

# KONCEPT FOR KEAS ARBEJDE MED VIDENGRUNDLAG

## VIDENGRUNDLAG OG VIDENSKILDER

KEA skal som institution løbende forholde sig til, hvordan videngrundlaget for KEAs uddannelser tilvejebringes og udvikles, så videngrundlaget på hvert enkelt af KEAs uddannelser altid er relevant og opdateret.

Videngrundlaget for KEAs uddannelser er karakteriseret ved erhvervs- og professionsbaseret samt udviklingsbaseret og omfatter viden fra forskning og udvikling samt erhvervs- og professionspraksis inden for uddannelsernes fagområder.<sup>1</sup> Uddannelserne skal være tilknyttet faglige miljøer, så uddannelserne og undervisningen til stadighed baserer sig på relevant og opdateret viden.

Denne viden kommer fra en række forskellige videnkilder. Herunder er illustreret de overordnede kilder, som videngrundlaget på en uddannelse kan basere sig på, og som KEAs uddannelser tager udgangspunkt i, når videngrundlaget kortlægges og vurderes. Der vil være forskel på, hvilke videnkilder der er mest centrale på de enkelte uddannelser.

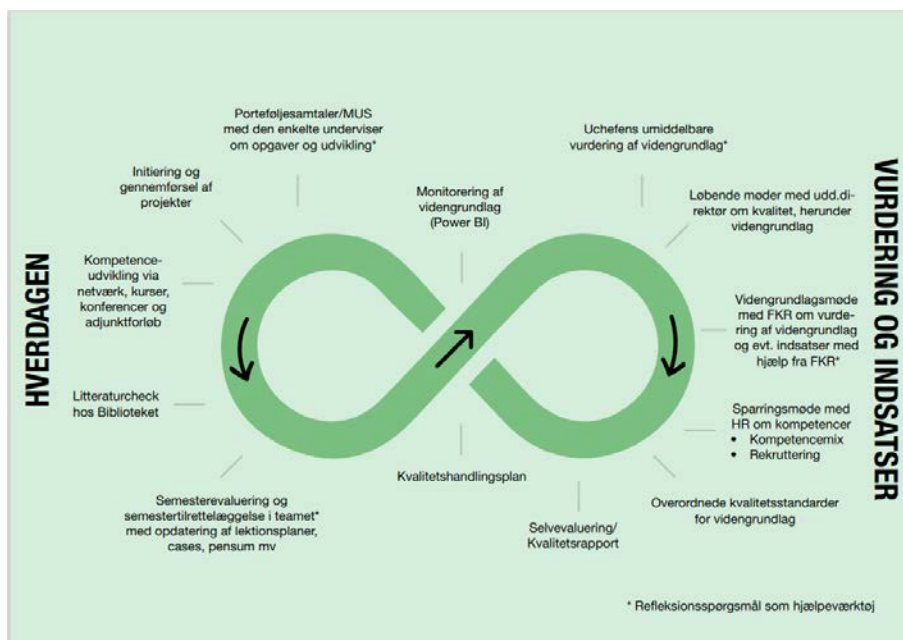


<sup>1</sup> I bilag 1 gengives bekendtgørelsens definition af videngrundlag på erhvervsakademierne samt krav og forventninger til uddannelsesinstitutionerne.

Ud over at holde videngrundlaget relevant og opdateret skal KEA som institution ligeledes forholde sig til, hvordan viden skal omsættes i undervisningen og inkorporeres på uddannelsen (de studerendes kontakt til videngrundlaget) for at understøtte de studerende i at nå uddannelsens mål for læringsudbytte.

## ARBEJDET MED VIDENGRUNDLAGET PÅ DE EKSISTERENDE UDDANNELSER

Arbejdet med videngrundlaget foregår kontinuerligt på forskellige niveauer og deraf i forskellig form, men efter fælles mål om at sikre, at undervisningen bygger på relevant og opdateret viden. Undervisernes arbejde med og udvikling af videngrundlaget foregår løbende i semesteret. Kvalitetssikringen af videngrundlaget sker i faste fora med fast kadence hen over året. I nedenstående figur er sammenhængen mellem de faste aktiviteter i arbejdet med videngrundlaget i hverdagen på uddannelsen og de faste aktiviteter i arbejde og kvalitetssikring af videngrundlaget hos uddannelseschefen med støtte fra KEAs tværgående funktioner illustreret.



Nedenfor gennemgås hovedelementerne i ovenstående figur, startende med højre side (vurdering af og indsatser for kvalitetssikring af videngrundlaget). Det er ikke alle punkterne i figuren, der gennemgås.

## VURDERING OG INDSATSER TIL KVALITETSSIKRING AF VIDENGRUNDLAGET

Der følges kontinuerligt op på uddannelsernes kvalitet, herunder videngrundlag, gennem hele ledelsesstrengen. Videngrundlaget indgår som **element i det samlede kvalitetssystem gennem kvalitetsrapportprocessen**, med fælles kvalitetsstandarder for videngrundlag på tværs af uddannelserne, og årlige opfølgninger i kvalitetsrapport og med direktionen. Se KEAs Kvalitetskoncept for uddybende beskrivelse af ansvarsfordeling i ledelsesstrengen. Ud over ledelsesfokus på videngrundlag i kvalitetsrapportprocessen har kvalitetssikring af videngrundlag og kvalitetsudviklingsarbejdet under den **strategiske rammekontrakt for 2018-21** været tæt forbundet, da

et af kontraktens tre strategiske mål var, at KEAs forsknings-, udviklings- og innovationsaktiviteter skaber større værdi for uddannelserne og for erhvervslivet.

KEA har en række fælles værktøjer og anledninger på tværs af uddannelserne, som alle uddannelseschefen anvender i deres arbejde med at sikre et relevant og opdateret videngrundlag. Det drejer sig henholdsvis om en **monitoreringsrapport af videngrundlaget** på den enkelte uddannelse, et **videngrundlagsmøde** mellem uddannelseschefen og cheferne for KEA Forskning, Karriere og Relationer om vurdering af videngrundlag og drøftelse af mulige indsatser samt et årligt **HR-møde** om kompetencer på uddannelsen. Herudover har KEA udviklet et **refleksionsværktøj** med en række spørgsmål til brug for vurderingen og udvikling af videngrundlaget.

