

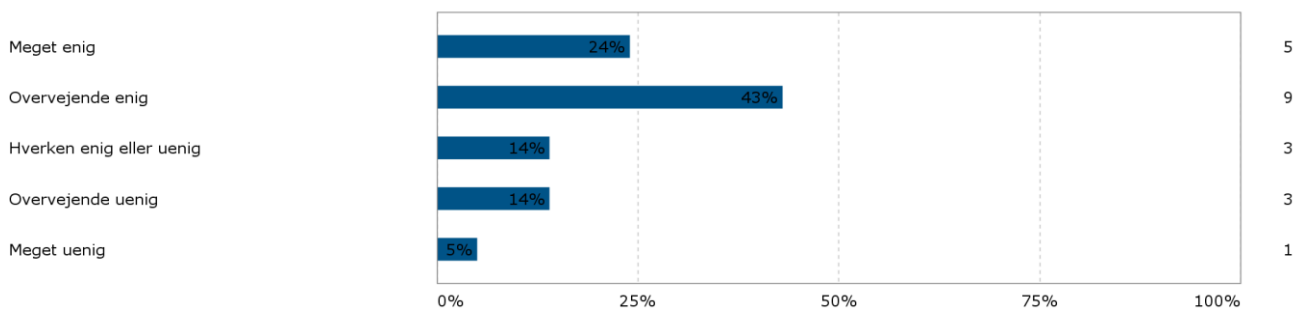
EVALUERING AF MMD 4. SEMESTER OG DET SAMLEDE FORLØB

Indhold

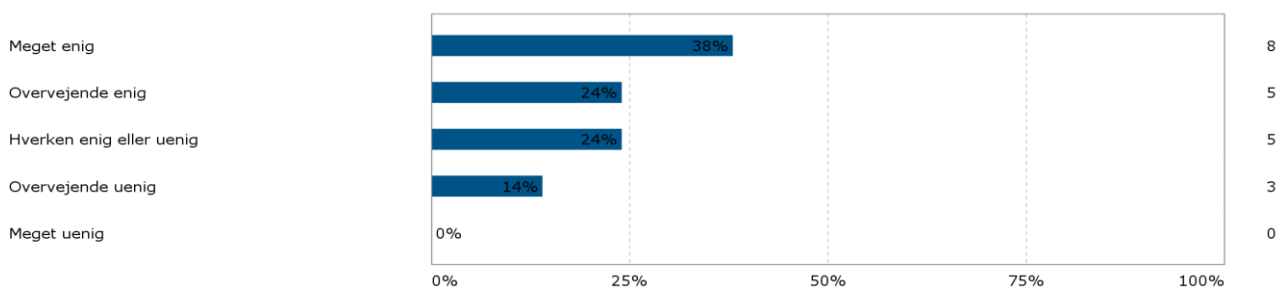
1. Fjerde semester på MMD (efterår 2016)
2. Læringsmiljøet på MMD forløbet 2015/2016
3. Organisering af MMD forløbet 2015/2016
4. Udbytte af MMD i min ledelsespraksis
5. Jeg har i øvrigt følgende refleksioner ...

1. Fjerde semester på MMD (efterår 2016)

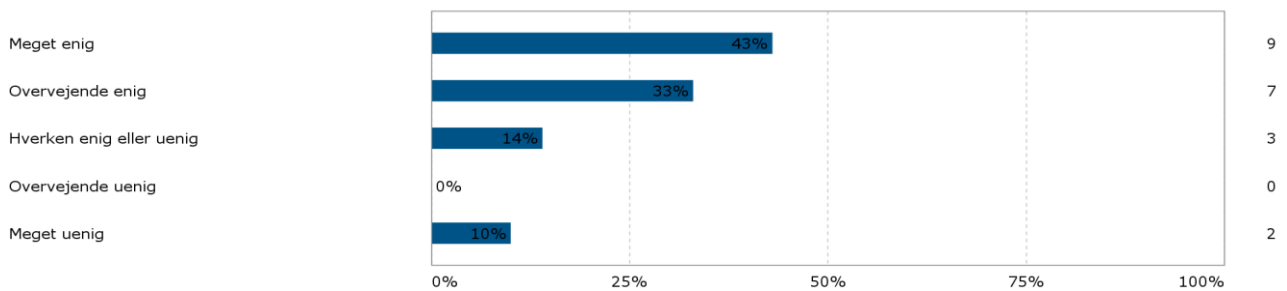
1. Mit udbytte af deltagelse i Metode og videnproduktion på 4. semester var stort



