

Uddannelser og Mønsterbrydning

Ove Poulsen

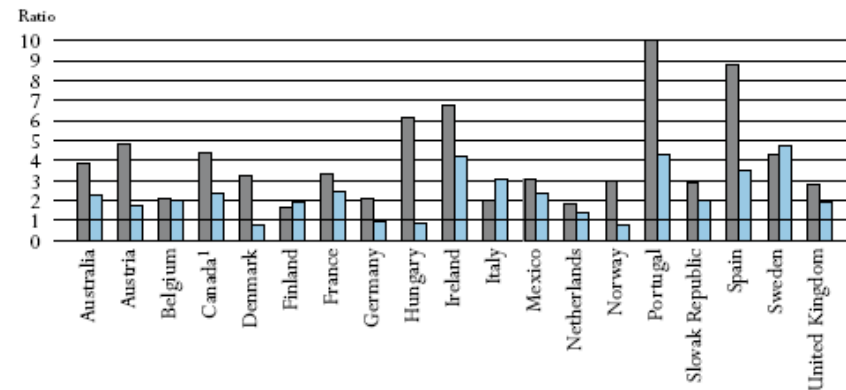


Ingeniørhøjskolen i Århus og ingeniøruddannelser

- Uddannelse af flere og bedre ingeniører til dansk erhvervsliv
- Udvikling af nye teknologier i samarbejde med dansk industri

■ Science ■ Engineering

In all OECD countries the number of individuals holding a science degree in the younger age group outnumbers those who are leaving the labour market in the coming years, on average by three to one. This ratio falls to below two (1.9) for engineering. For four countries – Denmark, Germany, Hungary and Norway – this ratio is below one, indicating that more people with engineering degrees are likely to leave the labour market than the number of those recently entering the labour market with these degrees.



OECD at a Glance, 2007

Hvorfor IHA [og alle] må gøre noget!

- uddannelserne skal også være mønsterbrydere!

Udfordringer for ingeniøruddannelserne

- stor efterspørgsel fra erhvervslivet (10 ud - 8 ind)
- ingeniør et "stærkt" brand for mønsterbrydning
- [for] stort frafald
- skæv kønsfordeling
- ingeniører og integration!
- uddannelsesindustrien – et samfundsansvar

OECD landene

År	% videregående uddannelse
1960	5%
2000	40%
2020	70% ???

Tekniske uddannelser: Et valg mellem to strategier – eller?

Eliteuddannelser

- de store ingeniøruddannelser har fokus på elite
 - ph.d. uddannelser
 - elitekandidatuddannelser

Uddannelser til flere (elite: ja, ja; men, men!)

- IHA – flere og bedre ingeniører til dansk erhvervsliv
 - diversitet og mønsterbrydning
 - fokus på adgangsveje og grunduddannelser til flere
- ASE skal realisere begge strategier – flere og bedre!
 - i hele kæden af avancerede ingeniøruddannelser

To store temaer i institutionel mønsterbrydning

- Medarbejdere og juniormedarbejdere
 - studiestarten eller "ansættelsen"
 - professionelle redskaber
 - arbejdspladsen (progressionen og learning outcome)
- Et tilpasset og tidssvarende "produktionssystem"
 - adgangsveje skal moderniseres og tilpasses "kunderne"
 - studier skal motivere og "flytte os"