### Monitorering af videngrundlag

KEA Kvalitet har udarbejdet en monitoreringsrapport af videngrundlaget på den enkelte uddannelse, som skal understøtte uddannelsernes systematiske arbejde med at sikre udviklingen af et relevant og opdateret videngrundlag. Monitoreringen af videngrundlaget er en samling af data om undervisergruppens sammensætning og gennemførte vidensopbyggende aktiviteter. Monitoreringen trækker på data fra CRM, KEA Viden og Innomate og ligger tilgængelig for uddannelserne i en Power BI rapport. Monitoreringen opdateres årligt i september og indgår som kilde i videngrundlagsmøderne.

### Videngrundlagsmøde

En gang årligt afholdes et videngrundlagsmøde mellem programrådets uddannelseschefen, docenter og ledelsen i KEA Forskning, Karriere og Relation. Som forberedelsesmateriale til mødet udarbejdes en pakke bestående af monitoreringsrapporten for videngrundlag, refleksionsværktøjet, seneste selvevaluering og handlingsplan (kvalitetsrapport), referaterne fra senest afholdte HR-møde og videngrundlagsmøde. Herudover kan suppleres med andre relevante materialer (fx samlet oversigt over projektporteføljen på det enkelte programområde og referater af fremdriftsmøder). Uddannelsescheferne gennemgår desuden underviserens porteføljeskemaer som forberedelse til videngrundlagsmødet. På mødet foretages en vurdering af uddannelsens videngrundlag med baggrund i uddannelsens konstituerende fagområder. Desuden drøftes udviklingsbehov og understøttelse heraf for at sikre relevansen af uddannelsens videngrundlag. Referatet fra mødet med de samlede vurderinger, identificerede behov og muligheder for støtte bliver i februar/marts naturligt input til udarbejdelsen af kvalitetsrapportens selvevaluering og handlingsplan. (Se beskrivelse af videngrundlagsmødet i bilag 2)

### Sparringsmøde med HR om kompetencer

Som led i at kvalificere uddannelseschefernes arbejde med at lede og kompetenceudvikle deres medarbejdere har KEA HR et årligt møde med den enkelte uddannelseschef. Sparringsmødet med HR bidrager i forhold til at sikre, at underviserens faglige, pædagogiske og didaktiske kompetencer udvikles, så de dækker den enkelte uddannelses faglige områder og dermed bidrager til at sikre videngrundlaget.

På mødet er der både fokus på den enkelte medarbejder og på den samlede uddannelse/enhed. På mødet drøftes blandt andet underviserens samlede kvalifikationsniveau, samt hvordan uddannelsen fagligt, pædagogisk og udviklingsmæssigt er dækket. Inden mødet udsender KEA HR HR-nøgletal samt oversigt over kompetencevurdering i forhold til uddannelsen og uddannelsesniveauerne til den enkelte uddannelseschef. (Se beskrivelse af sparringsmødet med HR i bilag 3)

### **Videngrundlag som fast element i kvalitetsrapportprocessen**

Videngrundlag indgår som et fast element i KEAs kvalitetssystem (kvalitetsrapportprocessen) baseret på gennemgående kvalitetsstandarder om 1) 'underviserens deltagelse i forsknings- og innovationsprojekter', 2) 'de studerendes samarbejde med virksomheder i forbindelse med deres afsluttende opgave' samt 3) 'inddragelse af relevante cases i undervisningen'. På KEAs deltidsuddannelser hviler videngrundlaget som udgangspunkt på det relevante fuldtidsprogramområdes videngrundlag. Dette suppleres dog af standarderne 1) 'inddragelse af relevante cases i undervisningen' og 2) 'underviserens kvalifikationsniveau' og 3) 'underviserens erhvervs erfaring' for alle deltidsuddannelser. Standarderne fremgår af nøgletalsrapporten.

Den årlige kvalitetsrapport og processen for udarbejdelsen af denne faciliteres af KEA Kvalitet. Kvalitetsrapporten udarbejdes for hvert programområde og består af en nøgletalsrapport, en selvevalueringsrapport og en kvalitetshandlingsplan.

Den årlige nøgletalsrapport behandles af uddannelseschefen i samarbejde med kvalitetsudvalget og ligger til grund for den selvevalueringsrapport, der udarbejdes, samt efterfølgende beslutninger om tiltag, der fastlægges i den toårige handlingsplan. Handlingsplanen drøftes og godkendes på et fremdriftsmøde med deltagelse af direktionen, uddannelsescheferne og kvalitetschefen. Der følges op på handlingsplanen og implementeringen af de besluttede indsatser på alle ledelseslag, herunder på direktionens fremdriftsmøder og i forbindelse med det efterfølgende års kvalitetsrapportproces. Med videngrundlag som fast element i kvalitetsrapporten er der således et systematisk ledelsesfokus og en årlig opfølgning. Se KEAs kvalitetskoncept for en uddybning af kvalitetsrapportprocessen.

En vurdering af uddannelsernes formidling af viden fra et studenter- og aftagerperspektiv er et element i de faste evalueringer (fx uddannelsesevalueringen, praktik-evalueringen og læringsbarometer/dimittendundersøgelsen). De faste evalueringer drøftes på kvalitetsudvalgsmøderne og bidrager til den samlede vurdering af videngrundlaget. Se KEAs kvalitetskoncept for en uddybning af processerne for de faste evalueringer.

### **Refleksionsværktøj**

Til brug for vurdering og udviklingen af videngrundlaget har KEAs Forskning, Karriere og Relationer udviklet et refleksionsværktøj med en række spørgsmål, der skal give inspiration til arbejdet med at sikre et relevant og opdateret videngrundlag. Refleksionsværktøjet kan både anvendes af underviser teams til refleksion i forbindelse med semestertilrettelæggelsen, i porteføljesamtalerne til refleksion over kompetenceudvikling og opgaveporteføljens sammensætning og på videngrundlagsmøderne som værktøj til vurderingen af videngrundlaget. Refleksionsværktøjet kan således

være gennemgående afsæt for arbejdet med udviklingen af videngrundlaget. (Se refleksionsværktøjet i bilag 4)

### **Kvalitetssikring af videngrundlag på KEA Kompetence**

For alle uddannelser på KEA Kompetence gælder, at chefen for KEAs efteruddannelser er ansvarlig for, at uddannelsen er forankret i et solidt videngrundlag, herunder at uddannelsen er baseret på relevant og opdateret viden fra såvel relevante forskningsfelter, udviklingsviden og centrale tendenser fra erhvervslivet. Uddannelseskonsulenterne på KEA Kompetence udmønter, på vegne af chefen for KEA Kompetence, det daglige, konkrete kvalitetsarbejde med at monitorere og sikre kvaliteten på KEAs efter- og videreuddannelser.