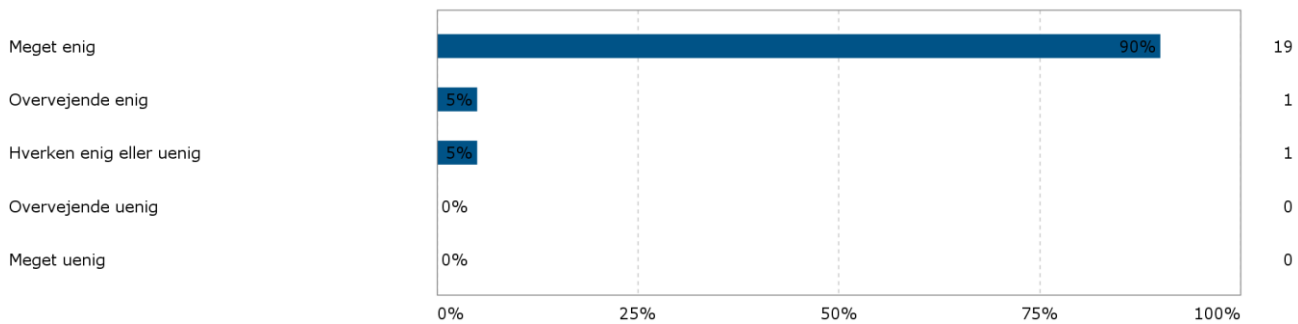
2. Mit udbytte af deltagelse i Ledelsesfilosofi på 4. semester var stort



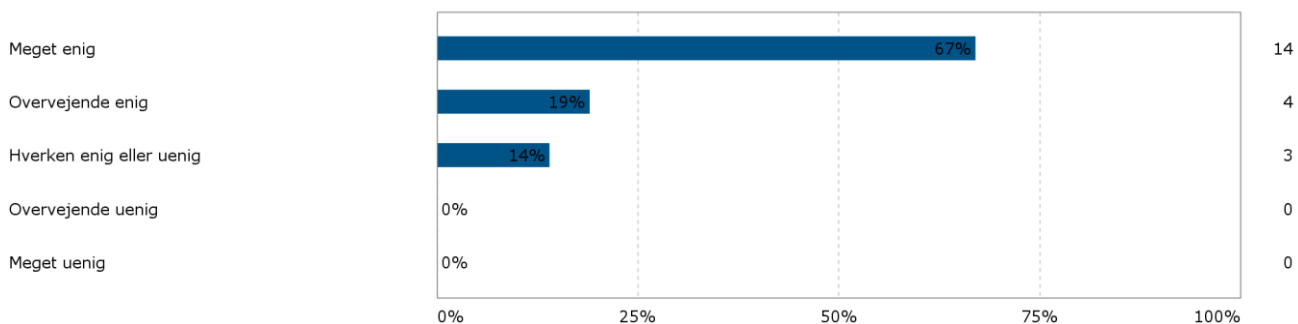
3. Mit udbytte af deltagelse i Holdets masterclass på 4. semester var stort