Juniormedarbejdere i IHA A/S

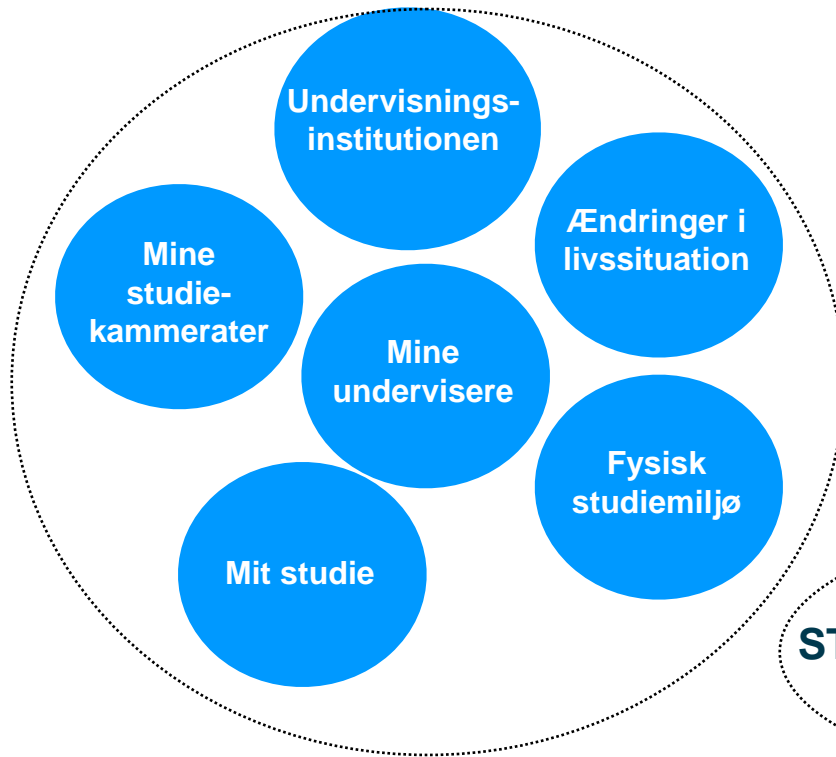
- betragte den enkelte studerende som ”juniormedarbejder”
 - ansættelsen og ansættelsesvilkår (10 - 15 % af arbejdsliv)
 - rettigheder, pligter og gensidige forventninger
 - ”normale instrumenter” til regulering af ansættelsesforhold
- institutionelt ansvar
 - organisationsudvikling (fx business excellence)
 - medarbejderudvikling, inkl. ”juniormedarbejderudvikling”
 - uddannelse et stort samfundsmæssigt investeringsområde
- en strategisk investering
 - bedre gennemførelse
 - tilfredse medarbejdere, også juniortilfredshed
 - tilpasning til arbejdsmarkedet/ virksomhedsnær uddannelseskultur

Personalepolitik og juniormedarbejdere

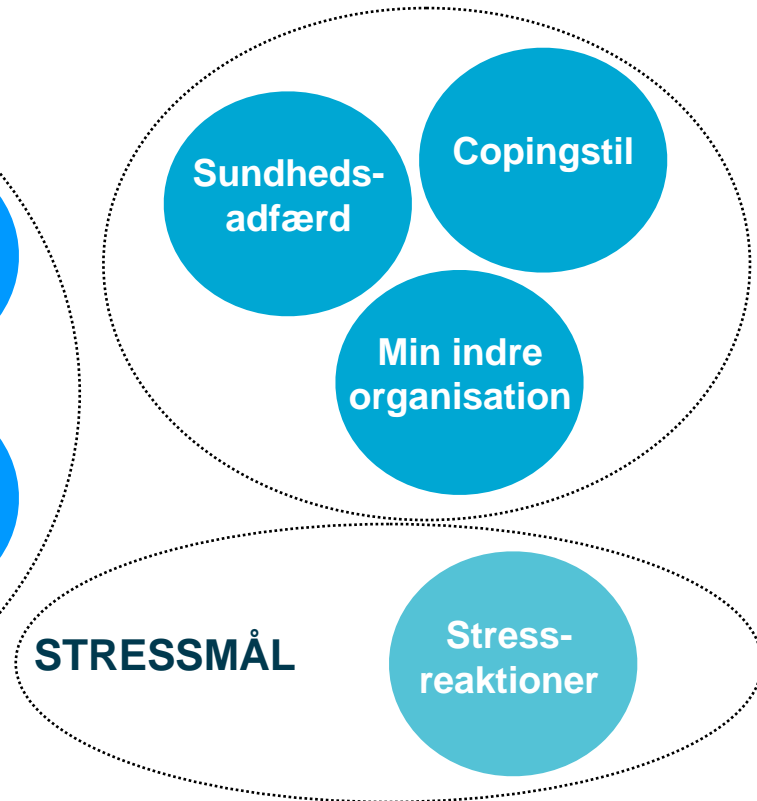
- før studiestart: studiestartssamtale
 - det drejer sig om at afstemme forventninger
 - alle kommende studerende får tilbudt ”brush-up” forløb før start
 - alle nye studerende skal have studiestartssamtale (ansættelsessamtale)
- under studiet
 - løbende kvalitetssikring
 - relationen lærer – studerende
 - eksamen er kvalitetssikring, men, men!
- efter studiet
 - effektiv overgang til arbejdsliv/ videre studier
 - fastholde tidligere studerende - erfaringsopsamling
 - sikre god kontakt mellem uddannelse og erhvervsliv