I udgangspunktet baserer KEAs efter- og videreuddannelser sig på kilder til videngrundlaget på KEAs fuldtidsprogramområder. Videngrundlaget inden for retail, HR og ledelse, samt digital kommunikation og design er hovedsageligt forankret på KEA Kompetence. Der afholdes videngrundlagsmøde med KEA Kompetence en gang årligt som på fuldtidsprogramområderne.

Chefen for KEAs efteruddannelser og uddannelseskonsulenterne mobiliserer i samarbejde med KEAs uddannelseschefer på fuldtidsprogramområderne relevante underviserressourcer og supplerer ved hjælp af rekruttering af eksterne underviser- og vidensressourcer. De eksterne undervisere er i kraft af deres erhvervs erfaring og tætte tilknytning til et eksternt fagligt miljø en styrke i forhold til sikring af et relevant og opdateret videngrundlag.

I forbindelse med ansættelsen af en ekstern underviser foretages en vurdering af denne ud fra følgende faglige kriterier:

1. Et formelt uddannelsesmæssigt kvalifikationsniveau, der i udgangspunktet er højere end afgangsniveauet for den uddannelse, der varetages undervisning på, og som sikrer en relevant teoretisk viden og refleksion inden for fagområdet.
2. En solid og relevant erhvervs- og professionsmæssig kompetence, der understøtter en praksisnær læring.
3. Dokumenteret pædagogiske og didaktiske kompetencer såvel som gode formidlingsevner.

Se KEA Kompetences kvalitetsguide for en uddybning af kvalitetssikringsprocesserne.

### **ARBEJDET MED VIDENGRUNDLAGET I HVERDAGEN PÅ DEN ENKELTE UDDANNELSE**

Arbejdet med videngrundlaget foregår på den enkelte uddannelse blandt andet via porteføljesamtaler, opbygningen og tilrettelæggelsen af uddannelserne, underviserens kompetencer samt de tværgående funktioners støtte til uddannelsernes konkrete arbejde med videngrundlaget. Da KEAs uddannelser er forskellige, er tilrettelæggel-

sen af arbejdet med videngrundlaget ligeledes forskelligt. Fælles er dog, at der arbejdes systematisk med området hos uddannelsesledelsen og i samarbejdet mellem ledelsen og underviserne.

### **Porteføljesamtaler og -skema**

Underviserens opgaveportefølje med fire kerneopgaver og fordelingen mellem opgaverne er beskrevet i KEAs styringsdokument. Heri beskrives ligeledes de fire årlige porteføljesamtaler, som uddannelseschefen på en uddannelse har med underviserne på uddannelsen.

På porteføljesamtalerne drøftes og prioriteres den enkelte medarbejders opgaveportefølje både i forhold til kommende arbejdsopgaver og i forhold til status på eksisterende arbejdsopgaver. Herunder drøftes blandt andet det kommende semesters undervisning, medarbejderens deltagelse i forsknings- og innovationsaktiviteter samt udviklingsopgaver, medarbejderens vigtigste relationsopgaver og eventuel kompetenceudvikling. På semesterets første samtale er der typisk fokus på planlægning og prioritering af opgaver, men også på de øvrige aktiviteter inden for underviserens samlede opgaveportefølje.

For at sikre den løbende og systematiske opfølgning på samtalerne og en forventningsafstemning omkring opgaveporteføljen har KEA HR udviklet et porteføljeskema, der anvendes til opsamling på møderne.

### **Opbygningen og tilrettelæggelsen af uddannelserne**

I uddannelsernes studieordninger er formålet med den enkelte uddannelse beskrevet. Den enkelte uddannelse er desuden defineret ved nogle konstituerende fagområder, som rammesætter det videngrundlag, som uddannelsen skal funderes på. KEA har valgt at uddannelsens fagområder ligeledes skal synliggøres i studieordningen og er derfor gået i gang med indskrivningen af disse i alle studieordningerne.

Fælles for alle uddannelser er, at uddannelsernes opbygning og tilrettelæggelse i sig selv er med til at sikre de studerendes kontakt til videngrundlaget. KEA har udarbejdet et sæt af pædagogiske principper, som alle uddannelser følger i tilrettelæggelsen af undervisningen, og som blandt andet er med til at sikre de studerendes kontakt til videngrundlaget. De pædagogiske principper er omsat og udfoldet nærmere i de enkelte uddannelsers uddannelsesdidaktikker. På alle KEAs uddannelser tilrettelægges undervisningen således, at der anvendes cases med virksomheder og de studerende regelmæssigt møder konkrete problemstillinger i undervisningen, som er stillet af eksterne interessenter, ligesom alle KEAs uddannelser har en indbygget praktik på mellem 10 uger og 1½ år, afhængig af den enkelte uddannelses længde og karakter. Desuden er der løbende i uddannelsen virksomhedsbesøg, studieture og inddragelse af eksterne gæsteundervisere. Hertil kommer, at der udarbejdes litteraturlister med relevant, aktuel litteratur til alle moduler/semestre på alle uddannelser.

Opfølgningen på det afsluttede semester og semestertilrettelæggelsen af det kommende semester er en tilbagevendende anledning til arbejdet med, refleksion over og udviklingen af videngrundlaget på den enkelte uddannelse. Alle uddannelser har

en proces omkring tilrettelæggelsen af et nyt semester. Som et element af semester-tilrettelæggelsen – eller som afslutning på det forrige semester – gennemfører uddannelserne en opfølgings-/evalueringsproces, som peger fremad i forhold til tilrettelæggelsen af det kommende semester. I forbindelse med semestertilrettelæggelsen fastlægges blandt andet brugen af cases og litteratur. KEA har udviklet et refleksionsværktøj til blandt andet semesterteams arbejde med at sikre, at eksempelvis den anvendte litteratur og de anvendte cases er relevante og opdaterede.

