

Referat af mødet i aftagerpanelet for læring den 22. oktober 2012 kl. 14 – 16.

Referent: Kathrine Vognsen

Dagsorden:

- 1. Orientering om Studienævnet for Læring og Filosofi og studienævnets uddannelser inden for læringsområdet, ved studienævnsformand Annette Rasmussen*
- 2. Drøftelse af aftagerpanelets opgaver og arbejdsform*
- 3. Drøftelse af Masteruddannelsen i Organisatorisk Coaching i forbindelse med igangværende akkreditering. Uddannelsen repræsenteres af studieadjunkt Nikolaj Stegeager*
- 4. Behov og muligheder for ny bacheloruddannelse inden for læringsområdet*
- 5. Eventuelt*

Til stede:

Fra aftagerpanelet:

- Svend Madsen – rektor, VUC Nordjylland (SM)
- Eva Elisabeth Jensen, HR, MAN, Education and Development, Logstor (EEJ)
- Kirsten Holmgaard. Mercantec (KH)
- Astrid Kilt, COK (AK)
- Hans Jørgen Staugaard, UCN (JSH)

Fra instituttet:

- Studienævnsformand Annette Rasmussen (AR)
- Professor Palle Rasmussen (PR)
- Lektor Annie Aarup Jensen (AAJ)
- Studieadjunkt Nikolai Stegeager (NS)
- Skolesekretær Kathrine Vognsen (KV)
- Studienævnssekretær Janice Vester (JV)

Afbud fra aftagerpanelet:

- Tobias Høygaard Lindeberg. Prodekan, Professionshøjskolen metropol
- Nanna Skovrup, kontorchef, regional udvikling og uddannelse
- Professor Sverker Lindblad, Göteborg Universitet
- Anders Vind, LO
- Rasmus Prehn

Ad punkt 1 - Orientering om Studienævnet for Læring og Filosofi og studienævnets uddannelser inden for læringsområdet, ved studienævnetsformand Annette Rasmussen

AR bød velkommen og forestod en generel præsentation af Studienævnet for uddannelse, læring og filosofi og Skolen for erkendelses- og forandringsprocesser.

Ad punkt 2 – Drøftelse af aftagerpanelets opgaver og arbejdsform.

Præsentationsrunde og snak om forventninger til det at være i aftagerpanelet, herunder en snak om aftagerpanelets rolle og arbejdsform.

Det blev aftalt, at der fremover skal være to aftagerpanelmøder om året. Nye datoer – en i foråret og en næste efterår – blev fastsat, og fremover skal der fastsættes en ny dato til hvert møde, så der altid er to aftalte datoer.

Nye datoer: **Onsdag den 3. april og mandag den 21. oktober 2013 kl. 14 – 16.**

Der var enighed om at dette tidspunkt på dagen og varigheden er hensigtsmæssig.

Der blev fra aftagerpanelet side opfordret til, at skolen indhenter kommentarer fra panelet via mail, og der var enighed om, at det er et godt supplement til møderne at kunne bidrage til diskussionerne via mail. Også for de medlemmer, der ikke har mulighed for at deltage i møderne. Muligheden for udsendelse af nyhedsbrev blev foreslået. Det kunne udsendes mellem panelmøderne og handle om den igangværende uddannelsesudvikling, således at aftagerpanelet løbende orienteres om, hvad der foregår i udviklingen af nye uddannelser.

Skole og studienævn går videre med dette.

Ad punkt 3 - Drøftelse af Masteruddannelsen i Organisatorisk Coaching i forbindelse med igangværende akkreditering.

NS orienterede om MOC og den igangværende turnusakkreditering. Moc har nu eksisteret i mere end 10 år.

NS forklarede, at MOC primært er en leder og konsulentuddannelse. Navnet master i organisatorisk coaching skal sætte fokus på, hvordan du kan initiere forandringsprocesser i en organisatorisk sammenhæng. Den vil ikke gøre dig til en coach, hvilket er en meget udbredt misforståelse. Coachingen skal kunne anvendes til at igangsætte forandringsprocesser, hvilket også fremgår af studieordningen. Der er fokus på det at skabe læring gennem sproget og dermed igangsætte en forandringsproces. NS bad om aftagerpanelets kommentarer til navnet og til, om de ville sende deres medarbejder på en sådan masteruddannelse. Han redegjorde desuden for udfordringen i de små årgange og om den udfordring, at antallet af studerende har været faldende fra først 24 til 14 og nu en 10 – 11 stykker.