Stud PULS™: et nyt redskab til kvalitetsforbedring

TILPASNINGSKRAV

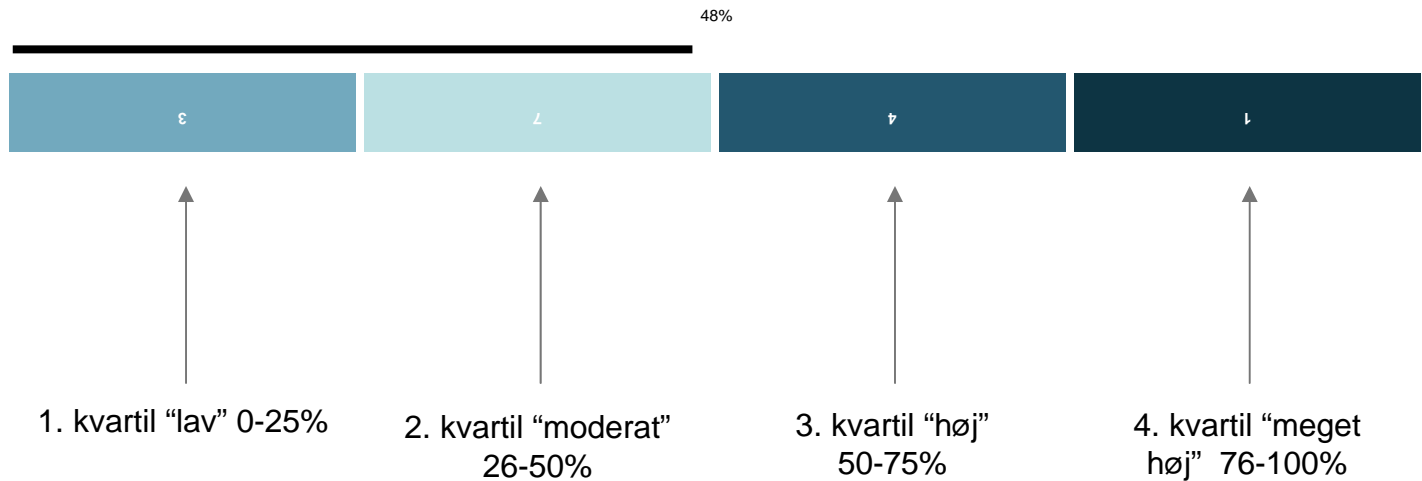


TILPASNINGSKAPACITET

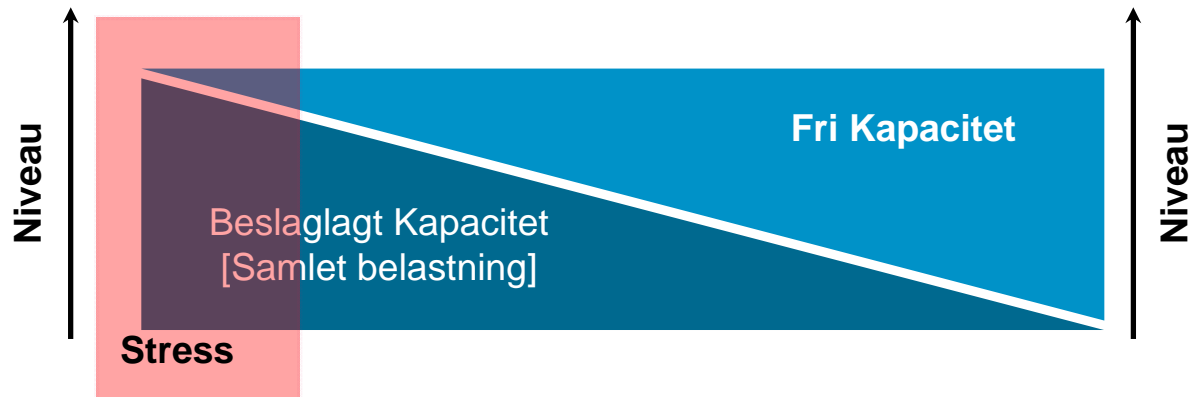


Scores i Stud PULS™ resultatrapport