## Undervisernes kompetencer

Både videngrundlagets udvikling og de studerendes kontakt til videngrundlaget sikres gennem underviserne. Derfor er undervisernes kompetencer af afgørende betydning. På KEA arbejdes struktureret med medarbejdernes kompetenceprofil og kompetenceudvikling – både i forhold til nyansættelser, KEAs lektorkvalificering og den kontinuerlige individuelle kompetenceudvikling og opkvalificering, der planlægges lokalt på uddannelserne. En vigtig del af undervisernes opgave er løbende at holde sig opdateret med viden inden for de områder, de underviser i via eksterne netværk og informationskilder (fx viden fra praksis og faglitteratur), eksternt samarbejde (fx casesamarbejde og eksterne forskningsprojekter) samt eventuelt via KEAs egne forsknings- og innovationsaktiviteter. På KEA var ca. halvdelen af de fastansatte undervisere i 2020 involveret i forsknings- og innovationsaktiviteter, og det er således i høj grad underviserne, der er involveret i at indsamle og aktivt producere ny viden gennem projekter. Det at det i høj grad er underviserne, der er involveret i at indsamle og aktivt producere ny viden gennem projekter understøtter ligeledes arbejdet med at få den nye viden spredt ud på KEA – både til de studerende og til de øvrige undervisere samt til eksterne samarbejdspartnere og relevante brancher og erhverv.

## De tværgående funktioners støtte til uddannelsernes arbejde med videngrundlaget

På KEA er der etableret tværgående funktioner, der støtter uddannelserne og underviserne i arbejdet med blandt andet forskning og innovationsprojekter samt relationerne til erhvervslivet. De tværgående funktioner fungerer som organisatorisk katalysator for arbejdet med blandt andet videngrundlaget.

For at understøtte arbejdet med forsknings- og innovationsprojekter har KEA udarbejdet faste definitioner for forskellige projektyper, og der er en fast kvalitetssikrings- og godkendelsesprocedure for F&I projekter på KEA. Herudover har KEA blandt andet docenter og konsulenter inden for de fire fuldtidsprogramområder. Docenterne skal gøre ny viden mere tilgængelig for de studerende, underviserne og for de brancher, KEA uddanner til. Docenterne understøtter og bidrager til udviklingen af de forsknings- og innovationsprojekter, som underviserne deltager i, og både docenter og konsulenter i KEA F&I bidrager til at understøtte underviserne i det daglige projektarbejde og omsætning heraf i deres lektorkvalificering. KEA F&I bidrager desuden til kurserne *Videnmedarbejder I og II* om forskning og innovationsprojekter i KEAs lektorkvalificeringsforløb. Docenterne har faste møder med uddannelseschefer på deres programområde for at sikre den rette understøttelse af vidensarbejdet. Arbejdet med projekter på KEA deles og styrkes blandt andet gennem de løbende

Applied Research Roadshows, som afholdes på alle programområder. Her deles viden, og projekter kvalificeres. Ligeledes er der igangsat et udviklingsarbejde i forhold til fastholdelse af fokus på vidensarbejdet efter endt lektorkvalificering.

Viden fra erhvervslivet, herunder praktikvirksomhederne, er en vigtig brik i KEAs videngrundlag. Centralt placerede praktikkoordinatorer understøtter samarbejdet med praktikvirksomhederne og assisterer uddannelserne i arbejdet med at dokumentere eksterne relationer. Desuden arrangerer KEAs praktikkoordinatorer og KEA Alumne hvert år faste karrieremesser for de studerende med deltagere fra KEAs samarbejdsvirksomheder. KEA Alumne bidrager også til uddannelsernes videngrundlag ved fokuseret arbejde med involvering af KEA dimittender i aktiviteter på uddannelserne. KEA Global faciliterer international vidensudveksling via udvekslingsophold på partnerskoler for studerende og undervisere samt en række andre aktiviteter i samarbejde med udenlandske samarbejdspartnere. Biblioteket støtter uddannelserne og undviserne i forhold til litteratur og databaser, mens arbejdet med blandt andet lektorkvalificeringsforløbet og uddannelsernes didaktikker kvalitetssikres af KEA Learning Lab.

## **ETABLERING OG UDVIKLING AF VIDENGRUNDLAGET PÅ NYE UDDANNELSER OG UDBUD**

Et vigtigt element i etableringen af nye uddannelser og udbud er udviklingen af uddannelsens videngrundlag. I udgangspunkt gælder de samme krav til nye uddannelser og udbud som til eksisterende udbud.

KEA har udviklet et koncept for etablering og udvikling af nye uddannelser og udbud. Når en ansøgning om en ny uddannelse eller udbud godkendes af Uddannelses- og Forskningsministeriet, færdiggør uddannelsesledelsen i samarbejde med KEA Kvalitet og andre tværgående funktioner, arbejdet med studieordning, tilrettelæggelse af uddannelsens forløb og indhold samt rekruttering til eller fagfordeling blandt programrådets undervisere, så uddannelsen kan opstartes.

For at sikre at et nyt udbud er på plads til opstart skal en række materialer, herunder studieordningen (institutionsdelen hvis nyt udbud), kvalitetssikres af KEA Kvalitet fire måneder inden uddannelsens eller udbuddets opstart. For sikring af videngrundlaget skal KEA Kvalitet i den forbindelse godkende følgende:

- Fagbeskrivelser/undervisningsbeskrivelser til de studerende for 1. semester (indeholdende ECTS-fordeling, beskrivelse af hvordan og hvornår undervisningen af de forskellige fag/moduler er tilrettelagt, hvilke opgaver de studerende får samt hvilken litteratur de skal læse).
- Oversigt over underviserfordeling, herunder uddannelsesbaggrund og -niveau, på 1. semester. (Er det ikke muligt fordi undviserne ikke er ansat endnu, skal der afleveres en plan for, hvordan rekrutteringen af eller fordelingen af undervisere gribes an).

Efter modtagelse af dette materiale vurderer KEA Kvalitet om uddannelsen eller udbuddet er klar til opstart.



En ny uddannelse eller udbud omfattes fra starten af KEAs samlede kvalitetsystem, herunder løbende evalueringer, nøgletal og standarder, videngrundlagsmøde samt den årlige kvalitetsrapport.

I løbet af uddannelsens første år kan KEA Kvalitet herudover vælge at igangsætte en kvalitativ undersøgelse, hvor studerende, undervisere og uddannelsesledelsen interviewes om uddannelsens opstart, herunder videngrundlaget. Resultaterne af denne undersøgelse videregives til uddannelsesdirektør og uddannelseschef.

