



Forord

For enhver uddannelse gælder det, at kvalitet og relevans hænger uløseligt sammen. Er en uddannelse ikke relevant, er den ikke god nok.

Det danske akkrediteringssystem har i sammenligning med mange andre lande et unikt højt fokus på behov og relevans, når kvaliteten af en uddannelse vurderes. Det er en styrke. For det er afgørende, at uddannelsesinstitutionerne helhjertet og løbende orientere sig mod arbejdsmarkedet og aftagernes behov, så de studerende ikke uddannes til et gabende tomrum. Ellers svigter uddannelsesinstitutionerne både de enkelte studerende, arbejdsmarkedets parter og en vigtig samfundsmæssig forpligtelse.

I Danmark Akkrediteringsinstitution oplever vi, at koblingen mellem uddannelse og arbejdsmarkedets aftagere af dimittender for ofte ikke er tilstrækkelig stærk. Med dette notat fokuserer vi på denne problematik.

Vi identificerer både udfordringer og præsenterer gode, erfaringsbaserede løsninger og råd til den frugtbare og udviklende dialog mellem uddannelsesinstitution og aftagere.

En massiv udfordring

Kravet om relevans er det kriterium i akkrediteringsprocessen, som universitetsuddannelserne

har sværest ved at opfylde på et tilstrækkeligt højt niveau.

Dette notat viser, at kun lidt over halvdelen af de eksisterende uddannelser opfylder kriteriet om relevans på tilfredsstillende vis i akkrediteringen. Også op mod halvdelen af de ansøgte nye uddannelser har problemer med relevans.

Problemet er kun sjældent, at de lovpligtige aftagerpaneler ikke er nedsat på uddannelsesinstitutionen. De typiske problemer er derimod, at dialogen med aftagerpanelet ikke er løbende, at den på anden vis er utilstrækkelig, eller at den reelt ikke anvendes til at udvikle uddannelsen. En lang række yderligere problemer identificeres og uddybes senere i notatet.

Også gode eksempler

Heldigvis findes der også eksempler på stærk, systematisk og udviklende aftagerdialog. Det ved vi af erfaring fra akkreditering af mange hundreder af uddannelser og med afsæt i dette notats cases fra uddannelser med en velfungerende aftagerdialog. På den baggrund kan vi i notatet præsentere en række gode råd til styrke og udvikle samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner og aftagere.

Med overgangen fra uddannelsesakkreditering til institutionsakkreditering får uddannelsesin-



stitutionerne fremover et større ansvar for at sikre og udvikle kvaliteten af deres uddannelser. Det gælder også i forhold til uddannelsernes relevans.

I Danmarks Akkrediteringsinstitution håber vi med dette notat at bidrage til løsningen af denne store og vigtige opgave.

God læselyst!



Anette Dørge, direktør
Danmarks Akkrediteringsinstitution

Notatet er resultatet af et af Danmarks Akkrediteringsinstitutions analyse- og formidlingsprojekter, hvor vi stiller den viden, vi opnår gennem det omfattende akkrediteringsarbejde, til rådighed for uddannelsesinstitutionerne og den uddannelsespolitiske samfundsdebat.

Indhold

1. Indledning	3
1.1 Metode	4
1.2 Forskellige typer af inddragelse af aftagere på universiteterne	4
2. Aftagerinvolvering – nye uddannelser	6
2.1 Typiske problemer med aftagerinvolvering ved nye uddannelser	8
2.2 Råd om brug af aftagerdialog ved udvikling af nye uddannelser	9
3. Aftagerinvolvering – eksisterende uddannelser	10
3.1 Typiske problemer med aftagerinvolvering på eksisterende uddannelser	12
3.2 Råd om brug af aftagerpaneler	13
4. Tre gode eksempler på et vellykket udviklingsarbejde med inddragelse af aftagere	15
4.1 Case 1: Master i sundhedsfremme (Roskilde Universitet)	15
4.2 Case 2: Bachelor og kandidat i software engineering (Syddansk Universitet)	16
4.3 Case 3: Bachelor og kandidat i husdyrvidenskab (Københavns Universitet)	18

Projektgruppe

Analyse- og formidlingsprojektet er udarbejdet af David Metz, Jacob Frost Szpilman og Jan Vernholm Groth fra Danmarks Akkrediteringsinstitution.



1. Indledning

Uddannelse skal kunne bruges til noget – på arbejdsmarkedet eller på anden måde til gavn for samfundet. Det har gennem en årrække været en væsentlig pointe i de fleste uddannelsespolitiske debatter.

Parallelt med at flere og flere tager universitetsuddannelser, har der derfor været diskussion om, hvordan man kan sikre, at de mange studerende ikke uddannes til arbejdsløshed eller uddannes skævt i forhold til det omgivende samfunds ”behov” for kvalificerede medarbejdere og borgere.

Dialog med aftagere om uddannelser kan give universiteterne viden om behovet for kvalifikationer på arbejdsmarkedet og tilbagemeldinger om, hvordan dimittender klarer sig. Den værdifulde viden, som universiteterne opnår gennem denne form for dialog, kan de bruge til at sikre uddannelsernes relevans. Det gælder både for de nye uddannelser, universiteterne ønsker at oprette, og de eksisterende uddannelser, som de har haft i mange år, og som måske kan nyde godt af at blive set på med friske øjne udefra.

Universiteterne har gennem mange år haft samarbejder og dialog med interessenter i det omgivende samfund. Men det har varieret, i hvilken grad det har drejet sig om uddannelse. I 2007 blev det i universitsloven et krav, at alle universiteter skal oprette *aftagerpaneler*, som skal rådgive om udviklingen af nye og eksisterende uddannelser. Og som noget temmelig unikt i europæisk sammenhæng er det også en del af akkrediteringen af alle nye og eksisterende universitetsuddannelser at vurdere, om universiteterne er tilstrækkeligt gode

til at sikre uddannelsernes relevans, blandt andet gennem dialog med aftagere af dimittender fra uddannelserne.

Danmarks Akkrediteringsinstitution har derfor fået indblik i forskellige tilgange til at sikre uddannelsers relevans gennem seks år¹ med vurdering af over 200 ansøgninger om nye universitetsuddannelser og turnusakkreditering af over 500 eksisterende universitetsuddannelser. Især har vi konstateret forskellige grader af succes med inddragelse af aftagere i arbejdet. Med dette notat har vi samlet nogle af vores erfaringer med universiteternes involvering af aftagere. Vores hensigt er dels at analysere, hvordan det står til med aftagerinvolveringen, og dels at inspirere til det fremtidige samarbejde om uddannelser mellem universiteter og aftagere. Derfor præsenterer notatet også en række råd, som universiteterne kan bruge i deres overvejelser om involvering af aftagere i arbejdet med at sikre kvalitet og relevans af nye og eksisterende uddannelser.

Relevanskriteriet

Et af de fem kriterier, som nye og eksisterende uddannelser er blevet vurderet på, omhandler *uddannelsens relevans*. På nye uddannelser vurderes det, om universitetet har involveret relevante aftagere i at kortlægge behovet for nye uddannelser og i udviklingen af uddannelsens indhold og profil.

