

Helle Friis Therkildsen

*Department of Business  
and Management*

(+45) 9940 8277  
therkild@business.aau.dk

Aalborg University  
Fibigerstræde 2  
DK 9220 Aalborg Ø

## STUDIENÆVNET FOR MBA OG HD

### Selvevalueringsmøde 27. april 2015 - REFERAT

Referat ved Helle Friis Therkildsen

Til stede: Michael Boas Pedersen, chefkonsulent i Dansk Industri,; Bjarne Dyrberg, uddannelsespolitisk chef hos Forsikringsakademiet; Poul Bjerregaard, konsulent og ekstern lektor; Hans Sommerfeldt Andersen, lektor og afgående koordinator for HD i Regnskab og Økonomistyring; René Nesgaard Nielsen, lektor og koordinator for HD i Organisation og Ledelse; Lars Krull, studienævnsformand og koordinator for MBA og HD i Finansiell Rådgivning; Jeppe Klitgaard Stricker, specialkonsulent og koordinator for HD 1. del; Carina Budum Ertmann, specialkonsulent ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet; Søren Kristiansen, prodekan ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet; Erling Jensen, studieleder ved Skolen for Økonomi og Erhvervsstudier; Birgitte Gregersen, institutleder ved Institut for Økonomi og Ledelse; Helle Friis Therkildsen, akademisk fuldmægtig ved Institut for Økonomi og Ledelse.

Lars Krull bød velkommen kl. 16.15 og gennemgik via vedhæftede powerpoint-præsentation status og udfordringer for studierne under studienævnet for MBA og HD. Gennemgangen tog udgangspunkt i de tre tilsendte selvevalueringsrapporter for hhv. HD 1. del, HD 2.del og MBA. I nærværende referat henvises til det relevante slidenummer – i alt 37 – for så vidt angår kommentarer eller uddybninger, hvorefter den afsluttende diskussion refereres. Dagsordenen er slide nr. 1.

Slide 3: HD i Organisation og Ledelse og HD i Regnskab og Økonomistyring i Grønland er interesserede af to engagerede medarbejdere. Disse studier indgår ikke i rapporterne.

Slide 4: Lars Krull pointerede, at denne slide er 4 år gammel og hele tiden har denne tilgang til studieledelse været styrende således at kvaliteten udvikles. Der blev gjort opmærksom på, at det at koordinere med HD-Fællesudvalget ikke betyder, at uddannelserne skal være ens. Det er en gevinst med fleksibilitet.

Slide 5: Selvevalueringsmøde er NU

Slide 6: Om offentlige og private udbydere. Ingen kvalitetskontrol hos private udbydere.

Slide 8: PBL er det ekstra vi kan!

Slide 9: DJØF's undersøgelse viser, at der ikke sælges supplerende privatundervisning til studerende indskrevet på AAU. Prodekan spurgte om studienævnet vil booste PBL mere eller mindre fremover. Der blev svaret, at der ikke findes en færdig formel, men det er essentielt at lære de studerende at tilgå problemer fremfor at reproducere. Fra aftagerside blev det fremhævet, at det er vigtigt for arbejdsgiveren at det kan ses, at der sker noget med den man betaler en uddannelse for. At de lærer at gøre noget andet end de gjorde før.

Slide 10: Henvisning til kvalifikationsrammen. HD.2.del er på bachelorniveau. Master indeholder 211 konfrontationstimer og fx HD-O 180 konfrontationstimer. Samlet ca. 600 konfrontationstimer (HD-1.del + HD.2. del + Master). Det gule felt indeholder ikke-forskningsbaserede uddannelser.

Slide 11: Handler om "forretningen". Der hvor der er mere end en rød plet på kortet har vi mere end en uddannelse. Dertil kommer at vi kan designe særligt tilrettelagte forløb. Et eksempel er forløbet om "strategisk indkøb og sourcing" på Als. Der er ikke mange, der benytter sig af det, men det er et godt salgsargument. Der blev spurgt til om det var heldags- eller aftenundervisning. Der blev svaret, at der er forskellige kulturer i forskellige brancher. Flexibilitet er det vigtigste.

Slide 12: Vigtigt med realkompetencevurdering. Vi skal være inkluderende og erfaringen er, at det er gode studerende vi får. Fra aftagerside blev det nævnt, at dobbeltuddannelse er "gift". Man skal tage stilling til, hvad folk har og det er positivt med et samarbejde med det offentlige uddannelsessystem. Valgmulighederne på 7. semester er koordineret og godkendt af alle udbydere.

Slide 13: Man kan nøjes med at købe et semester, typisk et valgfag.

Slide 15: De studerende skal have fat i PBL. Opgaver laves inden/til modulerne og inddrages i den efterfølgende undervisning.

Slide 16: Der suppleres med samfundsvidenskabelig metodeundervisning.

Slide 17: Underviseren forventningsafstemmer.

Slide 18: Det overvejes, om der skal ændres i undervisningstidspunkterne fra to ugentlige aftener til hele dage fremover, idet optageområdet udvides og folk gerne kører langt.

Slide 19, 20, 21: En række interne problemer afstedkommet af oplevede uhensigtsmæssigheder i administrationen blev adresseret.

Det blev slået fast, at HD er forskningsbaseret og at det skal understøttes og nurses. Fra aftagerside blev det nævnt, at det er det forskningsbaserede, de køber.

Slide 22: Evalueringer laves på de enkelte fagmoduler. Den bedste måling er tilfredse studerende.

Slide 23: Lars Krull pointerede, at man skal agere hurtigt, når kunderne er der. Den måde uddannelserne er indsat organisatorisk understøtter ikke den nødvendige agilitet i dette marked.

