

Sluttrapport: Refleksiv praksislæring – et utviklingsprosjekt for økt utdanningskvalitet i HR-studiet

Om prosjektet

Prosjektet *Refleksiv praksislæring – et utviklingsprosjekt for økt utdanningskvalitet i HR-studiet* ble tildelt PRUK-midler 30. juni 2021. Ved oppstart besto referansegruppen av deltakere fra det faglige miljøet, arbeidslivet og studentrepresentanter:

- Studieprogramleder Torunn S. Olsen (prosjektleder)
- Dr. ped. og professor emeritus UiA Mads Hermansen
- HR-student 2020/21-kullet Elin Jönsson
- HR-student 2021/22-kullet Elin Flatland Larsen
- HR-sjef Maiken Heck Eide, Grimstad kommune
- Rådgiver Anne Klepsland Simonsen, NHO Agder
- Universitetslektor Gro Johansen, Institutt for arbeidsliv og innovasjon, HH v/UiA
- Universitetslektor Ingvild T. Gjone, Institutt for arbeidsliv og innovasjon, HH v/UiA
- Professor Torkild Thanem, Institutt for arbeidsliv og innovasjon, HH v/UiA
- Professor Anders Örtenblad, Institutt for arbeidsliv og innovasjon, HH v/UiA

Overnevnte referansegruppe hadde to møter i løpet av 2021.

I løpet av prosjektperioden har det blitt en del utskiftninger på grunn av jobb-bytte og ferdigstilling av studiene. I dag består referansegruppen av:

- Studieprogramleder Torunn S. Olsen (prosjektleder)
- Dr. ped. og professor emeritus UiA Mads Hermansen
- Rådgiver Anne Klepsland Simonsen, NHO Agder
- Seniorrådgiver Odd Joar Svensson, KS-Agder
- Universitetslektor Gro Johansen, Institutt for arbeidsliv og innovasjon, HH v/UiA
- Universitetslektor Elfi Fei-Yin Peniche Andersen, Institutt for arbeidsliv og innovasjon, HH v/UiA
- Professor Anders Örtenblad, Institutt for arbeidsliv og innovasjon, HH v/UiA

Midtveisrapport for prosjektet er oversendt UiA PULS 30.11.21, en statusrapport er oversendt 27.9.22, samt en kort statusoppdatering er gitt i epost av 12.10.23. I tillegg til dette har prosjektet blitt presentert i et PULS-webinar 7.6.23.

En kort oppsummering av prosjektet

Prosjektets formål

HR er et fagområde med få fasitsvar, men hvor det forventes at utøverne tar reflekterte beslutninger og intervensjoner. Utfordringen er å få studentene til å se sammenhenger mellom mennesker og system, forstå prosesser og sin egen rolle i disse prosessene, samt forstå rekkevidden av beslutningene, både på kort og lang sikt. Vi ønsker å forberede studentene bedre til arbeidslivets krav ved å gjøre tettere koblinger mellom teori og praksis.

Målet med prosjektet er å prøve ut tiltak for å fremme mer studentaktiv og praksisorientert læring for videre å kunne utvikle refleksiv praksislæring innen HR-studiet ved Handelshøyskolen. Refleksiv praksislæring er en dynamisk tilgang til læring hvor studenter tas med i læringsaktiviteter som er tett på praksis slik at studenter skal oppleve å se seg selv i profesjonen, forstå profesjonens kompleksitet og tilegne seg relevant profesjonskompetanse (Pjenggaard, 2016, s. 6).

Det er ikke krav til rammeplanstyrt praksis i HR60. I den grad studiet skal oppfylle UiAs strategi om høy grad av variert studentaktiv og praksisorientert læring, må det defineres og utvikles på programnivå. Før PRUK-prosjektet tok vi i bruk caseundervisning, rollespill, bedriftsbesøk, og studentene hentet inn selv og anvendte data fra arbeidslivet, både i forhold til mindre prosjektoppgaver og bacheloroppgaven. Disse tiltakene fortsatte vi med, men PRUK-prosjektet bidro med mer systematisk fokus på å få studentene til å reflektere over egen læring, reflektere over koblingen mellom teori og praksis, samt reflektere over profesjonens kompleksitet ved å erfare et praksisopphold. Ikke minst har PRUK-prosjektet skapt rom for å rydde tid i arbeidsplanene og der igjen gitt muligheten til å prioritere utviklingen av undervisningskvalitet.