På *eksisterende* uddannelser vurderes det, om der er en løbende dialog med aftagere og dimittender, om universitetet anvender dialogen til udvikling af uddannelsen, og om dimittenderne opnår beskæftigelse.

¹ Som ”Ace Denmark” fra 2007-juli 2013.



1.1 Metode

Grundlaget for notatet er en gennemgang af akkrediteringsrapporter samt interview med repræsentanter for universiteter og aftagere, som har deltaget i konkret udviklingsarbejde.

Vi har gennemgået akkrediteringsrapporter for 99 nye uddannelser fra årene 2010-2012. Vi har valgt ikke at gå længere tilbage end 2010, fordi der i 2009 kom en ny bekendtgørelse om akkrediteringskriterier, som fik virkning fra 2010.

For de rapporter, der udpeger problemer med relevansen, har vi undersøgt, om der var tale om problemer med aftagerinvolvering eller med andre forhold (såsom tvivlsomme beskæftigelsesmuligheder for kommende dimitterende).

Desuden har vi karakteriseret problemtyperne i de sager, hvor det handlede om involvering af aftagere. Det tilsvarende har vi gjort for akkrediteringsrapporterne for eksisterende uddannelser fra efteråret 2010 til og med efteråret 2012.

For ikke alene at identificere problemer, men også komme med bud på, hvordan aftagerinvolvering kan føre til positive resultater, har vi interviewet deltagere i udviklingsarbejdet på fire nye uddannelser.

Vi gennemgik positivt vurderede ansøgninger om nye uddannelser og fandt en række gode eksempler, hvorfra vi valgte fire ud til interviewundersøgelsen ud fra et princip om størst mulig spredning på faglige hovedområder og universiteter.

Fra vores akkrediteringsbesøg på eksisterende uddannelser har vi også viden om gode eksempler på velfungerende aftagerdialog i tilknytning til eksisterende uddannelser. Denne viden indgår i de gode råd, der præsenteres i dette notat. Interviewene har dannet grundlag for tre korte case-beskrivelser, der illustrerer, hvordan vellykkede udviklingsprocesser kan forløbe. Disse præsenteres til sidst i notatet og kan forhåbentligt tjene til inspiration.

Datagrundlag

- Nye uddannelser: 99 rapporter
- Eksisterende uddannelser: 331 rapporter
- Kvalitative interview

1.2 Forskellige typer af inddragelse af aftagere på universiteterne

Aftagerpaneler er langt fra den eneste måde, hvorpå repræsentanter for arbejdsmarkedet bliver involveret på universiteterne, hvilket også beskrives i publikationen *cand.erhvervs.parat. (2012)*² fra Danske Universiteter.

På en række forskellige organisatoriske niveauer og i forskellige sammenhænge har universiteterne dialog med aftagere. Kontakten kan være mere eller mindre formaliseret, og den kan have forskellige formål. Tabellen nedenfor skitserer de forskellige typer af aftagerinvolvering og hovedfokus:

² <http://www.dkuni.dk/Politik/Publikationer>

Forum for aftagerinvolvering	Lovbestemt	Primært ansvarsområde/fokus
Universitetsbestyrelse	Ja	Universitetets strategiske mål og udvikling
Aftagerpanel	Ja	Uddannelse
Ad hoc-aftagergrupper/advisory boards	Nej	Uddannelse, forskning, rekruttering m.m.
Samarbejdsprojekter med enkelte forskere, centre og institutter	Nej	Forskning og videndeling
Eksterne lektorer og gæsteforelæsere	Nej	Undervisning og praksisinddragelse på kursusniveau
Censorkorps	Ja	Udprøvning af læringsmål på kursusniveau
Virksomhedskontakter i forbindelse med virksomhedsrelaterede eksamensopgaver, praktikophold (projektorienterede forløb), mentorforløb	Nej	Studerende, praktikkoordinator
Karrieredage	Nej	Overgang til arbejdsmarkedet

Stor niveauforskel

Organiseringen af aftagerpaneler kan veksle markant, selv inden for rammerne af det enkelte universitet. Syddansk Universitets fem fakulteter har valgt forskellige organiseringer af deres aftagerpaneler. Det sundhedsvidenskabelige fakultet har et aftagerpanel for hver uddannelse, det humanistiske fakultet og det samfundsvidenskabelige fakultet har aftagerpaneler fordelt på grupper af beslægtede uddannelser og campusser, det naturvidenskabelige fakultet har et eller to aftagerpaneler for hvert af fakultetets fire institutter, mens det tekniske fakultet har et enkelt aftagerpanel.

Aftagerpanelerne er altså det eneste *obligatoriske* forum på universiteterne, hvor aftagerinvolveringen foregår med uddannelser som

primært, formelt fokusområde. Aftagerpanelerne kan nedsættes på forskellige niveauer, og man kan derfor møde alt fra aftagerpaneler på universitetsniveau, hvor et aftagerpanel dækker alle universitetets uddannelser, til aftagerpaneler på uddannelsesniveau, hvor aftagerpanelet er nedsat for at dække en enkelt uddannelse. Eksempler på aftagerpaneler på forskellige organisatoriske niveauer er:

- Aftagerpanel på universitetsniveau, eksempelvis Copenhagen Business School
- Aftagerpanel på fakultetsniveau, eksempelvis Arts, Aarhus Universitet
- Aftagerpanel på institutniveau, eksempelvis Institut for Kultur og Identitet, Roskilde Universitet



- Aftagerpanel for en gruppe beslægtede uddannelser, en skole, et studienævn, eksempelvis School of Information and Communication Technology, Aalborg Universitet
- Aftagerpanel på uddannelsesniveau, eksempelvis psykologi, Københavns Universitet

Ligesom organiseringen af aftagerpaneler i høj grad varierer, varierer det også meget, hvem

der er medlemmer. De eksterne medlemmer af aftagerpanelerne kan være repræsentanter fra arbejdsgiverorganisationer eller brancheorganisationer, topchefer i større eller mindre virksomheder, faglige ledere eller HR-medarbejdere i aftagervirksomheder samt dimittender uden ansættelses- eller ledelseskompetence. En del universitetsuddannelser uddanner dimittender, som får job på andre uddannelsesinstitutioner, og derfor ses også undervisere og ledere fra andre uddannelsesinstitutioner som medlemmer af aftagerpanelerne.

2. Aftagerinvolvering – nye uddannelser

Vi har set på universiteternes ansøgninger om nye uddannelser i 2010-2012. Det viser sig, at i langt de fleste tilfælde hvor akkrediteringsrapporterne beskriver problemer med relevansen for den ansøgte, nye uddannelser, skyldes relevans-problemerne helt eller delvist problemer med aftagerinvolvering.

Særligt ved ansøgninger om nye uddannelser er relevansvurderingen vigtig for den samlede vurdering af ansøgningen, og inddragelsen af aftagere spiller en central rolle i vurderingen af uddannelsens relevans. Det hænger sammen med, at der for nye uddannelser i sagens natur ikke findes beskæftigelsesstatistik, som kan belyse, om der er et behov for uddannelsen.

Der kan være statistik for beslægtede uddannelser, men for at kunne vurdere, hvordan denne statistik skal forholdes til den ansøgte uddannelse, er det nødvendigt at inddrage personer, der har indgående kendskab til den relevante del af arbejdsmarkedet.