Slide 24: Der måles både kvalitativt og kvantitativt. Projektvejledere med "attitudeproblemer" får en tidlig advarsel. Fra aftagerside blev der spurgt om, hvorvidt man spurgte dem, der betaler (dvs. arbejdsgiveren). Der blev svaret, at man spørger indirekte. I praksis handler det mere om et partnerskab.

Fra aftagerside nævnt, at dialogen netop var en styrke – altså partnerskabet. Dette samarbejde er også kvalitetssikring. På MBA er praksis at alle potentielle studerende kan invitere deres chef med til middag og så taler man om uddannelsen. Man får også uden vrøvl pengene tilbage, hvis den studerende/medarbejderen ikke dukker op ved studiestart. Prodekanen ville vide, om evalueringerne førte til ændringer. Der blev svaret, at moduler var byttet om, opgaver spredt ind i sommerferien mv.

Slide 25: Der laves en klar aftale med alle undervisere om studieledelsens forventninger, og der gives anvisninger på, hvordan man kan leve op til dem.

Slide 26: Fra aftagerside bemærket, at kunderne ikke skeler til ansættelsesform. Når der i selvevalueringsrapporterne således fokuseres på D-VIP/VIP ratio er det uklart, hvad man forsøger at måle, idet det siger for lidt om kvalitet. Det vigtigste er at følge med.

Slide 27: Studieledelsen bruger meget tid på aftagerdialog og på at være noget for branchen fx ved at holde indlæg i intern efteruddannelse. Denne dialog skal altid være i fokus. Som udbyder af efteruddannelse i hård konkurrence er dialogen dagligdag og ikke begrænset til halvårige møder.

Slide 28: Værdibaseret kommunikation. Glade studerende. Ofte 30% efteroptag (dvs. optag efter september)

Slide 29: Vi er jævnlige i avisen. Vi har et tillidsbaseret samarbejde med flere kommercielle partnere.

Slide 31: Pigen på billedet er 23 år og chef for 50 mennesker.

Slide 32, 33, 34,35: Et eksempel på samarbejde mellem Forsikringsakademiet og HD-studiet. Fra aftagerside blev det fremhævet, at det er vigtigt at begge parter anerkender værdien i det andre laver. Det er vigtigt at lave "broer". Mennesker har behov for anerkendelse af det de har og kan, og derfor er det vigtigt at holde fast i realkompetencevurderingerne.

## **Diskussion**

Fra aftagerside blev det bemærket, at uddannelsessystemet generelt virker ekskluderende, idet man undervurderer de kompetencer, der er "derude" og det man har lært i praksis. Det er fint, at AAU går nye veje, men vær opmærksom på, at erhvervsakademierne ER tonet til at tage de udfordringer op, der kommer med stigende efterspørgsel på efteruddannelse, hvor man får folk ind på kryds og tværs.

Kunne man sælge flere enkeltfag? Der er nogle barrierer i forhold til adgangsveje og fagspecifikke ting ændrer sig løbende.

Motivation er et nøgleord.

Studielederen anførte, at man på de ordinære studier havde lavet det sådan at akademiøkonomerne kunne supplere inden for et kalenderår og optages på kandidatstudiet.

Lars Krull nævnte den lidt hårde fødsel mht. brug af nyt system for tildeling af censorer. De bliver udpeget centralt og nogle er ikke godt forberedt. Men de studerende er dygtige. Det har været nødvendigt at undervise i, hvordan karakterskalaen skal forstås (oppefra og ned med fokus på mangler)

Prodekanen spurgte, hvad der kunne styrkes ved uddannelserne i betragtning af at uddannelserne er gode. Der skal holdes fast. Han registrerede også, at der var stærke kunderelationer og god PBL- anvendelse. Er der overvejelser om mere IT i undervisningen?

Prodekanen spurgte endvidere om der var noget at hente ift. frafald? Og om uddannelserne havde nogen impact ift. jobskifte. Til det sidste svarede Lars Krull, at de på MBA og nogle HD. 2. del sender nyt ud via diverse netværk og at de følger med på LinkedIn. Vi har således viden, men det er ikke systematisk indsamlet.

Det blev af koordinator fremført, at man måske kunne gøre mere i e-lærebøger især på HD. 1. del. Der er nogle værktøjer som vel især de unge studerende kender fra gymnasiet. Moodle kunne også være mere tidssvarende. Fremmøde skal dog ikke erstattes af IT. Lars Krull tilføjede, at der findes en del simulationsprogrammer, men at der nok er et behov for hjælp til at blive mere agile på det punkt. Fra aftagerside bemærkedes, at digitalisering som led i en spareøvelse ikke virker. Tilstedeværelse kan ikke undværes.

Det pædagogiske synspunkt/rammen for efteruddannelse er, at det skal ændre adfærd. I morgen skal du kunne gøre noget andet end før.

Lars Krull bemærkede, at han havde fulgt med i udviklingen af AAU's strategi. Der var intet om efteruddannelse. I dagligdagen oplever studierne også uhensigtsmæssigheder, fordi beslutningstagere overser de behov, efter- og videreuddannelser har (kantineaftale, manglende ekspedition i august ved optagelse, mv.)

Man er i gang med at kigge HD i Finansiell Rådgivning igennem. Den er udviklet før krisen. Man påtænker en mere kundeorienteret efteruddannelse af finansøkonomere. Der er endvidere uudnyttede enkeltfagsmuligheder.

Lars Krull takkede herefter de fremmødte for deres bidrag, og Mødet blev afsluttet kl. 18.05.