4. Mit udbytte af arbejdet med Masteropgaven var stort

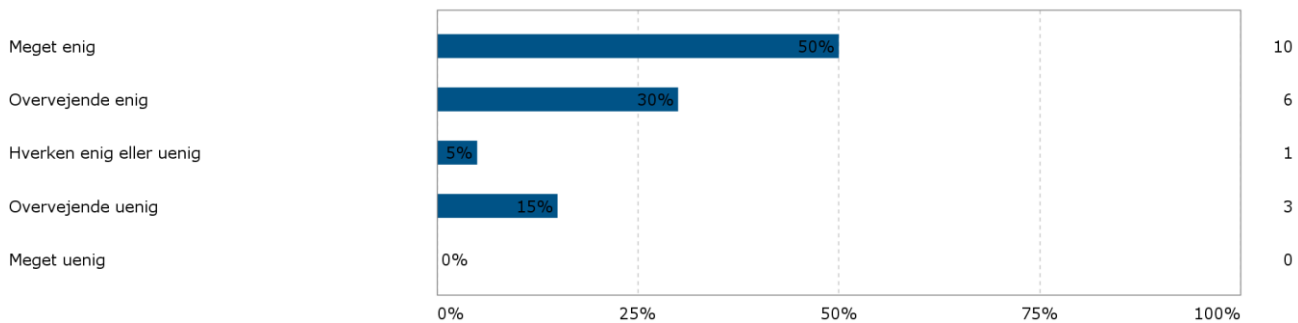


5. Mit udbytte af den afsluttende Mastereksamen var stort

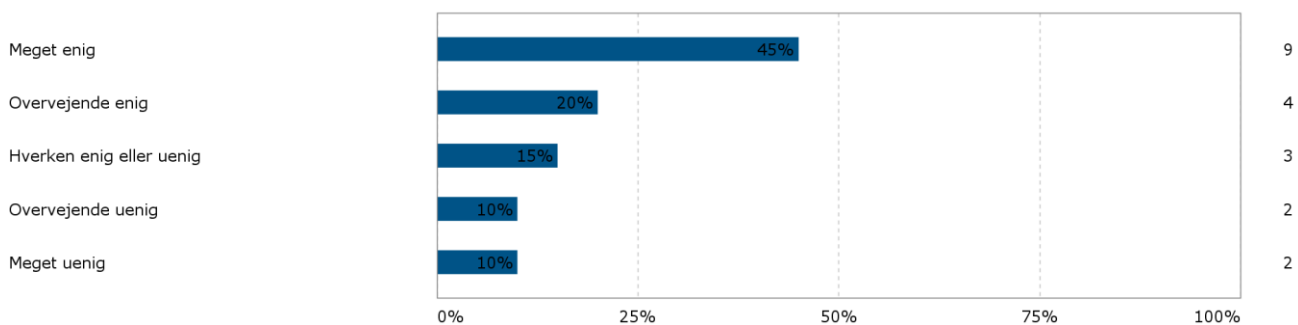


2. Læringsmiljøet på MMD forløbet 2015/2016

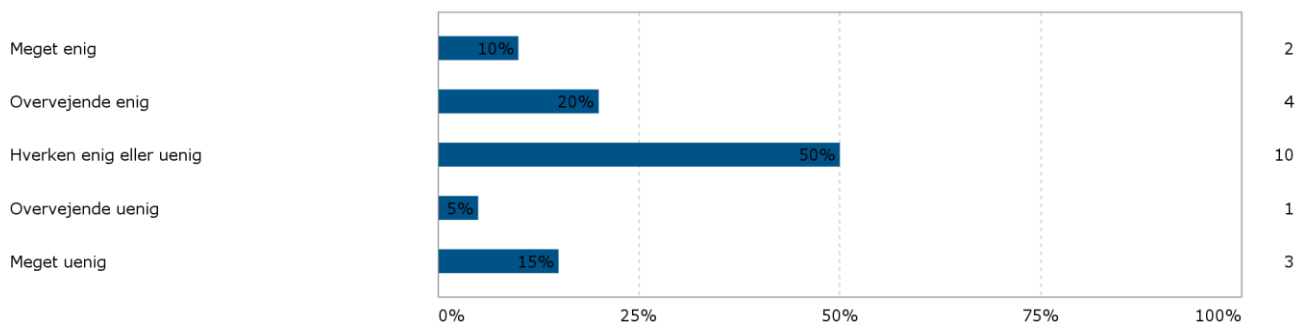
1. Semestergrupperne har spillet en positiv rolle for mit udbytte af MMD