Behovet for uddannelsen kan vurderes af potentielle aftagere i form af arbejdsgivere eller andre med god indsigt i beskæftigelsessituationen inden for uddannelsens erhvervssigte. Vurderingen kan både ske ud fra beslægtede uddannelsers beskæftigelsesgrader og ud fra beskrivelsen af uddannelsens faglige indhold og samlede mål for læringsudbytte - dens kompetenceprofil.

Derfor er der i akkrediteringen blevet lagt stor vægt på, om universitetet har inddraget relevante aftagere til at bedømme og give feedback på uddannelsens relevans, samt naturligvis også på, hvorvidt universitetet har inddraget aftagernes tilbagemeldinger i udviklingen af uddannelsen.

Resultatet af vores gennemgang viser tydeligt, at det er vanskeligt for universiteterne at gennemføre gode processer, hvor aftagere bliver ordentligt inddraget i udviklingen af universitetets ansøgning om oprettelse af en ny uddannelse:



- 41 % af de 99 uddannelser, som universiteterne har ansøgt om i 2010-2012, har haft problemer med relevansen.*

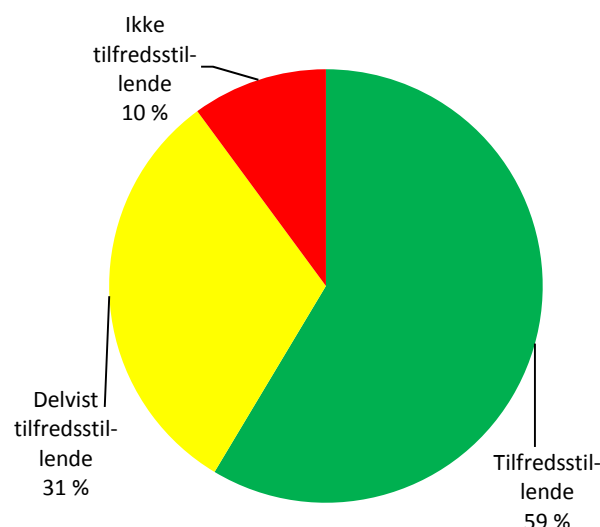
- I 86 % af tilfældene af nye uddannelser med relevansproblemer skyldtes relevansproblemerne helt eller delvist problemer med aftagerinvolveringen.

- I 61 % tilfældene af nye uddannelser med relevansproblemer skyldtes relevansproblemerne udelukkende problemer med aftagerinvolvering.

- I 15 % af tilfældene af nye uddannelser med relevansproblemer skyldtes relevansproblemerne mangelfuld aftagerinvolvering i kombination med en høj ledighed blandt dimittender fra beslægtede uddannelser.

- 10 % af tilfældene af nye uddannelser med relevansproblemer skyldtes relevansproblemerne mangelfuld aftagerinvolvering i kombination med et uklart erhvervssigte.

Vurderinger af relevans-kriteriet for nye uddannelser 2010-2012*



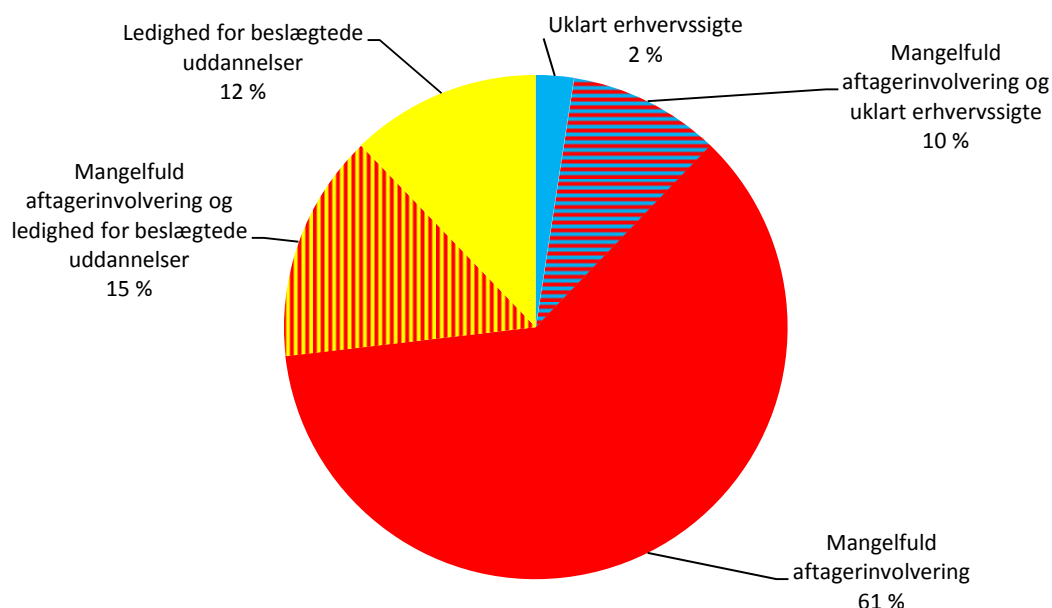
* Heri er ikke medregnet 16 ansøgninger, som universiteterne har trukket tilbage inden Akkrediteringsrådet fik dem til afgørelse, men hvor kriteriet om relevans var vurderet som "ikke tilfredsstillende" eller kun "delvist tilfredsstillende" i de foreløbige akkrediteringsrapporter. Medregnes disse i opgørelsen, er det 50 % af ansøgningerne, som har haft problemer med relevansen.

Hvordan vurderes relevans?

I akkrediteringsvurderingerne af nye uddannelsers *relevans* lægges vægt på følgende forhold:

- Har uddannelsen et klart erhvervssigte?
- Foreligger der en solid analyse af beslægtede uddannelser og deres beskæftigelsessituation, som sandsynliggør et behov for uddannelsen?
- Har aftagere og andre interessenter været involveret i udviklingen af uddannelsen?
- Hvilke aftagere er blevet involveret?
- Hvordan er aftagerne blevet involveret?
- Har aftagerne forholdt sig til behovet i lyset af beslægtede uddannelser og deres beskæftigelsessituation?

Årsager til negative vurderinger - nye uddannelser 2010-2012



2.1 Typiske problemer med aftagerinvolvering ved nye uddannelser

De typiske problemer med aftagerinvolvering i forbindelse med ansøgninger om nye universitetsuddannelser er:

- Aftagerne har ikke et egentligt behov for uddannelsen:

Et stort antal af de involverede aftagere giver udtryk for, at der ikke er behov for uddannelsens dimittender i deres virksomhed eller branche. Det kan også være, at aftagerne ser et behov for en anderledes uddannelse end den ansøgte. Derfor er der ikke sammenhæng mellem den uddannelse, der efterspørges på arbejdsmarkedet, og den uddannelse, universitetet ansøger om.

- Aftagerne dækker ikke det arbejdsmarked, som uddannelsen uddanner til:

Der er brancher eller virksomhedstyper, som uddannelsen er rettet mod, men som ikke er

repræsenteret blandt de aftagere, der har været involveret i udviklingsprocessen. I nogle tilfælde har relativt få aftagere forholdt sig til behovet for uddannelsen. De involverede aftagere dækker dermed ikke i tilstrækkelig grad bredden eller dybden i uddannelsens potentielle arbejdsmarked.