## **DE STUDERENDES KONTAKT TIL UDDANNELSESUDBUDDETS VIDENGRUNDLAG**

KEAs studerende møder uddannelsens videngrundlag løbende igennem deres uddannelse. Dette krav er ekspliciteret i KEAs pædagogiske principper der rammesætter KEAs uddannelsespædagogik. Denne er udfoldet nærmere i de enkelte uddannelsers uddannelsesdidaktikker, hvor det ekspliciteres, hvad der på den enkelte uddannelse gøres for at levere praksisnær læring fra start til slut i uddannelsesforløbet. Ud over den faglighed som underviserne bærer med sig og omsætter i undervisningen, angiver de pædagogiske principper, og heraf også uddannelsesdidaktikkerne, at de studerendes møde med videngrundlaget på KEA sker løbende gennem eksempelvis undervisning baseret på konkrete og relevante problemstillinger fra brancher og erhverv, og hvor undervisningen er produkt- og projektorienteret. I praksis betyder det, at de studerende regelmæssigt møder konkrete problemstillinger og cases i undervisningen, som er stillet af eksterne interessenter. Foruden den systematiske brug af relevante virksomhedscases i undervisningen, kommer KEAs studerende også på virksomhedsbesøg, og ikke mindst på et obligatorisk praktikophold, hvor de arbejder i en virksomhed/organisation. Derudover inddrages nogle af de studerende i forsknings- innovations- og udviklingsprojekter, når det kobles direkte til et undervisningsforløb.

Som led i kvalitetssikringen af de studerendes møde med videngrundlaget, bliver de studerende spurgt til deres oplevelse af dette, både i uddannelsernes undervisnings-evalueringer og i Læringsbarometeret. En af KEAs kvalitetsstandarder fokuserer helt konkret på de studerendes oplevelse af, om de cases, de møder og arbejder med i undervisningen, er relevante. En anden kvalitetsstandard monitorerer andelen af studerende, der skriver afsluttende projekt i samarbejde med en virksomhed. Herudover evalueres de studerendes praktikforløb, hvor der spørges til deres møde med praksis, og den efterfølgende praktikprøve fokuserer blandt andet på de studerendes refleksioner over mødet mellem teori og praksis, som de har oplevet det igennem undervisningen og omsat under deres praktikforløb. Praktikevaluering, undervisnings-evaluering og Læringsbarometeret behandles i kvalitetsudvalgene, og indikatorer herfra indgår i nøgletalsrapporten. Endelig er omsætningen af forsknings-, innovations- og udviklingsopgaver i undervisningen en fast del af porteføljesamtalerne mellem uddannelseschefen og undervisere.

# BILAG 1: BEKENDTGØRELSENS KRAV TIL VIDENGRUNDLAG

## Definition af videngrundlag

(Udklip fra 'Bekendtgørelse om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser' - BEK nr 15 af 09/01/2020)

§ 3. Uddannelsernes videngrundlag er erhvervs- og professionsbaseret samt udviklingsbaseret.

Stk. 2. Erhvervs- og professionsbaseret indebærer, at uddannelsen er baseret på ny viden om centrale tendenser inden for det erhverv eller den profession, som uddannelsen retter sig mod.

Stk. 3. Udviklingsbaseret indebærer, at uddannelsen er baseret på ny viden fra forsøgs- og udviklingsarbejde, som er relevant for det erhverv eller den profession, som uddannelsen retter sig mod. Udviklingsbaseret indebærer desuden, at uddannelsen er baseret på ny viden fra forskningsfelter, der er relevante for de kerneområder, der er konstituerende for uddannelsens formål og erhvervsigtede.

## Krav til uddannelsesinstitutionen ift. videngrundlag

(Udklip fra 'Bekendtgørelse om akkreditering af videregående uddannelsesinstitutioner og godkendelse af videregående uddannelser' - BEK nr 853 af 12/08/2019)

### BEKENDTGØRELSENS TEKST

Institutionen har en praksis, som sikrer, at uddannelser og undervisning til stadighed baserer sig på et videngrundlag, der svarer til uddannelser af den givne type på det givne niveau og giver et solidt grundlag for opnåelse af uddannelsernes mål.

Institutionen har en velfungerende praksis, som sikrer:

- at uddannelsesudbuddene er tilknyttet relevante faglige miljøer, så uddannelserne løbende baserer sig på opdateret viden, som er relevant for uddannelser af den givne type på det givne niveau, jf. lovgivningens bestemmelser om uddannelsernes videngrundlag,
- at de studerende løbende har kontakt til det relevante videngrundlag med henblik på at understøtte de studerende i at opnå uddannelsens mål for læringsudbytte.

## Forventningerne fra Akkrediteringsinstitutionen

(Udklip fra vejledningen om institutionsakkreditering 2.0)

### **Forventninger – professions- og erhvervsrettede samt videregående maritime uddannelser**

Forventninger til et velfungerede kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen har forholdt sig til og prioriteret, hvordan nye og eksisterende uddannelsesudbuds videngrundlag skal være og skal tilvejebringes gennem eksterne videnkilder og eksternt samarbejde samt eventuelt institutionens egne praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter.
- Institutionen har en velovervejet og systematisk praksis for, at undervisergruppen løbende holder sig opdateret med viden inden for de områder, de underviser i via eksterne videnkilder (fx viden fra praksis og artikler) og eksternt samarbejde samt eventuelt via institutionens egne forsknings- og udviklingsaktiviteter.
- De relevante ledelsesniveauer via systematisk information om videnaktiviteter får overblik, så de kan vurdere, om det enkelte uddannelsesudbud bliver baseret på opdateret og relevant viden.
- De relevante ledelsesniveauer tager ansvar for det enkelte uddannelsesudbuds videngrundlag, handler på baggrund af information om eventuelle problemstillinger og følger op på iværksatte tiltag.

### **Forventninger - professions- og erhvervsrettede samt videregående maritime uddannelser**

Forventninger til et velfungerende kvalitetssikringsarbejde omfatter, at:

- Institutionen har forholdt sig til og prioriteret, hvordan de studerendes kontakt til videngrundlaget skal være på de enkelte uddannelsesudbud for at understøtte de studerende i at nå uddannelsens mål for læringsudbytte.
- Institutionen har en systematisk praksis for, at de studerende løbende i uddannelsesforløbet møder videngrundlaget.
- De relevante ledelsesniveauer vurderer, om de studerende løbende i uddannelsesforløbet, herunder i praktikken, møder uddannelsens videngrundlag, handler på baggrund af eventuelle problemer og følger op på iværksatte tiltag.