Prosjektets leveranser (hva vi har gjort)

PRUK-prosjektet startet med flere møter i prosjektgruppa høsten 2021, hvor ønske om et 7,5 sp. emne dedikert til praksis kom tydelig fram (se under). I tillegg har vi hatt et ønske om å utvikle praksislæring på campus parallelt med praksis i virksomhet. For å tilnærme oss sistnevnte har vi gjennomført to faglige seminar med Prof. Emeritus Mads Hermansen (dr. ped.) i oktober 2021 og april 2022. Tema for seminarerne var praksislæring, profesjonskompetanse og læringsledelse. Seminarerne førte til en større bevissthet om viktigheten av forventningsavklaring mellom foreleser og studentene ved semesterstart med tanke på læringsmål, samt hvordan studenter i større grad kan aktiviseres i forhold til evaluering av egen innsats. Videre førte seminarerne til at foreleserne på HR-studiet fikk et større eierskap til PRUK-prosjektet, samt at man gjorde justeringer i emnene for å fremme mer refleksjon i undervisningen (se neste avsnitt).

Høsten 2021 og våren 2022 gikk hovedsakelig til vår egen kompetanseutvikling, planlegging og forberedelser. PRUK-prosjektet medførte at hele studieplanen ble revidert og et nytt praksisemne ble tatt inn. I revisjonen ble imidlertid jussemnet levert av Institutt for rettsvitenskap holdt utenfor PRUK-prosjektet. Revisjonen ble godkjent av fakultetsstyret 26.4.22, med innfasing fra høsten 2022.

I revisjonen ble en rekke nye tiltak innført på emnenivå for å fremme mer studentaktiv læring, mer praksis, mer refleksjon over sammenhengen mellom teori og praksis, og/eller mer refleksjon om egen læring. I enkelte emner ble flere tiltak prøvd ut samtidig.

Tiltak på campus

Opprinnelig var planen at to høstemner skulle engasjere studentene i å reflektere over egen læring ved bruk av The Critical Incident Questionnaire¹ (CIQ) (Brookfields, 1995). Planen måtte imidlertid endres fordi en av de emneansvarlige ble på kort varsel tatt ut av undervisning for å fungere som konstituert fakultetsdirektør. Det var urimelig å forvente at den timeansatte som ble engasjert på enda kortere varsel skulle forholde seg til PRUK-prosjektet. I emnet som benyttet seg av denne metoden ble studentgruppen bedt om å fylle ut skjemaet på slutten av undervisningsdagen tre ganger. Målet var å gi studentene et redskap til å bli mer bevisst sitt eget forhold til læring i undervisningssituasjonen. I tillegg var tilbakemeldingene et nyttig redskap for foreleser til å justere undervisningen. Emnet som tok i bruk skjemaet, var programmets mest 'teoretiske' emne. Det vil si emnet hvor studentene verken var på bedriftsbesøk eller hentet inn data fra en virksomhet. I dette samme emnet ble også hverandrevurdering tatt i bruk med det mål å fremme mer studentaktiv læring. Ifølge studentenes respons fra CIQ var dette et av de mest lærerike tiltakene i undervisningen. I det samme emne ble eksamensformatet også endret til mappeinnlevering med flere innleveringer i

¹ Skjemaet inneholdt følgende spørsmål: (1) Når var du mest engasjert/aktiv? (indre aktiv/aktiv i hodet ditt) (2) Når var du mest distansert/passiv? (falt ut/fulgte ikke med) (3) Hva overrasket deg mest i undervisningen i dag? (4) Når mener du at du fikk mest utbytte av undervisningen? (hva er det som foregikk i undervisningsrommet?) (5) Annet du vil kommentere?