Diskussionen samlede sig om nogle hovedtemaer: Uddannelsens navn; samarbejdet med Rambøll-Attractor; uddannelsens indhold; behovet for uddannelsen.

Uddannelsens navn

AK pegede på, at man skal vide noget om sammenhængen mellem det organisatoriske og coachingen, for at forstå forskellen mellem "det kendte" coaching-begreb og organisatorisk coaching. Hvis ikke man på forhånd har denne viden, kan det måske forårsage misforståelser.

EEJ foreslår, at hvis man skal udnytte ordet coaching med henblik på at blive mere konkret på, at man med denne master opnår en bred palet af kompetencer i de svære situationer, de svære samtaler i en organisatorisk sammenhæng og skabe forandringer på den måde. Hvis man skal fastholde navnet indeholdende ordet coaching, skal der være tydelig forklaring på, hvad man mener med coaching, så ideen bliver mere klar. Den organisatoriske del skal være den, der drejer tankerne væk fra den almindelige forståelse af coaching.

HK supplerer med, at coaching-begrebet i hendes optik er fortærsket i sin gængse form, og at hun er meget modvillig når hendes medarbejdere anvender begrebet. Dog kan hun godt forstå forskellen set i forhold til MOC, men først efter hun havde fået forklaringen på mødet.

HJS peger på, at der kan være en fare i at ændre navnet. Når noget er startet godt og blevet kendt under et bestemt navn, kan der også være misvisende at ændre på det.

AK erklærer sig enig at navnet skal beholdes, men foreslår at man kunne redde den ved at sætte en tankestreg på og kalde den "Master i organisatorisk coaching – en uddannelse i forandringsprocesser med dialogisk fokus" eller lignende.

Samarbejdet med Attractor

AK spørger ind til Attractors rolle i uddannelsen. EEJ vil gerne vide lidt mere om forskellen på, hvad det er henholdsvis Attractor (som har meget fokus på det systemiske) og universitetet tilbyder; det synes hun ikke fremgår klart.

NS forklarer, at Attractor er med til at planlægge uddannelsens indhold og den didaktiske strategi. Attractor er nok involveret i omkring 15 – 20 % af undervisningen. Det er universitetsansatte, der skal føre folk til eksamen, derfor er det også dem, der står for det største timeforbrug.

AK understreger det positive i at man i MOC har koblet Attractor-Rambøll sammen, hvilket hun i særdeleshed mener, kan virke attraktivt på mange. Den erhvervsrettede del kan være med til at koble leadership-management-delen. Mange står med tvivl om, hvorvidt de skal vælge en universitets efteruddannelse eller et kursus hos fx Attractor. Med MOC har man muligheden for begge dele.

Behovet for uddannelsen og dens indhold

NS spørger ind til rollen som afgangere, der skal prioritere uddannelse til de ansatte og hvilke områder de ser som værende vigtige at blive undervist i, hvis de skulle på en leder- eller konsulentuddannelse.

KH peger på, at hun primært ville sende sine HR medarbejdere på MOC, men ikke sine mellemledere.

EEJ synes at MOC er en særdeles spændende uddannelse og spørger ind til omfanget af den systemiske tænkning og om det har en stor plads. Hun peger på, at selvom hun finder uddannelsen spændende og relevant, har hun alligevel lidt svært ved at se, hvordan man i to år kan have primært fokus på den kommunikative del. Hun kan sagtens se behovet for MOC, men så skal der flere værktøjer på. SM supplerer og siger at han tænker noget tilsvarende og spørger, om man kunne blive mere konkret på, hvilke kompetencer, man opnår ved denne uddannelse.