Beslaglagt kapacitet

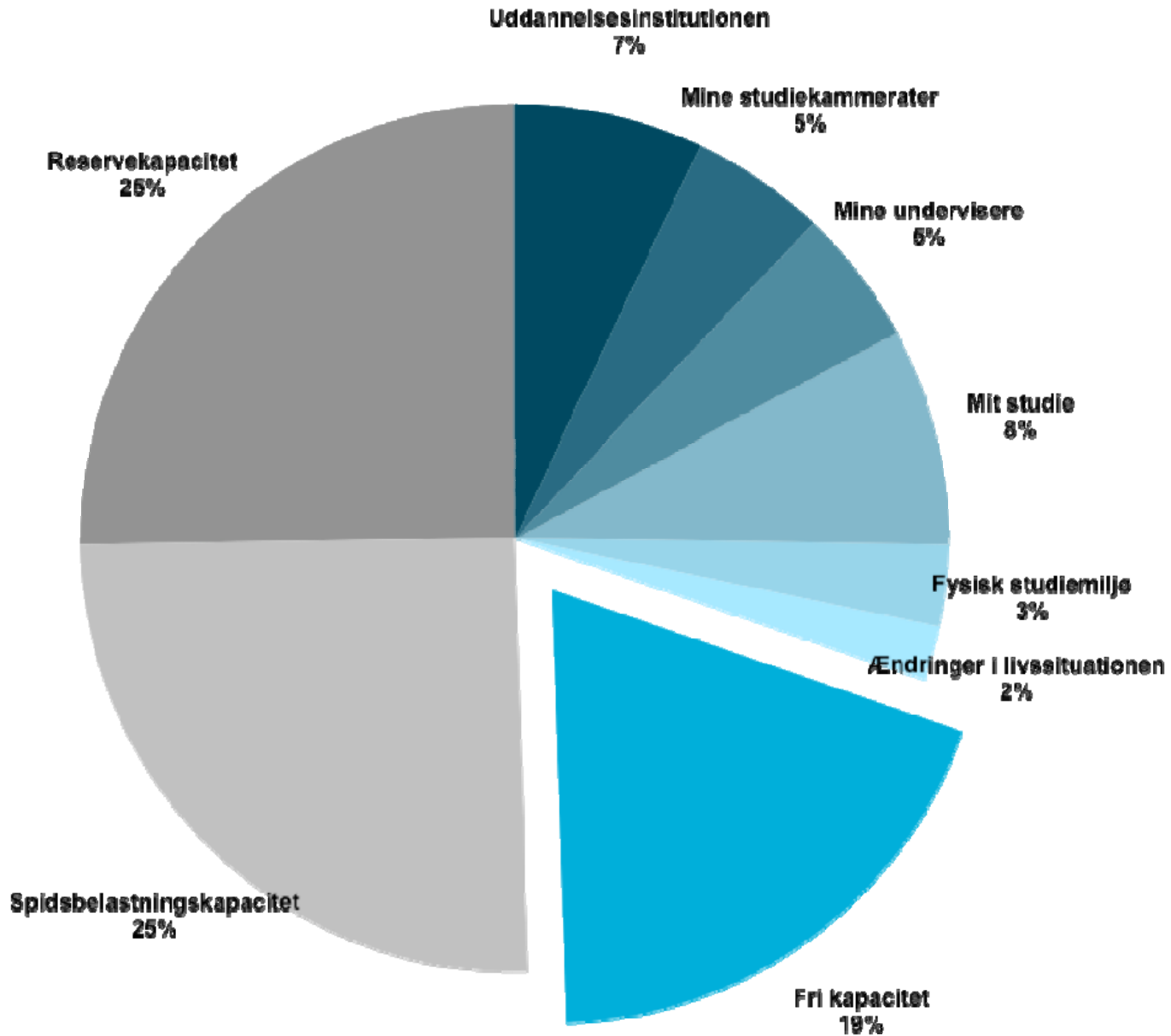


Sammenhæng mellem Beslaglagt Kapacitet, Fri Kapacitet og stressreaktioner



Studier og faglig progression skal tilpasses beslaglagt kapacitet og fri kapacitet