- Aftagerne er ikke blevet inddraget reelt i udviklingen af uddannelsen:

Aftagerne er først blevet involveret sent i udviklingsprocessen, eller der har ikke været en løbende dialog med aftagerne, hvor uddannelsen er blevet drøftet ad flere omgange. I stedet er aftagerne blevet præsenteret for et stort set færdigt uddannelsesudkast og har dermed ikke haft reel mulighed for at bidrage til udviklingen af uddannelsen undervejs i processen, men har måttet nøjes med at tage stilling til, om uddannelsen er relevant, uden at kunne bidrage til eventuelt at gøre den mere relevant.



- Dialogen med aftagerne anvendes ikke i udviklingen af uddannelsen:

Aftagerne har forholdt sig til uddannelsen og er kommet med forslag til udviklingen af uddannelsen, men universitetet har tilsyneladende ikke inddraget aftagernes forslag i udviklingen af uddannelsen. Universiteterne skal ikke nødvendigvis følge aftagernes anbefalinger, men hvis universiteterne ikke har gode grunde til at afvise forslagene, sår det tvivl om, hvordan dialogen med aftagerne er blevet anvendt i udviklingen af uddannelsen. Det gælder også, hvis universitetet over for aftagerne undlader at præsentere argumenter for ikke at følge aftagernes forslag.

- Aftagerne mangler viden for at kunne vurdere behovet:

Typisk mangler aftagerne viden om:

- *Uddannelsens indhold og faglige profil.* Det er tilfældet, når universitetet kun har præsenteret aftagerne for løst skitserede beskrivelser eller hensigtserklæringer om uddannelsen. Uden konkret viden om uddannelsens indhold og faglige profil har aftagerne ikke et tilstrækkeligt grundlag for at vurdere behovet for uddannelsen.
- *Uddannelser, som er nært beslægtede med den ansøgte uddannelse.* Uden viden om nært beslægtede uddannelser kan aftagerne have vanskeligt ved at forholde sig til, om der er behov for yderligere uddannelser på området, eller om behovet allerede er dækket af de eksisterende beslægtede uddannelser.
- *Beskæftigelsessituationen for beslægtede uddannelser.* Uden informationer om ledigheden for dimittender fra beslægtede uddannelser mangler aftagerne grundlag

for at vurdere, om behovet på arbejdsmarkedet allerede er dækket af de beslægtede uddannelser. Særligt når beslægtede uddannelser har haft høj ledighed igennem en årrække, er det vigtigt at tage stilling til, om en ny uddannelse vil kunne klare sig væsentligt bedre.

2.2 Råd om brug af aftagerdialog ved udvikling af ny uddannelser

På baggrund af de identificerede problemer, interview og erfaringer fra akkrediteringsforløb med velfungerende aftagerdialog kan vi opstille en række råd, der er relevante for arbejdet med at udvikle en ny uddannelse. Senere vil vi også præsentere nogle råd om brug af aftagerpaneler og generelt om rolleafklaring mellem universitetsrepræsentanter og aftagere. Disse råd er især relevante for arbejdet med løbende justering eller reform af eksisterende uddannelser, men nogle af rådene kan også bruges i arbejdet med nye uddannelser - især fordi det i visse tilfælde kan være relevant at overveje, om der overhovedet er brug for at udvikle en ny uddannelse frem for at tilpasse en eksisterende.

Når der er tale om helt nye uddannelser, er det som regel nødvendigt med ganske intensive processer, og ofte er der også brug for at involvere flere aftagere ad gangen for at få et dækkende billede af relevansen.

- Inddrag aftagere tidligt:

Flere af de problemer, vi fremhæver ovenfor, udspringer af, at aftagere først sent i udviklingsprocessen bliver taget med på råd. I en del tilfælde er for eksempel tydeligt, at der i et fagligt eller tværfagligt miljø kan opstå et ønske om at arbejde sammen om en ny uddannelse – eksempelvis i forbindelse med en ny, større forskningssatsning, eller efter at forsk-



ningsmiljøerne er blevet opmærksomme på et samfundsproblem, som kræver nye faglige tilgange. I en sådan situation kan universitetet nå at arbejde længe med tanker om formål med og opbygning af en uddannelse. Når aftagerne så endelig inddrages, kan det være for sent til, at deres bidrag kan nå at inddrages i udviklingen. Og det kan også påvirke deres motivation for overhovedet at engagere sig i arbejdet ud over at komme med mere eller mindre forpligtende udsagn om, at de synes, det er en god idé med en ny uddannelse.

- Vent med brede surveys, der skal dokumentere et behov for en ny uddannelse, indtil I har drøftet forslaget grundigt igennem med relevante aftagere:

Vi ser ofte, at et universitet har gennemført en spørgeskemaundersøgelse for tidligt i et udviklingsforløb. Enten er materialet til aftagerne ikke konkret nok, eller også bliver det i udviklingsprocessen nødvendigt at ændre uddannelsesforslaget så meget, at survey'ens resultat ikke længere er sigende for aftagernes behov for den reviderede uddannelse.

- Klæd aftagerne på:

Hvis aftagere skal være med til at vurdere behovet for en ny uddannelse, er det nødvendigt, at de har et overblik over relevante konkurrerende uddannelser, som henvender sig til det samme arbejdsmarked. De skal også kunne tage stilling til konkrete beskrivelser af uddannelsens læringsmål og centrale indhold, så de kan vurdere, både hvordan den nye uddannelse adskiller sig fra de eksisterende, og hvor godt den matcher efterspørgslen.

- Inddrag de rigtige aftagere:

Hvis en uddannelse har et bredt erhvervssigte, er det vigtigt at være i dialog med aftagere, som tilsammen har indsigt i det brede arbejdsmarked, som uddannelsens erhvervssigte afgrænser. Ellers risikerer man ikke at tage højde for væsentlige forhold, men i stedet at træffe beslutninger på baggrund af fejlbehæftede generaliseringer eller at forsøge at tage højde for forhold på en del af arbejdsmarkedet, som uddannelsen reelt ikke er relevant for.

3. Aftagerinvolvering – eksisterende uddannelser

For at give et klart billede af, hvordan aftagerinvolvering overordnet fungerer på universitetsuddannelserne i Danmark, har vi kigget på tværs af vurderingerne i akkrediteringsrapporter i perioden fra efteråret 2010 til og med efteråret 2012. Vi har opgjort, hvad der har været udslagsgivende for vurderingerne, og vi kan derfor give en karakteristik af de typiske problemer med aftagerinvolvering.

I alt har vi gennemgået 331 akkrediteringsrapporter for eksisterende uddannelser. Uddannelserne omfatter bachelor-, kandidat- og masteruddannelser på syv universiteter og fordeler sig på de fem hovedområder: humaniora, samfundsvidenskab, naturvidenskab, teknisk videnskab og sundhedsvidenskab.