## BILAG 2: VIDENGRUNDLAGSMØDER

Som støtte til og kvalificering af uddannelsernes arbejde med og vurdering af videngrundlaget for uddannelserne har FKR et årligt møde med hvert programområde.

Formålet med mødet er at gennemgå videngrundlaget for alle programområdets uddannelser med fokus på at komme frem til en samlet vurdering af, hvorvidt videngrundlaget på den enkelte uddannelse er tilstrækkeligt relevant og opdateret. Desuden drøftes mulige indsatser i de tilfælde, hvor der er behov for udvikling.

Mødet afholdes en gang årligt som udgangspunkt i oktober og deltagerne i mødet er:

- Uddannelsescheferne på det pågældende programområde
- Forskningschef
- Chef for Karriere og Relationer
- Docenterne og konsulenterne på det pågældende programområde
- Desuden kan suppleres med øvrige ressourcepersoner fra enten FKR eller andre støttefunktioner på KEA alt efter fokusområder og behov.

Mødet er rammesat til at vare ca. 2 timer. På mødet foretages en samlet vurdering af videngrundlaget på hver uddannelse med baggrund i uddannelsens forskellige fagområder. Desuden drøftes udviklingsbehov og understøttelse heraf for at sikre relevansen af uddannelsernes videngrundlag. Drøftelsen tager afsæt i en række nøgletal og aktivitetsregistreringer samt et refleksionsværktøj udarbejdet til arbejdet med videngrundlaget. Desuden kan drøftelsen inddrage viden fra uddannelseschefernes porteføljesamtaler med deres undervisere samt konklusionerne fra HR-møderne. Mødet vil således blandt andet komme omkring omfanget og relevansen af F&I projekter, om uddannelserne har relevante samarbejder og faglige netværk, der skal bringe uddannelserne viden om nye tendenser og problemstillinger, samt hvordan der tages stilling til brugen af databaser og opdatering af undervisningsmateriale. Det bagvedliggende materiale skal informere drøftelsen, så det er muligt at identificere eventuelle udfordringer eller et på anden vis uopdateret videngrundlag.

### PROCES FOR VIDENGRUNDLAGSMØDERNE

FKR er ansvarlig for at indkalde og udsende dagsordenen til mødet. Herigennem lægger FKR op til punkter, der bør diskuteres. Programområdet har også mulighed for at lægge op til punkter, der bør diskuteres, samt fremkomme med supplerende materiale. KEA Kvalitet indsamler data og udsender forberedelsesmateriale forud for mødet. Forberedelsesmateriale består som minimum af:

- En videngrundlagmonitoreringsrapport. Den enkelte uddannelseschef har selv været med til at beslutte, om rapporten skal kunne vises på fagområdeniveau eller uddannelsesniveau. Uddannelseschefen har inden mødet udfyldt/justeret, hvilke undervisere der kan undervise på hvilke fagområder til brug for opdeling af data på fagområder.
- Seneste kvalitetsrapport
- Referatet fra seneste sparringsmøde med HR

- Referatet fra seneste videngrundlagsmøde
- Refleksionsværktøjet

Herudover kan suppleres med eksempelvis et udsnit af KEAs faste evalueringer (herunder uddannelsesevalueringen, dimittendundersøgelsen, praktikevalueringen), referaterne fra fremdriftsmøder og programområdernes strategisk målbillede. Uddannelsescheferne gennemgår desuden undervisernes porteføljeskemaer som forberedelse.

På baggrund af drøftelserne på mødet skriver FKR et referat med konklusioner fra mødet omkring vurderingen af videngrundlaget, og eventuelle indsatser, der skal sættes i værk. Referatet sendes til orientering til programområdets uddannelsesdirektør og bliver i februar/marts naturligt input til udarbejdelsen af det pågældende programområdes selvevaluering (kvalitetsrapport).

#### FAST DAGSORDEN TIL VIDENGRUNDLAGSMØDERNE

1. Kort præsentation af dagsordenen for og introduktion til mødet og sammenhæng til hvad der i øvrigt er i gang.
2. Anvendt litteratur på hver uddannelse
3. Praktikbesøg og viden herfra
4. Mobilitet, netværk og samarbejder, herunder videndeling efter deltagelse i konferencer og kurser
5. Status for FUI-aktiviteter, herunder:
  - særlige indsatsområder
  - igangværende og afsluttede projekter
  - adjunkter i lektorkvalificeringsforløb
  - behov for plan for flere adjunkter i FI-projekter
  - behov for plan for lektorer i FI-projekter
6. Vurdering af videngrundlag på hver uddannelse samlet set
  - Er videngrundlaget dækkende og opdateret?
  - Behov for opdatering af videngrundlag: hvad er ikke dækket, og hvad skal iværksættes som indsats?
7. Andet

## BILAG 3: SPARRINGSMØDE MED HR OM KOMPETENCER

Som led i at kvalificere uddannelseschefernes opgave i arbejdet med at lede og kompetenceudvikle deres medarbejdere har HR et årligt møde med den enkelte uddannelseschef. Her ses både på den enkelte medarbejder og på den samlede uddannelse/enhed. Nøgletal som adjunkt/lektor-fordeling, nyansættelser/ophør, sygefravær og løn indgår i drøftelsen, og i forhold til kompetencer ses der på undervisernes samlede kvalifikationsniveau samt på, hvordan uddannelsen fagligt, pædagogisk og udviklingsmæssigt er dækket.

Som underviser på KEAs programområder ansættes man på stillingsstrukturen som enten adjunkt eller lektor. Som underviser arbejder man med at understøtte KEAs formål:

*"Erhvervsakademierne har til opgave at udbyde og udvikle videregående uddannelse på det tekniske og merkantile fagområde og at varetage praksisnære og anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsaktiviteter og herigennem aktivt medvirke til, at ny viden tilvejebringes og bringes i anvendelse i såvel den private som den offentlige sektor".*

HR-mødet spiller en aktiv rolle i forhold til at sikre, at undervisernes faglige, pædagogiske og udviklingsmæssige kompetencer udvikles, så de dækker den enkelte uddannelses faglige områder. Samtidig vurderes undervisernes samlede kvalifikationsniveau, så det sikres, at det er højere end afgangsniveauet for uddannelsen jf. §17 i Bekendtgørelse om tekniske og merkantile erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser.