- er den studerende i stress området sker sandsynligvis et studiebrud



Stud PULS™: et dialogværktøj (erhvervspsykolog)

- hele organisation (alle medarbejdere) deltager tilsvarende

2 testforløb integreret i studiet (3 år)

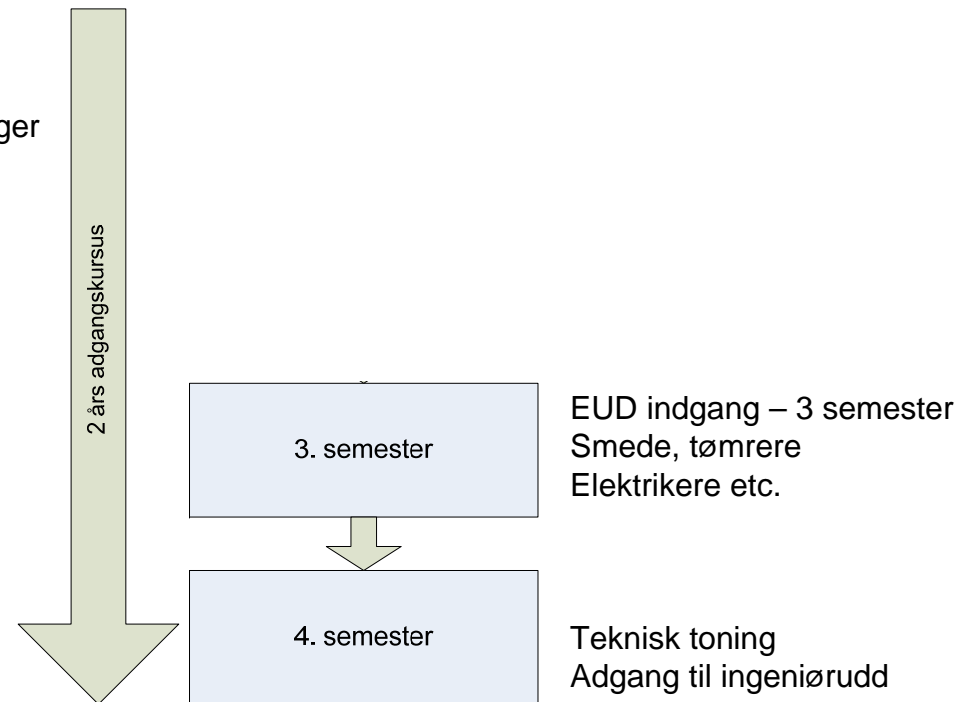
- første studieår (der hvor forandring i livssituation er voldsom)
 - grupperesultat bearbejdes af lærer {leder} og klassen {medarbejdere}
 - individuel resultat (anonym – ejes af den enkelte studerende, lærer)
 - ledelse og studieledelse har grupperesultater
- sidste studieår (der hvor arbejdsmarkedet venter)
 - klargøring til arbejdsmarkedet
 - ”analyse” i tilgift til eksamensbevis
- den nye ingeniør møder de samme forløb ved første jobsamtale
 - en bedre medarbejder
 - forståelse for de bløde værdier, der ofte er hårde og barske

Bedre adgangsveje og nye målgrupper [IHA/ VUC Århus]

- SATS puljemidler til etablering af ny teknisk kongevej

NYT 2-årig adgangskursus

1. Korte overskuelige forløb
2. Fastholdelse af teknisk fokus i uddannelsen
3. Fokus på studiemodning ved siden af faglig opgradering og faglig afklaring
4. Små hold af pædagogiske og didaktiske årsager



Slut





Aarhus School of Engineering
Ingeniørhøjskolen i Århus
Aarhus Universitet