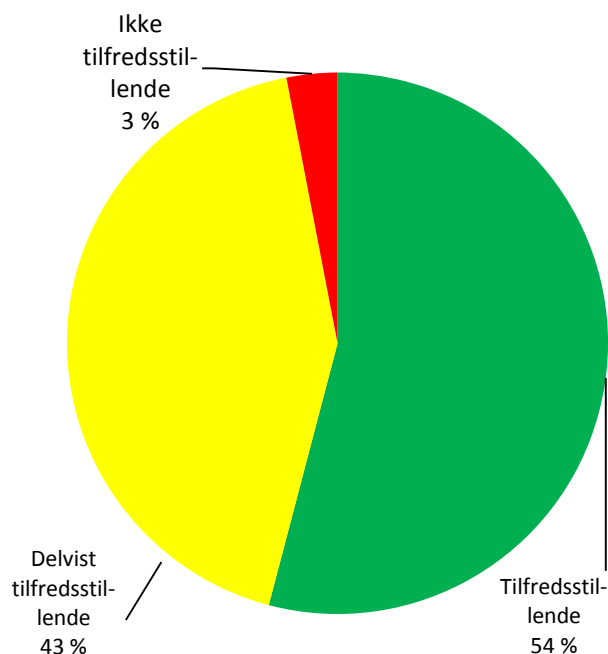


Akkrediteringspanelet vurderer på eksisterende uddannelser tre forhold ved aftagerinvolveringen:

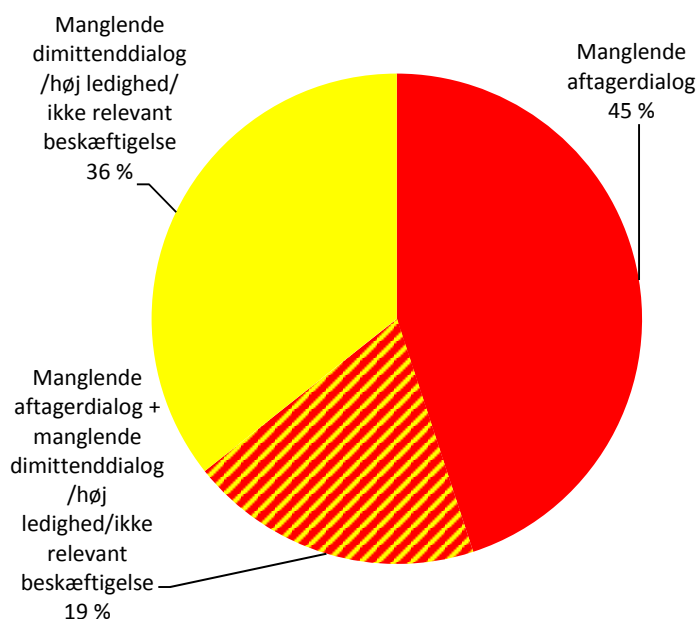
- Er der *etableret* dialog med aftagere?
- Er dialogen *løbende* (er der en systematik i dialogen?)
- *Anvendes* dialogen til at sikre og udvikle uddannelsernes kvalitet og relevans?

Panelet vurderer under relevanskriteriet også, om universitetet har anvendt og systematisk dialog med dimittender, om dimittendernes beskæftigelsesgrad er på niveau med gennemsnittet for andre uddannelser inden for samme hovedområde (såsom det samfundsvidenskabelige hovedområde), og om dimittenderne opnår relevant beskæftigelse.

Vurderinger af relevanskriteriet efteråret 2010 til efteråret 2012



Årsager til "ikke tilfredsstillende" og "delvist tilfredsstillende" vurderinger efteråret 2010 til efteråret 2012



De 331 uddannelser fordeler sig på følgende vis:

- 54 % (179 uddannelser) opfyldte kriteriet om relevans på tilfredsstillende vis.
- 43 % (142 uddannelser) opfyldte kriteriet om relevans på delvist tilfredsstillende vis.
- 3 % (10 uddannelser) havde så væsentlige problemer, at kriteriet om relevans blev vurderet ikke-tilfredsstillende.

I 62 % af tilfældene af eksisterende uddannelser med relevansproblemer skyldtes relevansproblemerne helt eller delvist problemer med aftagerinvolveringen.

På 64 uddannelser var problemer med aftagerinvolveringen den primære årsag til en kun delvist tilfredsstillende eller ikke-tilfredsstillende vurdering (svarende til 42 % af uddannelserne med relevansproblemer). På 31 uddannelser var manglende aftagerinvolvering en del af begrundelsen (svarende til 20 % af uddannelserne med relevansproblemer), mens relevansproblemerne på 57 uddannelser (svarende til 38 % af uddannelserne med relevansproblemer) bundede i andre forhold end mangelfuld aftagerinvolvering.

Samlet set er mere end hver fjerde af de vurderede universitetsuddannelser ikke i tilfredsstillende grad i dialog med aftagere om at sikre relevansen af uddannelsen.

3.1 Typiske problemer med aftagerinvolvering på eksisterende uddannelser

- Dialogen med aftagerpanelet er usystematisk og anvendes ikke:

Lang tid mellem møder (for eksempel over et år), møder, der aflyses uden erstatning, stort fravær blandt medlemmer eller mødeindhold med sjældent eller helt manglende fokus på uddannelsen er hyppigt forekommende problemer. Ofte er det i sagens natur tilfældet på netop de uddannelser, hvor dialogen med aftagerpanelet ikke inddrages i udviklingen af uddannelsen. Den manglende systematik, eksempelvis i form af fravær af en vis takt i mødehyppigheden, kan også påvirke engagementet hos aftagerpanelets medlemmer negativt og dermed i en nedadgående spiral helt underminere funktionen af aftagerdialogen.

- Aftagerpanelet er ikke tæt nok på uddannelsen, eller der er ikke noget aftagerpanel:

I nogle tilfælde er aftagerpanelet sammensat, så det ikke er velegnet til at drøfte en bestemt uddannelse. Det kan eksempelvis være, når et aftagerpanel dækker et helt fakultets eller universitets uddannelser og kun involveres i strategiske beslutninger, der ikke berører de enkelte uddannelser. I det tilfælde kan medlemmerne af aftagerpanelet være uvidende om nogle af de specifikke uddannelsers erhvervssigte, og de er derfor ikke egnede til at gå i dialog om dem. I sjældne tilfælde har vi set uddannelser, der slet ikke har et aftagerpanel tilknyttet.

- Dialogen anvendes ikke til at sikre uddannelsens relevans og kvalitet:

I mange tilfælde indgår uddannelserne eller undervisere på uddannelsen også i dialog med



andre aftagere end dem, der er medlemmer af aftagerpanelet. Alligevel ser vi eksempler på, at hverken dialogen med aftagerpanelet eller andre aftagere bliver inddraget i udviklingen af uddannelsen. Når det drejer sig om dialogen med andre aftagere, er det ofte, fordi den er usystematisk, ikke forholder sig tilstrækkeligt konkret til *uddannelsen*, eller fordi indholdet af dialogen ikke formidles videre til uddannelsesledelsen, så den kan indgå i grundlaget for deres beslutninger.

3.2 Råd om brug af aftagerpaneler

På baggrund af ovennævnte problemer såvel som de tilfælde, hvor aftagerdialogen er god, konstruktiv og udviklende, har vi opstillet gode råd om brug af aftagerpaneler. Nogle af rådene er baseret på de interview, vi har gennemført med universitets- og aftagerrepræsentanter om konkrete udviklingsforløb, og som vi præsenterer i korte casebeskrivelser sidst i dette notat.