Kvalificering af kompetenceudviklingen sker også i forhold til KEAs kommende kompetencestrategi, der tager afsæt i KEAs samlede strategi inden for de tre pejlemærker: Forretning, bæredygtighed og teknologi.

På baggrund af de øvrige nøgletal drøftes det, om der er særlige hensyn, der skal tages med i det videre forløb som fx hjælp til nedbringelse af et højt sygefravær, onboarding af en større gruppe af medarbejdere, rekrutteringsudfordringer, hjælp til interne konflikter mv.

### PROCES FOR HR-MØDERNE

HR er ansvarlig for at indkalde til mødet. Inden mødet udsender HR nøgletal samt oversigt over kompetencevurdering i forhold til uddannelsen og uddannelsesniveauer til den enkelte uddannelseschef.

Den enkelte uddannelseschef har selv været med til at beslutte, om kompetencevurderinger sker på fagområde-niveau, eller om der er behov for en yderligere detaljering. Uddannelseschefens har inden mødet udfyldt/justeret kompetencevurderingen af den enkelte underviser i Innomate.

På baggrund af drøftelserne udarbejder HR en oversigt over, hvor KEA kan sætte ind, samt om der efterspørges kompetencer på tværs af KEA, hvor flere undervisere

med fordel kan puljes på samme kompetenceforløb. Oversigten behandles i direktio-  
nen, hvor det besluttes, hvilke af anbefalingerne der skal igangsættes.

## BILAG 4: REFLEKSIONSVÆRKTØJ

### REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

Spørgsmålenes formål er at understøtte refleksion over egen praksis. Spørgsmålene kan bruges af underviseren alene, i dialogen mellem underviserne i underviserteamet eller i underviserens dialogen med uddannelseschefen. Find det område hvor der savnes inspiration til at løfte videngrundlaget – måske kan spørgsmålene kaste gode ideer fra sig.

#### Virksomhedssamarbejder

- Er der etableret virksomhedssamarbejder som bidrager til at kaste lys over branchens udfordringer og behov?
- Er der indgået kontrakter med de vigtigste virksomheder om et partnerskab?
- Skal der gøres noget særligt for at vedligeholde og udvikle de eksisterende virksomhedssamarbejder?
- Skal der findes nye?
- Er der kommet ny viden på baggrund af virksomhedssamarbejder, som gør, at der skal ændres noget i undervisningen - skal der fx laves en ny case, fordi der er sket noget nyt i branchen?

#### Gæsteundervisere

- Er det de rette gæsteundervisere der inviteres ift. at kunne bidrage til at formidle ny og relevant viden om branchens udfordringer og behov?
- Skal der gøres noget særligt for at vedligeholde og udvikle kontakten til de eksisterende gæsteundervisere?

#### Deltagelse i faglige netværk

- Er der faglige netværk det ville give mening at blive medlem af, eller kunne nyhedsbreve fra faglige netværk - f.eks. Dansk IT, Dansk Design Center, IDA, Prosa, Teknisk Landsforbund - være relevante at abonnere på?
- Er der kommet ny viden på baggrund af deltagelse i faglige netværk, som gør, at der skal ændres noget i undervisningen - skal der fx laves en ny case, opdateres kompetencer i underviserteamet eller anvendes ny litteratur?

#### Kurser og konferencer

- Er det de rette kurser og konferencer uddannelsens undervisere deltager i, ift. at opnå viden der er relevant for uddannelsen – fx om branchers eller virksomheders kompetencebehov?



- Skal der gøres noget særligt for at formidle ny viden fra konferencer og kurser til de studerende?
- Skal der gøres noget særligt for at formidle viden fra konferencer og kurser til kollegaer på KEA?
- Er der kommet ny viden på baggrund af deltagelse i et kursus eller en konference, som gør, at der skal ændres noget i undervisningen - skal der fx laves en ny case, anvendes ny litteratur, inviteres en ny gæsteunderviser?
- Er der kommet nye samarbejder i stand på baggrund af deltagelse i kurser eller konferencer og kan de inddrages i undervisningen - skal der fx laves en ny case eller inviteres en ny gæsteunderviser?

### Faglitteratur

- Er der behov for nye undervisningsmaterialer eller faglitteratur? Skal litteratur opdateres eller skal der findes helt nyt materiale?
- Har kollegaer (adjunkter, lektorer, docenter eller andre på KEA) input til at opdatere litteratur og materialer der undervises efter?
- Er der litteratur fra (adjunkt)kurser som kan bruges på uddannelsen?

### Viden fra F&I

- Hvordan har docenter, konsulenter eller andre fra F&I bidraget med viden om nye tendenser indenfor forskning?
- Er der på uddannelsen igangsat F&I projekter som bidrager til at udvikle uddannelsens fagområder gennem viden om branchens udfordringer og behov? Fx nye udfordringer i de brancher KEA uddanner til - med henblik på at formidle løsninger. Enten i form af prototypeforslag, indsigt i nye målgrupper/brugere, nye innovationsretninger eller tekniske kompetencer.
- Hvordan har docenter, konsulenter eller andre fra F&I bidraget med ny viden, som gør, at der skal ændres i den litteratur/de materialer og de metoder, der undervises efter?
- Har et forsknings- eller innovationsprojekt resulteret i ny viden, som skal inddrages i undervisningen - skal der fx laves en ny case, anvendes ny litteratur, inviteres en ny gæsteunderviser?
- Har projekterne involveret studerende som undersøgelsesressource – f.eks. ved at inkludere dem i processen at indsamle data?

### Studierejser

- Er det de rette studierejser der foretages og i hvilket omfang fører studierejser til netværk med vidensinstitutioner?
- Er der kommet ny viden på baggrund af studierejser, som gør, at der skal ændres noget i undervisningen - skal der fx laves en ny case eller anvendes ny litteratur?

### Samlet vurdering af videngrundlaget

- Er uddannelsens enkelte fagområder dækket af relevante kilder til viden? Hvilke er de primære kilder?

- Hvis der er faglige områder der ikke er tilstrækkeligt dækket, hvilke tiltag er allerede i gang og skal der gøres mere eller andet?
  - Hvilke nye teknologier, programmer eller vidensområder skal prioriteres i forhold til at få et opdateret videngrundlag?
  - Hvad kunne være en mulig måde at dække disse områder? Kræver det support fra FKR eller HR? Eller andre?
  - Er der særlige problematikker knyttet til dækningen og opdateringen af videngrundlaget?
- Hvilke ændringer i det kommende semester ift. undervisergruppen, samarbejdsrelationer, udløb eller igangsættelse af projekter, nødvendiggør nye tiltag?