løpet av semesteret. Studentene mottar tilbakemelding etter hver innlevering for å bidra til læring (Hattie & Timperley, 2007; Olsen & Hunnes, 2023). Den første mappeinnlevering var en todelt oppgave. Den første oppgaven var en faglig oppgave (et essay), mens den andre delen var en refleksjonsoppgave med følgende ordlyd: *Reflekter over hvordan arbeidet med å skrive essayet i del 1 (over) bidro til emnets læringsmål.* Med referanse til emnets læringsmål må studentene reflektere over hvordan gjennomføring av eksamen bidrar til deres læring og om læringsmålet er nådd. Det øker også studentenes bevissthet om rollen læringsmål har i et emne, jamfør Biggs (1999) begrep om 'alignment'.

I tillegg til det overnevnte ble det tilrettelagt for mer praksisrelevans i undervisningen i to andre emner ved at studentene må ut i virksomheter for å samle inn data og presentere disse for hverandre. Utgangspunktet er et sentralt HR-område i emnet, og arbeidet organiseres som et prosjekt der grupper av studenter intervjuer relevante aktører i selvvalgte bedrifter, skriver en prosjektrapport og presenterer den for hverandre. På den måten erfarer studentene at HR-områder kan utøves på mange forskjellige måter i praksis, og det kan reflekteres rundt dette.

Praksis utenfor campus

Siden HR-programmet er på kun på 60 sp., ble det lenge sett på som en utfordring å frigi plass til et praksisemne. Flere kartlegginger blant studentene pekte imidlertid på at praksis var et sterkt ønske, noe som også kom fram i prosjektgruppa i PRUK-prosjektet. I revisjonen av programmet våren 2022 ble derfor et nytt 'praksis' emne på 7,5 sp. foreslått (ORG 231-G *Praksis i HR*). Emnet gir studentene et praksisopphold i en virksomhet utenfor campus i vårsemesteret. Våren 2023 utgjorde praksisoppholdet 52 timer, mens for våren 2024 utvides det til 60 timer.

Emnet er ikke et 'stand alone' emne, men må ses i sammenheng med ett av de andre tre emnene det undervises i parallelt. Det teoretiske påfyllet kommer fra parallelllemlene, mens i praksisemnet er det forholdet mellom teori og praksis som står sentralt. Studentene vil oppholde seg i en virksomhet i grupper på 2-3 hvor de skal delta i og observere hvordan man løser oppgaver i en HR-avdeling. Studentenes eksamensoppgave er en individuell refleksjonsoppgave over egen læring i lys av praksisoppholdet, hvor de blant annet må reflektere over teoriens relevans i forhold til det de har erfart i praksis.

I samarbeid med NHO Agder og KS Agder er det HR-foreleserne som rekrutterer virksomheter til praksisemnet og sørger for at det inngås en skriftlig avtale. Våren 2023 samarbeidet vi med 12 virksomheter, hvor 33 studenter ble utplassert. For våren 2024 har vi måtte øke antall virksomheter som følge av økt interesse fra studentene, samt at virksomhetene har meldt tilbake at de ønsker primært å motta to fremfor tre studenter. Per i dag er det 20 virksomheter som er villige til å ta imot 39 studenter.

I tillegg til det obligatoriske praksisoppholdet, arrangeres det flere samlinger på campus innen emnet: To samlinger før, ett midtveis og ett etter praksisoppholdet er gjennomført. Disse samlingene anvendes til å gi informasjon, forberede studentene, gi faglig påfyll, høste studentenes erfaringer, øve studentene i å presentere, samt gir studentene anledning til å lære av hverandre (utveksle erfaringer).