- Læg en strategi for aftagerdialog:

Undgå at falde i fælden, hvor aftagerdialog er en pligtøvelse, for så bliver det hurtigt blot en sur pligt for både universitetet og aftagerne, og så medvirker dialogen ikke til at udvikle uddannelsen i en mere relevant retning. En væsentlig del af strategien går ud på at beslutte, hvilket niveau dialogen skal foregå på. Skal det være på uddannelses- eller fagområdeniveau eller på tværs af flere uddannelser? Et hyppigt set eksempel på uproduktive pligtøvelser er, når medlemmerne indkaldes til orienteringer om universitetets seneste tiltag eller bliver bedt om at give gode råd om markedsføring af nye uddannelses tiltag.

- Find de rigtige aftagere:

Skal aftagerne være personer med dyb indsigt i de faglige kvalifikationer, dimittender fra en given uddannelse bør have, eller skal det hellere være personer med mere overordnede perspektiver på udviklingen af arbejdsmarkedet? Måske en passende kombination? Særligt hvis aftagerpanelet skal dække uddannelser med et meget specifikt erhvervssigte, er det nødvendigt at inddrage aftagere med indsigt i feltet. Men i øvrigt afhænger svarene af den valgte strategi og af, hvilke uddannelser panelet skal dække.

- Afstem forventninger:

Hvem, hvor meget, i forhold til hvad? Det er afgørende at have afstemt forventningerne på forhånd. Ikke kun til aftagerpanelets opgave med at rådgive, men også til dets arbejdsformer - hvordan fastlægges dagsordner, hvilke mødebilag sendes ud på forhånd, hvad skal medlemmerne forberede, og hvor ofte skal man mødes?

- Involver på det rette niveau:

Det er ikke sikkert, at man hver gang skal tale om en uddannelse som helhed. Det kan være, at det kun er et "hjørne" af uddannelsen, det giver særlig mening at tale med aftagerne om. Det er også relevant at overveje, om man skal drøfte indholdet i uddannelsen, eller om dialogen snarere bør fokusere på de kvalifikationer, dimittenderne har brug for. Nogle aftagere vil kunne diskutere faglig progression og didaktik, mens andre bedre vil kunne forholde sig til, hvad de forventer af dimittenderne og overlade det til universitetet at tilrettelægge uddannelsen derudfra. Jo mere kendskab aftagerne har til den enkelte uddannelses faglighed, jo mere vil de typisk kunne diskutere tilrettelæggelse. Det er også muligt at diskutere generelle for-



hold på tværs af en gruppe uddannelser. Det kan for eksempel være aktuelt, når det bliver nødvendigt at betragte dimittendernes fremtidige arbejdsmarked bredere, fordi det traditionelle arbejdsmarked ikke har behov for alle dimittender. I de tilfælde kan diskussionerne let komme til at handle om generelle bud på ”employability”, altså tiltag, der kan give dimittenderne kvalifikationer, som kan gøre dem mere attraktive på arbejdspladser, som ligger uden for deres traditionelle beskæftigelsesområde. En risiko ved den type dialog er, at en uddannelses faglige særkende kan komme til at lide nød under ønsket om at indføre nye elementer, som skal sikre mere generalistprægede beskæftigelsesmuligheder. Derfor kan det være nødvendigt, at universitetet også internt har en grundig dialog mellem dem, der er tættest på de enkelte uddannelsers faglighed, og dem, som i højere grad arbejder på tværs af uddannelserne.

- Find et fælles sprog og en fælles platform med klare roller og dagsordner:

Aftagerne og universitetet taler ikke altid samme sprog som udgangspunkt. Der kan eksempelvis være tale om forskellige formål med samarbejdet og forskellige traditioner for at afholde møder. Flere peger på, at det virker godt at definere dialogen som et gensidigt samarbejde. Det skal være et fælles projekt, men med forskellige roller - og med henblik på forskellige gevinster. Det er ikke kun universitetet, der kan have behov for dialogen for at sikre relevante uddannelser; aftagere kan også have udbytte af at deltage. For eksempel giver dialogen aftagerne mere viden om, hvilke kvalifikationer dimittender fra forskellige uddannelser får. Det kan være nyttigt både i forbindelse med nyere uddannelser, som måske ikke er så kendte i aftagerkredse, og mere kendte

uddannelser, hvor aftagerne eksempelvis kan hente inspiration til fremtidig rekruttering ved at opnå dybere viden om uddannelsens forskellige specialiseringsmuligheder eller nye tiltag, som betyder forandringer i uddannelsens og dimittendernes profil. Og endelige giver dialogen også aftagerne mulighed for at have tæt føling med forskningen og for at netværke med fagfolk både på universitet og i beslægtede aftagerorganisationer.

- Professionsnære eller generalistprægede uddannelser kræver forskellige tilgange:

De professionsrettede uddannelser har ofte aftagere, som kan have meget specifikke ønsker til dimittendernes kvalifikationer, og ofte er det også i de tilfælde, at aftagerne kan have grundig indsigt i fagligheden og derfor have bud på indholdsmæssig tilrettelæggelse. Anderledes er det ofte med generalistuddannelser, hvor der kan være ”stoftrængsel”, fordi mange forskellige aftagere kan have forskelligartede ønsker til at få yderligere emner ind i uddannelsen – alt afhængigt af den enkelte aftagers udgangspunkt. Det er væsentligt, at universitetet har øje for disse forskellige tilgange.

- Skab dialog, brug den og giv feedback:

Dialog kommer ikke af sig selv. Den forudsætter, at alle parter er klædt ordentligt på til dialogen, og at de betragter den som meningsfuld. Derfor er det også afgørende, at universitetet tydeliggør, hvad det vil bruge dialogen til, at det faktisk bruger den, og at de giver tilbagemeldinger til deltagerne om, hvordan dialogen er blevet inddraget af universitetet i udviklingen af uddannelsen.

4. Tre gode eksempler på et vellykket udviklingsarbejde med inddragelse af aftagere

4.1 Case 1: Master i sundhedsfremme (Roskilde Universitet)

Roskilde Universitet ansøgte i sommeren 2011 om en ny masteruddannelse i sundhedsfremme, der skulle være med til at kvalificere og professionalisere arbejdet med sundhedsfremme i sundhedssektoren.

Baggrunden for ansøgningen var, at mange kommunalt ansatte som følge af kommunalreformen i 2007 havde fået sundhed og forebyggelse som arbejdsområde. Derfor var der i kommunerne opstået et øget behov for kompetenceudvikling inden for sundhed og forebyggelse. Samtidig havde Roskilde Universitet en kandidatuddannelse i sundhedsfremme og sundhedsstrategier, hvor de afviste mange professionsbachelor, som ønskede videreuddannelse.