## OVERSIGTSSKEMA OVER OPGAVER OG ANSVAR

Koncept: Videngrundlag		
<b>Kort om arbejdet med videngrundlag</b>	<p><b>Hvem/hvad:</b> Uddannelseschefen har ansvaret for, at alle uddannelsers videngrundlag til enhver tid er relevant og opdateret. Videngrundlaget er den pulje af viden, tilvejebragt fra forskellige videnkilder, en uddannelse og dennes undervisning er baseret på.</p> <p><b>Hvordan:</b> Kvalitetssikring og opdatering af videngrundlaget sker løbende gennem både centrale formaliserede og lokale processer. Kvalitetssikringen er tilknyttet to centrale formaliserede processer: 1) årlige videngrundlagsmøder med FKR og HR. 2) kvalitetsrapportprocessen.</p> <p><b>Hvornår:</b> Videngrundlagsmøderne ligger i oktober. Kvalitetsrapportprocessen ligger februar-maj.</p>	
<b>Formål:</b>	Arbejdet skal sikre at uddannelsernes videngrundlag til stadighed er relevant og opdateret.	
<b>Rammer:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bekendtgørelse om akkreditering af videregående uddannelsesinstitutioner og godkendelse af videregående uddannelser (BEK nr 853 af 12/08/2019)</li> <li>Bekendtgørelse af lov om erhvervsakademier for videregående uddannelser (LBK nr 786 af 08/08/2019)</li> <li>Bekendtgørelse af lov om gennemsigtighed og åbenhed i uddannelserne m.v. (LBK nr 810 af 20/06/2018)</li> <li>KEAs kvalitetskoncept inkl. kvalitetsrapport proces</li> <li>Standarderne i KEAs kvalitetssystem</li> </ul>	
<b>Kvalitetsmål og standarder:</b>	<b>Indikator</b>	<b>2020</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fastansatte undervisere, som deltager i forsknings- eller innovationsprojekter</li> </ul> <p><i>Kilde: Kvalitetsrapport og Standard i KEAs kvalitetssystem.</i></p>	Min. 30 % i 2 ud af 3 år.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studerende, der skriver afsluttende projekt sammen med en virksomhed.</li> </ul> <p><i>Kilde: Kvalitetsrapport og Standard i KEAs kvalitetssystem.</i></p>	75% i 2 ud af 3 år.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>De studerendes vurdering af relevante cases i undervisningen</li> </ul> <p><i>Kilde: Kvalitetsrapport og Standard i KEAs kvalitetssystem.</i></p>	Min. 3,5 i 2 ud af 2 år
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Undervisernes kvalifikationsniveau</li> </ul> <p><i>Kilde: Kvalitetsrapport og Standard i KEAs kvalitetssystem. (deltidsuddannelser)</i></p>	Min. 50% ligger over uddannelsens kvalifikationsramme
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Undervisernes erhvervs erfaring</li> </ul> <p><i>Kilde: Kvalitetsrapport og Standard i KEAs kvalitetssystem. (deltidsuddannelser)</i></p>	Gns. skal være min. 5 år
<b>Ansvar og opfølgning</b>	<p>Direktionen/Uddannelsesdirektørerne har ansvar for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>At følge op på videngrundlaget i forbindelse med den årlige kvalitetsrapportproces og fremdriftsmøderne.</li> </ul> <p>FKR har ansvar for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>At indkalde til årlige videngrundlagsmøder med programområderne for fuldtidsuddannelserne og KEA kompetence</li> <li>At udsende dagsorden og tilhørende materiale til forberedelse af videngrundlagsmøderne</li> <li>Afholde og afrapportere videngrundlagsmøderne</li> <li>Støtte uddannelserne (U-chefer og undervisere og studerende) ved at igangsætte lokale initiativer, der skal sikre et relevant videngrundlag og de studerendes kontakt til dette.</li> </ul> <p>KEA HR har ansvar for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>At forberede og afholde årlige HR møder med alle U-chefer</li> </ul>	

	<p>KEA Kvalitet har ansvar for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At udarbejde en monitoreringsrapport for videngrundlag</li> <li>• At sende relevante evalueringer og den seneste kvalitetsrapport til FKR som forberedelse til videngrundlagsmøderne.</li> <li>• At indkalde til, udarbejde materiale til og facilitere kvalitetsrapportprocessen</li> </ul> <p>Uddannelseschefen har ansvar for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At afholde porteføljesamtaler med alle undervisere, hvori projektdeltagelse, virksomhedssamarbejder og kompetenceudvikling indgår.</li> <li>• At foretage en vurdering af uddannelsernes videngrundlag og planlægge/drøfte en evt. opdatering af dette i samarbejde med FKR i forbindelse med det årlige videngrundlagsmøde.</li> <li>• At formidle og drøfte resultaterne af videngrundlagsmødet med kvalitetsudvalget.</li> <li>• At foretage en vurdering af kompetenceniveau og behov i samarbejde med HR i forbindelse med de årlige HR møder.</li> <li>• At foretage en vurdering og beskrivelse af uddannelsernes arbejde med videngrundlaget i forbindelse med den årlige kvalitetsrapportproces samt efterfølgende handlingsplan og opfølgning hvis nødvendigt.</li> <li>• At sætte rammerne for videndeling på uddannelserne</li> <li>• At sikre at uddannelsens undervisere opdaterer videngrundlaget fx ved deltagelse i F&amp;I projekter, virksomhedssamarbejder.</li> </ul> <p>Underviserteams har ansvar for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At evaluere det afsluttede semester i forhold til blandt andet opdatering af videngrundlaget – evt med anvendelse af refleksionsværktøjet</li> <li>• Planlægge det kommende semester med drøftelse af blandt andet videngrundlagets relevans og opdatering – evt. med anvendelse af refleksionsværktøjet.</li> </ul> <p>Undviserne har ansvar for:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At holde sig opdateret med viden inden for sit fagområde jf. styringsdokumentet. Herunder deltage i F&amp;I-projekter og virksomhedssamarbejder efter aftale med den pågældende U-chef.</li> </ul>
--	---