KH understreger vigtigheden af procesledelse og vigtigheden i at lære at lede i processer, hvilket er det største fokus for hende, når hun tænker i uddannelse til medarbejderne. En vigtig del er at mellemlederne får redskaber til at lede processer og i den forbindelse forståelse for, at man ikke kan forcere forandringer i en organisatorisk sammenhæng. KH oplever netop, at dette er kompetencer, som mange yngre ledere mangler.

Omkring indholdet af uddannelsen supplerer AK med, at procesledelse er vigtig, men i den grad også projektledelse og leadership overfor management-delen.

EEJ supplerer med, at også det systemiske her er vigtigt, og hun er enig i vigtigheden af procesledelse og projektledelse.

HJS henviser at det er krisetider og at når folk søger uddannelse, vil de i højere grad end før spørge sig selv "Kan jeg blive noget jeg ikke var før?" og "Hvad kan gavne mit CV?" og påpeger relevansen af hele spørgsmålet om, hvorvidt MOC er en "overskudsuddannelse" for dem, der er sikre i deres lederjobs. Det kunne godt tyde på dette eftersom, der har været et fald i antallet af studerende i takt med finanskrisen osv.

Også AK peger på, at der er krisetid, hvor alle vender kroner og ører. Hun henviser til nogle konkrete eksempler fra personer i hendes netværk, der har overvejet en master, og som i den forbindelse har spurgt sig selv: "Har vi nu råd?" "Er uddannelsen det værd?" Der skal være udbytte og klare resultater af, hvad man bliver bedre til efter denne uddannelse. Her er det vigtigt, at titlen og præsentationen af uddannelsen giver klar besked om uddannelsen. Der kan være noget misvisende i de personer uddannelsen henvender sig til og titlen på uddannelsen.

AR takkede panelet for kommentarerne.

AD punkt 4 - 4. Behov og muligheder for ny bacheloruddannelse inden for læringsområdet

AR orienterer overordnet om muligheden for nyudvikling af en ny bacheloruddannelse, som der vil blive arbejdet med fremover. Hun bad om foreløbige kommentarer fra panelet til det bachelorforslag, der aktuelt blev arbejdet med.

PR supplerer med forklaring af historikken omkring behovet for at folk også kan tage en universitetsbachelor ved AAU indenfor læringsfeltet.

AAJ orienterede herefter om skitsen til den bachelor i læringsstudier, som der er blevet arbejdet på.

KH har lidt svært ved at se, hvad det private erhvervsliv skal bruge en sådan bachelor til, men synes omvendt også, at det kunne være et rigtigt godt bud, med en universitær bachelor for dem, der i forvejen har en erhvervsuddannelse, men ønsker at uddanne sig videre indenfor universitetsregi.

SM siger, at fra en uddannelsesvinkel, har han svært ved at se den passe ind. Men hvis man ser det i en kompetenceudviklingsammenhæng, er han mere positiv.

EEJ er positiv og kan godt se nogle muligheder. Hun mener at tendensen i samfundet er sådan, at vi ikke længere søger på titler, når vi skal søge nye medarbejdere, men derimod på kompetencer. Der er brug for læringskompetencer og proceskompetencer og det at kunne gå frem og bruge læringsværktøjerne.

HJS peger på, at den skitserede uddannelse har et erhvervs sigte frem for det professions sigte, der ligger i professionshøjskolernes bacheloruddannelser. Man skal dog huske de udfordringer, der er i, at det er en anden måde at tænke uddannelse på, end universiteternes har tradition for. Hvis man tænker internationalt er der mulighed for adgang til store EU-midler, og også det nordiske perspektiv kunne være relevant, hvis man retter sig mod norske og svenske universiteter, der i forvejen har professionsuddannelser.

AK tilføjer, at når man taler til erhvervslivet er det internationale i fokus. Hele den asiatiske verden begynder at få øje på os, og det vi kan heroppe. Vi ser meget på individet og den læringsstil, den enkelte arbejder med. I den pædagogisk verden skrider de på kompetencer til at håndtere fx inklusion, hvilket en sådan bachelor måske ville kunne imødekomme.

AR takkede panelet for de foreløbige kommentarer og pegede på, at panelet ville blive inddraget igen, når man var videre med arbejdet.

Ad punkt 5 – Eventuelt

Der var ikke noget til punktet.