Adjunkt Sine Lehn-Christiansen, som var tovholder på ansøgningsprocessen, fortæller, at Roskilde Universitet fra begyndelsen havde forskellige idéer til uddannelsesmuligheder inden for sundhedsfremme. På daværende tidspunkt var universitetet dog i tvivl om, hvorvidt det skulle være en toning af den eksisterende kandidatuddannelse, eller om man skulle udvikle en ny masteruddannelse. Universitetet lagde derfor vægt på tidligt at inddrage aftagere for at få afklaret deres behov for videreuddannelsesmuligheder. Derfor arrangerede universitetet allerede i januar 2011 en endags konference, hvor aftagere blev inviteret til at drøfte behovet for videreuddannelsesmuligheder. Sine Lehn-Christiansen fortæller, at

det var væsentligt, at centrale aftagere inden for området blev inviteret til konferencen:

”Det var en fordel at bringe mange sammen til konferencen. Samtidig undgik vi, at vi låste os fast på enkelte aktører. Vi inviterede alle, som vi kunne forestille os ville indgå.”

I alt deltog 21 aftagere fra regioner, kommuner, professionshøjskoler, sygehuse og interesseorganisationer på konferencen. Formålet med konferencen var på den ene side at få en bred dialog med aftagerne og på den anden side samtidig at sikre, at aftagerne fik noget ud af at deltage:

”Vi ville gerne bruge den brede dialog med aftagere og ville samtidig gerne give dem noget med tilbage,” siger Signe Lehn-Christiansen.

På konferencen blev aftagerne præsenteret for en række faglige oplæg og workshops om fremtidens kompetencebehov på sundhedsområdet. Aftagerne kom på den baggrund med input, som universitetet kunne bruge i den videre proces.

”Der var en vekselvirkning mellem os som uddannelsestilrettelæggere og aftagernes behov. Vi fik en masse input, som vi skrev ned og brugte senere hen,” fortæller Sine Lehn-Christiansen.

På baggrund af konferencen konstaterede universitetet, at der var større efterspørgsel efter en masteruddannelse end en toning af den eksisterende kandidatuddannelse, da aftagerne



tilkendegav et øget behov for videreuddannelsesmuligheder inden for sundhedsfremme. Der blev desuden nedsat en referencegruppe bestående af tre aftagere, som skulle deltage i den videre proces med udviklingen af uddannelsen. En af dem, som blev inviteret til at deltage i referencegruppen, var Birgit Hartvig Hansen, næstformand i Foreningen for Danske Psykomotoriske Terapeuter. Hun fortæller, at hendes motivation for at deltage var, at foreningen havde fået mange henvendelser om videreuddannelse. Oplægget til uddannelsen så relevant ud for foreningens medlemmer i kraft af uddannelsens tværfaglighed og fokus på ulighed i sundhed.

Referencegruppen blev efterfølgende inviteret til to møder, hvor materiale på forhånd blev udleveret sammen med mødedagsordenen. På det første møde blev uddannelsens faglige profil og indhold drøftet. Her foreslog referencegruppens medlemmer blandt andet tilføjes af et element af sundhedsøkonomi, hvilket siden er blevet integreret i et af uddannelsens moduler. Desuden blev det drøftet, hvordan uddannelsen adskilte sig fra de nærmest beslægtede uddannelser på området, med henblik på at skabe en uddannelsesprofil, som adskilte uddannelsen fra områdets eksisterende uddannelsesudbud.

På det andet møde blev indholdet af uddannelsens modul 1 og 2 drøftet mere detaljeret. Her blev vægtningen af det praktiske og teoretiske indhold samt brugen af cases i undervisningen drøftet.

Birgit Hartvig Hansen peger på, at det var væsentligt, at hun blev inddraget tidligt i processen, og at hun som aftager har haft mulighed for at give sin mening til kende i forbindelse med udviklingen af uddannelsen:

”Det, man kan lære, er, at det er vigtigt at inddrage nogle udefra tidligt i forløbet. Man kunne have ventet til studieordningen lå klar, men det er meget positivt, at man inddrog os så tidligt,” siger Birgit Hartvig Hansen.

Hun peger dog samtidig på, at det kræver mere end to møder, hvis aftagerne skal inddrages i udviklingen af substansen af en uddannelse, og at der ikke må gå for lang tid mellem møderne.

Ifølge adjunkt Sine Lehn-Christiansen har universitetet fået meget ud af at involvere aftagere i udviklingen af uddannelsen. Dels har aftagerne kunnet give råd om og sparring på, om universitetet var på rette vej i udviklingen af uddannelsen, og dels har de bidraget med konkrete forslag til indholdet, som er blevet integreret i den endelige uddannelse. Hun lægger dog også vægt på, at det er vigtigt, at der ikke går inflation i antallet af aftagere og aftagerinstanser, der skal inddrages undervejs i processen. Processen med udviklingen af uddannelsen har skabt gode relationer til aftagerne, som hun kan gøre brug af fremover. Derfor er referencegruppen nu blevet fast tilknyttet uddannelsen.

4.2 Case 2: Bachelor og kandidat i software engineering (Syddansk Universitet)

Syddansk Universitet ansøgte i 2011 om en bachelor- og kandidatuddannelse i software engineering. Universitetet havde i forvejen en diplomingeniøruddannelse i software engineering, men ønskede at oprette en storesøsteruddannelse i form af en bachelor- og kandidatuddannelse i software engineering. Universitetet havde desuden et forskningsmiljø inden for software engineering, som gerne ville have



deres egen uddannelse, og dette ønske ville man inddrage i overvejelserne i forbindelse med tilrettelæggelsen af den nye uddannelse.

En udviklingsgruppe stod for udviklingen af uddannelsen. Udviklingsgruppen bestod af repræsentanter fra diplomingeniøruddannelsen i software engineering, forskningsmiljøet inden for software engineering samt repræsentanter fra andre institutter, som skulle levere undervisning til uddannelsen. Formanden for gruppen var lektor Lone Borgersen, som fortæller, at udviklingsgruppen tidligt i processen arbejdede på at sammensætte en følgegruppe bestående af aftagere, som kunne levere relevante input til udviklingen af uddannelsen. Udviklingsgruppen opstillede i den forbindelse nogle kriterier for udvælgelse af medlemmer til følgegruppen, som kunne sikre en bred repræsentation af uddannelsens mulige aftagere:

”Vi prøvede først og fremmest at finde en bred vifte af virksomheder, som repræsenterede både regionen og det nationale, softwareudvikling, konsulentudvikling, små og store virksomheder, offentlige og private samt produktion og den finansielle branche. Dem vi ville have fat i skulle være på et niveau, hvor de havde kompetence til at ansætte folk – udviklingsdirektører, projektchefer og afdelingschefer, HR-direktører og tekniske direktører – men som samtidig kunne forholde sig til det faglige. Vi tog både kontakt til nogle, vi kendte i forvejen, og til nogle, vi ikke kendte i forvejen,” siger Lone Borgersen.

Alex Severin, Vice President i NNE Pharmaplan, fortæller, at hans interesse i at deltage i følgegruppen for uddannelsen udsprang af, at hans virksomhed mangler kvalificeret arbejdskraft og gerne vil have indflydelse på dimittendernes kompetencer. Desuden prio-

riterer hans virksomhed samfundsengagement og involvering i uddannelsesudvikling.