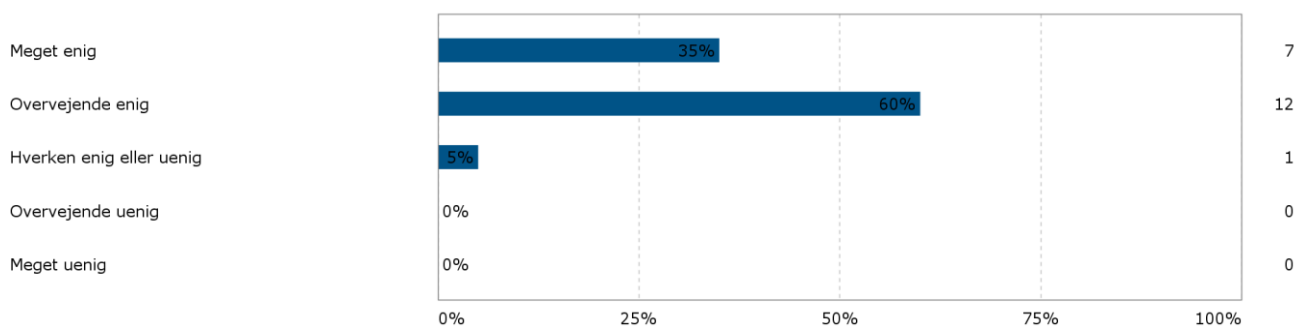
2. Min refleksionspartner har spillet en positiv rolle for mit udbytte af MMD



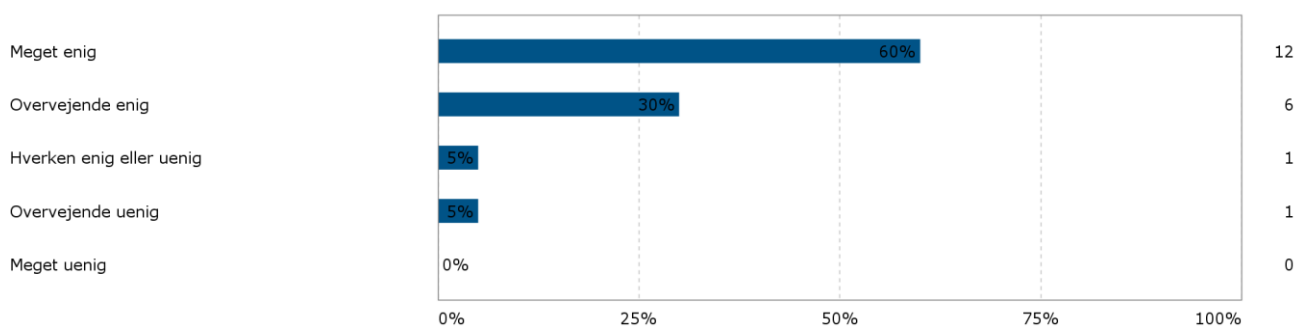
3. Min coach har spillet en positiv rolle for mit udbytte af MMD



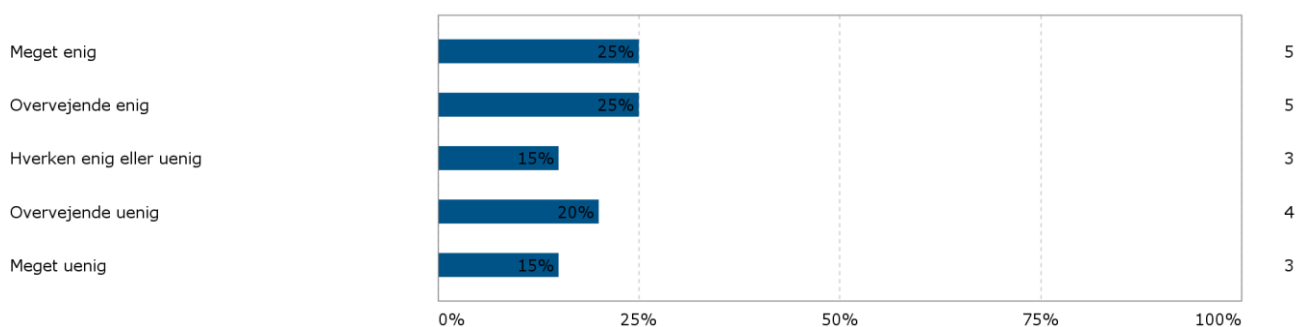
4. Holdet som sådan har spillet en positiv rolle for mit udbytte af MMD