Evaluering og rapportering:

Utover de ordinære midtveis- og sluttevalueringer som gjennomføres i tråd med UiAs kvalitetssystem, har vi i praksisemnet gjennomført en egen evalueringssamling med studentene. Videre er det tildelt midler fra PRUK i 2023 for å kartlegge erfaringene fra virksomhetene (arbeidsgiverperspektivet) med

tanke på praksisemnet. I forbindelse med sistnevnte er det gjennomført både en undersøkelse (enquête) og en halvdagssamling hvor virksomhetene ble bedt om å dele erfaringer og fremme forbedringsforslag. På bakgrunn av disse tilbakemeldingene er det allerede gjort justeringer med tanke på våren 2024, eksempelvis i forhold til forventningsavklaring, mulige oppgaver, plassering av praksis i tid, og antall studenter. Samarbeidet med virksomhetene har også gitt oss en større innsikt i og forståelse for hva som rører seg i praksisfeltet og hva virksomhetene er opptatt av. Vi har kommet virksomhetene noe mer under huden, noe som gjør det mulig for oss å treffe bedre i undervisningen med tanke på hva som relevant kunnskap for virksomhetene.

Vi har samlet evalueringsdata og er i gang med å skrive et bokkapittel med arbeidstittel: *Mot en ny praksis. Et utviklingsprosjekt i praksisorientert undervisning*. Denne første publikasjonen vil inngå i en instituttbok med tittel *Praksis i undervisning*. I dette skrivearbeidet vil vi mer systematisk gjennomgå og analysere tilbakemeldingene vi har mottatt fra studentene i samtlige av emnene hvor vi har innført forsterkende tiltak i forhold til studentaktiv læring og refleksjon. Dette arbeidet er 'under produksjon'.

Har vi lyktes med å øke utdanningskvaliteten?

Et sentralt spørsmål er om vi har lyktes med å øke utdanningskvaliteten i HR-studiet. Siden utdanningskvalitet er et nokså upresist begrep og kan bestå av mange ulike dimensjoner, blant annet oppnåelse av læringsmål, relevans for arbeidslivet, programkvalitet, undervisningskvalitet og læringsmiljø, kompetanse og solide fagmiljø, er svaret avhengig av hva man ønsker å vektlegge.

Uavhengig av PRUK-prosjektet har HR60-programmet nylig blitt programevaluert (juni-november 2023). Programevalueringen tok utgangspunktet i det 'nye' programmet, det vil si programmet som ble revidert som følge av PRUK-prosjektet. Av panelet berømmes programmet for god og relevant undervisning med høy kvalitet, hvor følgende er sakset fra sluttrapporten: Meget relevant og solid faglig innhold. Arbeidsform og praksisnær undervisning er en styrke. Godt og solid opplegg for praksis. Variert og god sammensetning av undervisning. Gode pedagogiske grep som gir god undervisningskvalitet. Dedikert fagmiljø som jobber med få ressurser, men som tilbyr mye oppfølging og veiledning. Studenter som kommer med arbeidserfaring og løfter diskusjonene. Høy grad av tilfredshet med programmet blant studentene. Panelet mente videre at praksiselementet i programmet bør utvides til 15 sp. Selv om vi ikke her sammenligningsdata fra før revisjonen, tyder programevalueringen 2023 på at vi gjør noe riktig nå. Dette motiverer til å ha fokus på undervisning ved å prøve ut nye løsninger.

Ifølge NOU 2020: 3 (Ny lov om universiteter og høyskoler) har universiteter og høyskoler, i tillegg til den rent faglig utvikling, som mål å utvikle dugelige og reflekterte samfunnsborgere, hvor dannelse inngår i utdanningsbegrepet (s. 107). Kvaliteter som ligger til grunn for dugelige og reflekterte samfunnsborgere er utvikling av generiske ferdigheter som kritisk tenking, selvrefleksjon, kommunikasjons- og samarbeidsevner, samt samfunnsbevissthet. Uten at vi kan dokumentere det helt presist, mener vi at PRUK-prosjektet har bidratt til at studentene har utvidet sin refleksjonsevne med tanke på egen læring og kompetanse. Studentene har også økt sin innsikt i egne faglige styrker og svakheter, samt evne til å artikulere det. Videre har praksiserfaring bidratt til mer kritisk tenking om teorien, det vil si evnen til kritisk refleksjon er utvidet. Og til slutt, studentene har fått en større forståelse for HRs rolle i virksomheten og samfunnet gjennom praksisoppholdet, noe som også har bidratt til at de ser seg selv og profesjonen i en større sammenheng.