Følgegruppen blev inviteret til to møder. På det første møde blev uddannelsens struktur og faglige profil drøftet. Lone Borgersen fortæller, at aftagerne forholdt sig meget konkret til uddannelsen på baggrund af det materiale, som udviklingsgruppen på forhånd havde sendt til dem. På mødet drøftede de også behovet for uddannelsen i relation til beslægtede uddannelser. Følgegruppen gav udtryk for, at der var mangel på kandidater med denne type uddannelse, i regionen såvel som på landsplan. På det andet møde med følgegruppen blev uddannelsens struktur og kursernes indhold drøftet mere detaljeret. Der var afsat to timer til det første møde, med tid til uformelle drøftelser efterfølgende.

Aftagerne havde imidlertid så mange kommentarer, at der ifølge Lone Borgersen godt kunne have været afsat mere tid til drøftelserne på mødet. Derfor valgte udviklingsgruppen at afsætte mere tid til det andet møde. Her fik medlemmerne af følgegruppen mulighed for at komme med kommentarer, der blev skrevet op på en tavle, hvorefter man drøftede kommentarerne i prioriteret rækkefølge.

Aftagerne lagde blandt andet vægt på, at uddannelsen ikke skulle uddanne programmører.

Alex Severin fortæller, at uddannelsen oprindeligt var meget orienteret mod datalogi og hardware, fordi den udsprang af et forskningsmiljø med tilknytning til robotteknologi. Denne orientering udgjorde ifølge aftagerne en risiko, fordi konkurrencen fra især Indien og Kina er meget hård på dette område. De foreslog derfor, at uddannelsen lagde mere vægt på



blødere kompetencer som kundeforståelse i samspil med softwareudvikling.

”Det er vigtigt at få uddannelserne afstemt med aftagernes behov. Der går lang tid, fra vi bliver involveret, til de første kandidater bliver færdige. Uddannelsesinstitutionerne bliver nødt til at være opmærksomme på, hvor verden flytter sig hen, og bruge den brede viden, der er blandt virksomheder, hvis samfundet skal klare sig i den globale konkurrence på sigt,” siger Alex Severin.

På baggrund af aftagernes input ændrede udviklingsgruppen uddannelsens struktur, så den fik fokus på brugerinteraktion og interaktionsdesign fra begyndelsen, hvilket ifølge Lone Borgersen giver en god sammenhæng i uddannelsen. Hun fortæller, at det har været en meget positiv proces med inddragelse af aftagere i udviklingen af uddannelsen:

”Det er helt afgørende i en udviklingsproces, at man inddrager aftagere og drøfter behovet for uddannelsen. Vi får de øjne udefra, der gør, at der kan skæres der, hvor der skal skæres.”

Meningen er derfor også at fortsætte samarbejdet med følgegruppen for uddannelsen, blandt andet i forbindelse med projekterne på uddannelsen. Dette har aftagerne selv ønsket, da det giver dem mulighed for at være i dialog med de studerende, som udgør en potentiel fremtidig arbejdskraft i deres virksomheder.

4.3 Case 3: Bachelor og kandidat i husdyrvidenskab (Københavns Universitet)

Idéen til uddannelsen i husdyrvidenskab kom oprindeligt fra en professor på universitetet som vidste, at der eksisterede lignende uddan-

nelser ved andre europæiske universiteter. Husdyrvidenskab var en specialisering på agronomuddannelsen, men meget få studerende valgte denne specialisering.

Universitetet vidste på baggrund af tilkendegivelser fra aftagere, at der var et stort behov i landbrugssektoren for kandidater inden for husdyrvidenskab. Universitetet igangsatte derfor udviklingen af en ny bachelor- og kandidatuddannelse inden for husdyrområdet.

Indledningsvis var der drøftelser mellem Københavns Universitet og Aarhus Universitet, der også har et institut, som beskæftiger sig med husdyrvidenskab. Drøftelserne handlede om, hvorvidt begge universiteter skulle udvikle nye uddannelser inden for husdyrvidenskab. Resultatet blev, at Københavns Universitet skulle udvikle uddannelsen, mens forskningsmiljøet på Aarhus Universitet skulle stå for enkelte kurser på uddannelsen.

I den indledende fase gennemførte Københavns Universitet en større interviewundersøgelse blandt aftagere. Undersøgelsen bekræftede, at der var stor efterspørgsel efter kandidater inden for landbrug, men at der også var behov inden for andre brancher. På den baggrund har universitetet arbejdet med at udvikle en uddannelse med et bredt fokus på husdyr målrettet forskellige brancher.

Forslaget til uddannelsens indhold blev drøftet i to aftagerpaneler på det tidligere LIFE-fakultet på Københavns Universitet. Jan Mousing, administrerende direktør i Videncenter for Landbrug, var formand for aftagerpanelet for veterinær- og dyrvidenskab. Han fortæller, at panelet forholdt sig til indholdet i uddannelsen og behovet på arbejdsmarkedet:



”Vi var rundt om behovet flere gange. Vi var meget interesserede i at ramme rigtigt i forhold til behovet.”

Han fortæller, at medlemmerne af aftagerpanelet i høj grad trak på deres erfaringer og netværk i forbindelse med vurderingen af behovet, og at uddannelsen blev godt modtaget på mødet i panelet. Derfor var der ikke væsentlige ændringsforslag til uddannelsen.

Prodekan Grete Bertelsen fortæller, at hun generelt har gode erfaringer med inddragelse af aftagerpaneler i forbindelse med udvikling af uddannelser. Aftagerne er meget villige til at deltage i panelerne og vil også meget gerne i dialog med de studerende omkring projekter og specialer, fordi de ser dem som kommende arbejdskraft.

Typisk har man holdt møderne med aftagerpanelerne som gå-hjem-møder fra kl. 16-19. I begyndelsen varede møderne to timer, men det blev udvidet til tre timer, fordi aftagerne var meget diskussionslystne. Møderne må ifølge Grete Bertelsen ikke have for meget karakter af orientering, men skal være planlagt med nogle klare diskussionspunkter, som aftagerne kan forholde sig til. Hun har også gode erfaringer med at give aftagerne hjemmeopgaver, så de møder op med konkrete løsningsforslag.

Studieleder Christian Fink Hansen fortæller, at den centrale udfordring i forhold til at involvere aftagere er at udvikle et fælles sprog for universitet og aftagere.

”Jeg tror, at det er rigtigt vigtigt, at man lytter til, hvad de siger. Man skal tale det samme sprog, som de gør, og man skal kunne forklare sig på et sprog, som de forstår. En privat virksomhed er en forretning, men et universitet er

også forpligtet i forhold til noget, man kunne kalde ’dannelse’. Man skal vise, at man tager aftagernes råd seriøst, men også forklare dem, hvorfor der er nogle af deres forslag, man ikke kan tage med videre,” siger Christian Fink Hansen.

Denne udfordring genkendes også af Jan Mousing, som siger, at aftagerne bruger en del tid på at forstå universiteternes sprog. I forbindelse med udviklingen af bachelor- og kandidatuddannelsen i husdyrvidenskab lykkedes det at skabe en uddannelse, som både universitetet og aftagerne er meget tilfredse med.

Læs mere

Dette notat er downloadet fra Danmarks Akkrediteringsinstitutions hjemmeside:
www.akkr.dk

På hjemmesiden finder du løbende nye notater og publikationer om uddannelseskvalitet, kvalitetssikring og akkreditering.

Tilmeld dig nyhedsbrevet på hjemmesiden for løbende opdateringer om nyt fra institutionen.