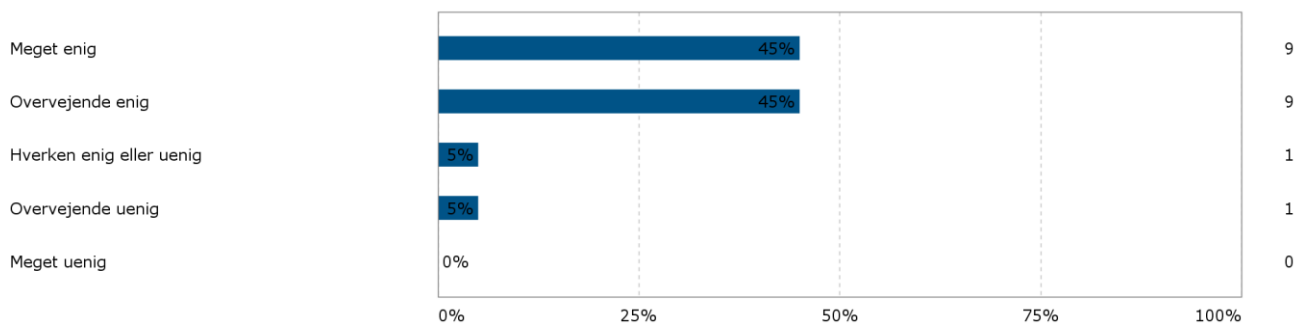
5. Underviserne har spillet en positiv rolle for mit udbytte af MMD



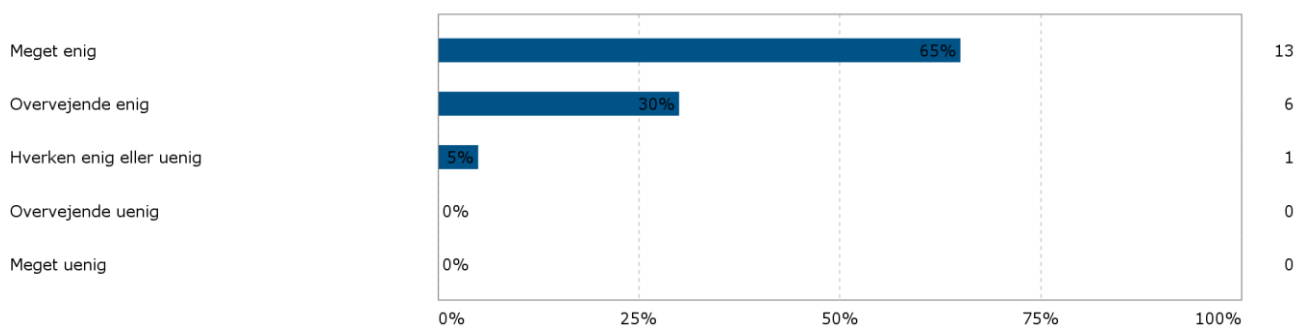
6. MMD's kompetenceprofil har spillet en positiv rolle for mit udbytte af MMD