For studieprogrammet som helhet har PRUK-prosjektet, og da særlig praksisemnet, økt synligheten til programmet blant arbeidsgivere i regionen. Det er god markedsføring og omdømmebygging for programmet og UiA ☺, som igjen gjør det enklere for studentene å få et jobbtilbud. Fornøyde

studenter er også gode ambassadører som fremsnakker studieprogrammet og UiA, og kan på sikt føre til flere søkere.

Endringer og/eller eventuelle avvik

I søknaden til prosjektet ble følgende listet opp som forventede resultater:

- Studentenes evne til kritisk tenking og selvrefleksjon økes
- Studiet bidrar til studentenes dannelsesreise
- Økt forståelse blant studentene for sammenhengen mellom teori og praksis, samt økt interesse for teori
- Flere studenter får anledning til å prøve ut mer praksisorientert læring ved å gjennomføre prosjekter som bedriften kan dra nytte av
- For enkelte studenter kan praksisarbeidet lette overgangen til arbeidslivet ved at de blir mer relevante arbeidssøkere
- For enkelte studenter kan samhandlingen med arbeidslivet bli en realitetsorientering.
- Det kan også tenkes at utviklingsprosjektet også vil ha en viss overføringsverdi til andre studieprogram som ønsker å utvikle sine program i retning av mer praksisnær undervisning
- De prinsipielle spørsmålene vi ønsker å utrede først, vil ha en gjenklang i flere andre studieprogram uten rammeplanstyrt praksis

Gjennomføringen av PRUK-prosjektet har svart ut de fleste av overnevnte forventninger. Midlene har blitt anvendt til å revidere et helt program hvor samtlige som underviser i programmet har vært involvert. PRUK-midlene bidro således til å sette i gang en endringsprosess som mest sannsynlig har ført til bedre utdanningskvalitet.

I den grad vi kan rapportere avvik, har vi som nevnt hatt en del utskifting av personell som fikk en viss betydning for hva vi gjennomførte. Videre har praksisemnet tatt mye fokus, på bekostning av analysearbeidet knyttet til refleksjonsoppgavene vi ga studentene. Vi er også på etterskudd i forhold til publisering. Første utkast til bokkapitlet skal imidlertid være klart tidlig på nyåret.

Økonomi

Vi har mer eller mindre fulgt fremdriftsplanen. På grunn av vår underbemanning har vi skjøvet på publiseringen, men vi har en plan for det.

En intern faktura vil bli utferdiget når sluttrapporten er godkjent.

Referanser

- Biggs, J. (1999). What the Student Does: Teaching for Enhanced Learning. *Higher Education Research & Development* 18 (1): 57–75. doi:[10.1080/0729436990180105](https://doi.org/10.1080/0729436990180105).
- Brookfields, S.D. (1995). Chapter 6 Understanding Classroom Dynamics: The Critical Incident Questionnaire. *Becoming a Critically Reflective Teacher*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research* 77 (1): 81–112. doi:[10.3102/003465430298487](https://doi.org/10.3102/003465430298487).
- NOU 2020: 3. (2020). *Ny lov om universiteter og høyskoler*. Kunnskapsdepartementet.
- Olsen, T.S. & Hunnes, J.A. (2023). Improving students' learning—the role of formative feedback: experiences from a crash course for business students in academic writing. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. DOI: [10.1080/02602938.2023.2187744](https://doi.org/10.1080/02602938.2023.2187744)
- Pjenggaard, S. (2016). Tema: Refleksiv praksislæring. Særudgave. *Tidsskrift for evaluering i praksis. Ceptra sriben* nr. 20. Center for evaluering i praksis (CEPRA). Profesjonshøgskolen, UCN.