglæde osv. Der vil fremadrettet være brug for kandidater, der kan agere i spændingsfeltet mellem elementær "måleviden" (Djøf-viden) og "menneskeviden".*

Fra mit perspektiv oplever jeg, at vi på Aalborg Universitet har et højt niveau indenfor læring. Her skal vi holde fast. Denne læring er hele "rygraden" for at kunne arbejde med forandringsprocesser og vide, hvornår man bringer hvad i spil!

I forbindelse med forandringsprocesser kan muligheden for job højnes ved at kandidaterne kan arbejde med processer. Hermed mener jeg: ud fra en given "forandring" beskrive processer og tegne flowcharts, så forandringer giver mening/læring for de medarbejdere, der bliver berørt af hverdagens mange forandringer.

At kunne agere som projektleder er en faglig kompetence, som også vil kvalificere kandidater fra Læring og forandringsprocesser. I forhold til tidligere arbejder vi inden for HR området mere og mere med virksomhedsbaserede cases, hvor vi via den vej arbejder med læring og forbinder denne læring med brugen af konkrete værktøjer.

Ad punkt 5 - Diskussion af aftagerpanelmødernes form og indhold. Ønsker fra aftagerpanelet i forhold til inddragelse/deltagelse i forskellige begivenheder på instituttet/AAU.

I panelet var der bred enighed om, at man gerne vil have invitationer til forskellige ting, der foregår på instituttet: PhD-forsvar, bogudgivelser, events etc.

Det blev besluttet at der fremover til aftagerpanelmøderne skal være en station med videokonference i København, så man kan vælge at deltage fra enten Aalborg eller København alt efter, hvad der passer ind i programmet.

Vi skal forsøge at undgå at flere deltager via Skype/video forskellige steder fra, så mødet bliver mere uoverskueligt. Hvis vi kan holde det på 2 stationer, er det mest hensigtsmæssigt.

Kommentar til punktet fra EEJ: *Personligt vil jeg rigtig gerne deltage i flere begivenheder. Jeg vil f.eks. gerne "inviteres" til at kunne overvære f.eks. gæsteforelæsninger inden for læring og forandringsprocesser. Kunne også være oplysning om datoer for kandidatforsvar, hvor vi som eksterne kan overvære de studerendes specialeforsvar. Det giver en masse gode input til markedet.*

Diskussion af information til aftagerpanelet.

Der blev efterspurgt en base af generel information omkring uddannelserne under panelet, antallet af studerende mv. Ikke lange udredninger, men enkle informationer, som kan forbedre og styrke panelets kendskab til status for de uddannelser, de repræsenterer.

Muligheder for fælles drev, som panelet kan tilgå – Fx Dropbox – eller bare mere information ud på mail.

Skole og Studienævn vil kigge på en mulig form.

Ad punkt 6 – Nye mødedatoer

Næste møde i panelet er den 27. oktober 2014.

Der skal desuden være et møde i april, men vi afventer dato for "Undervisningens Dag" med henblik på muligvis at lægge aftagerpanelmødet i den forbindelse, så de panelmedlemmer, der har lyst og mulighed for det, kan deltage.

Ad punkt 7 – Eventuelt

Der var ikke noget til punktet..