7. MMD's evne til at skabe samspil med min organisatoriske praksis har spillet en positiv rolle

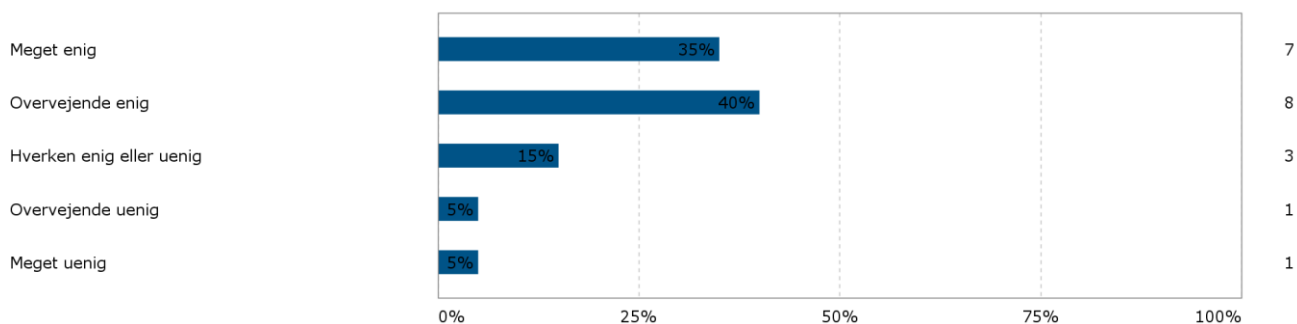


8. Uddannelsens samlede læringsmiljø har spillet en positiv rolle for mit udbytte af MMD

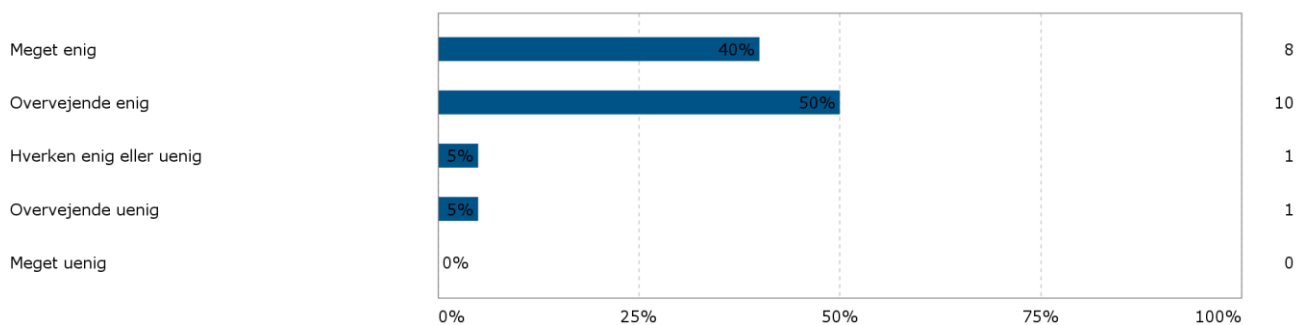


3. Organisering af MMD forløbet 2015/2016

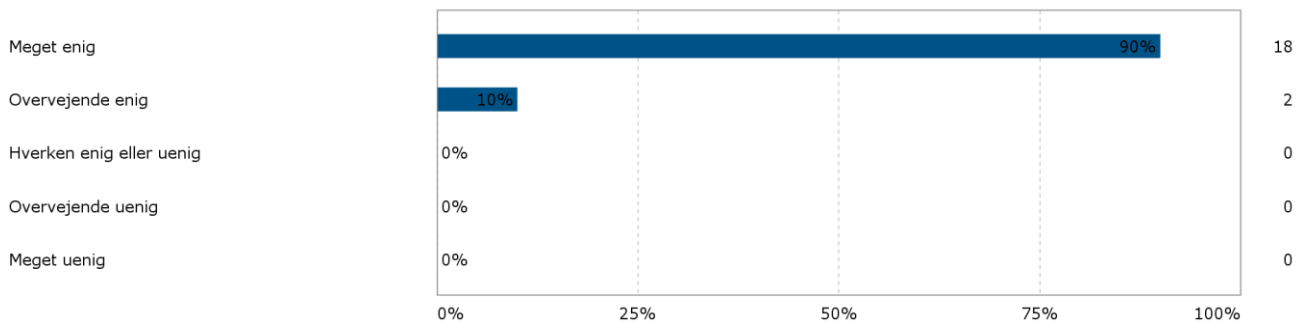
1. Jeg vurderer, at kapaciteten til at etablere et forskningsbaseret forløb var god



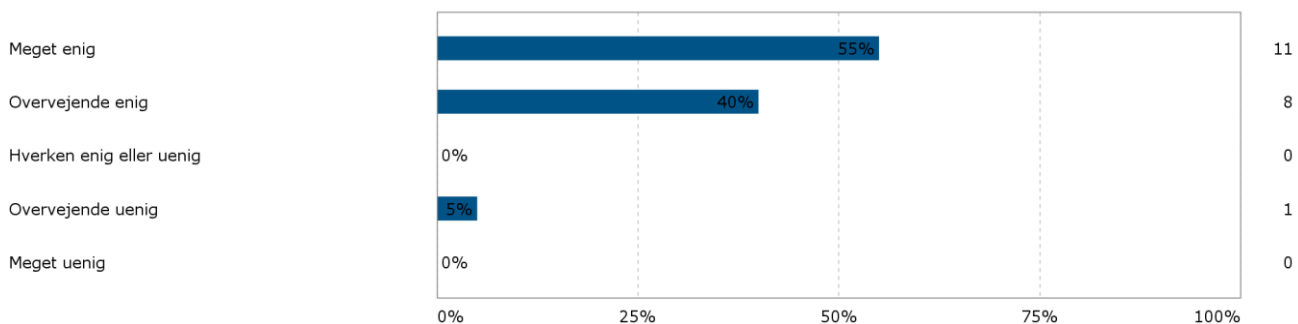
2. Jeg vurderer, at kapaciteten til at skabe kvalitet i læreprocesserne var god



3. Jeg vurderer, at kapaciteten til at organisere administrativ support var god

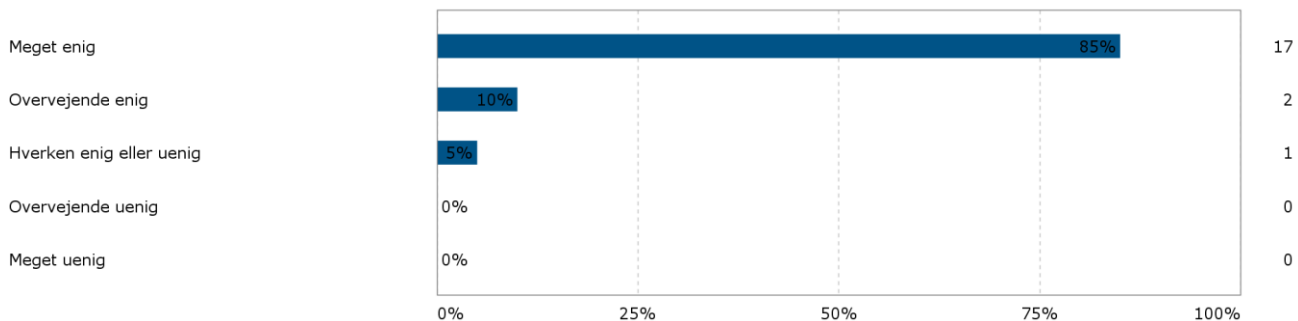


4. Jeg vurderer, at kapaciteten generelt til at skabe en kvalitetsuddannelse var god

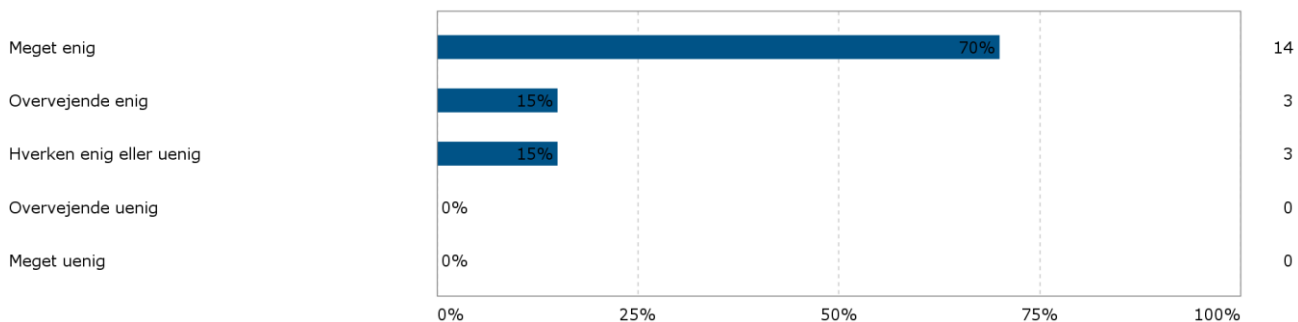


4. Udbytte af MMD i min ledelsespraksis

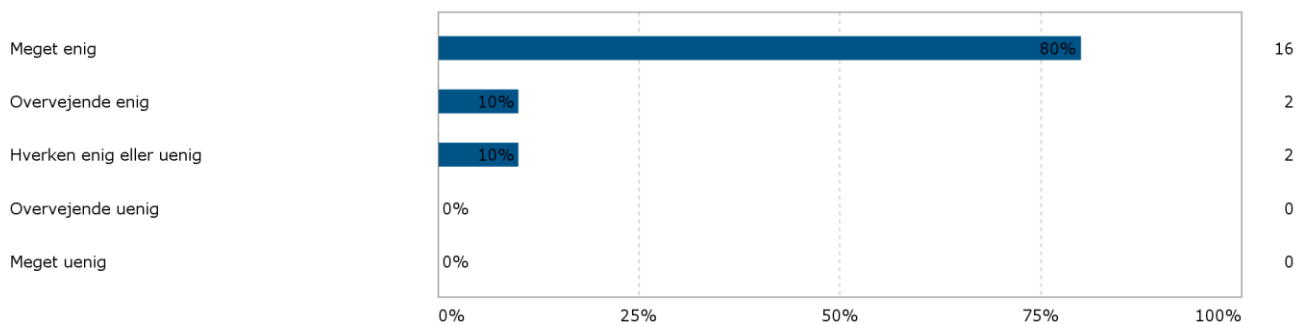
1. MMD har givet viden, færdigheder og kompetencer med en høj grad af relevans for min ledelsesmæssige praksis



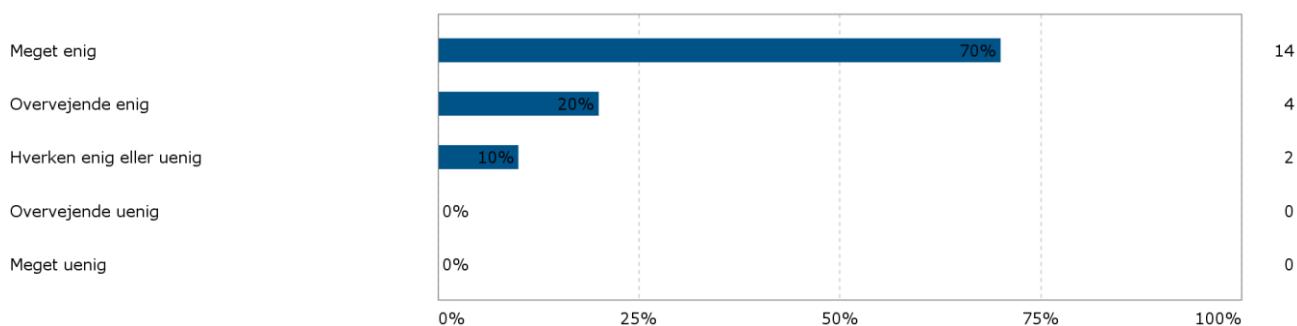
2. MMD har givet viden, færdigheder og kompetencer med en høj grad af relevans for at håndtere aktuelle og fremtidige udfordringer i min organisation



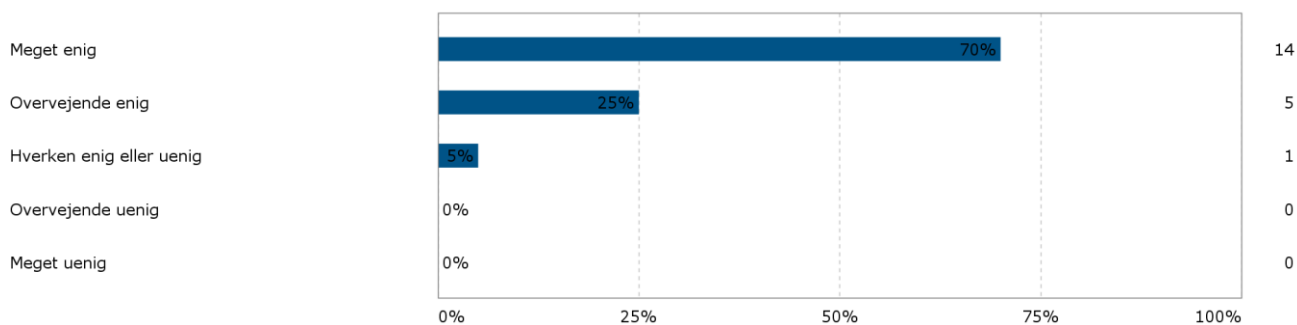
3. MMD har styrket min evne til at analysere organisationen og åbne for nye løsninger eller måder at gøre tingene på



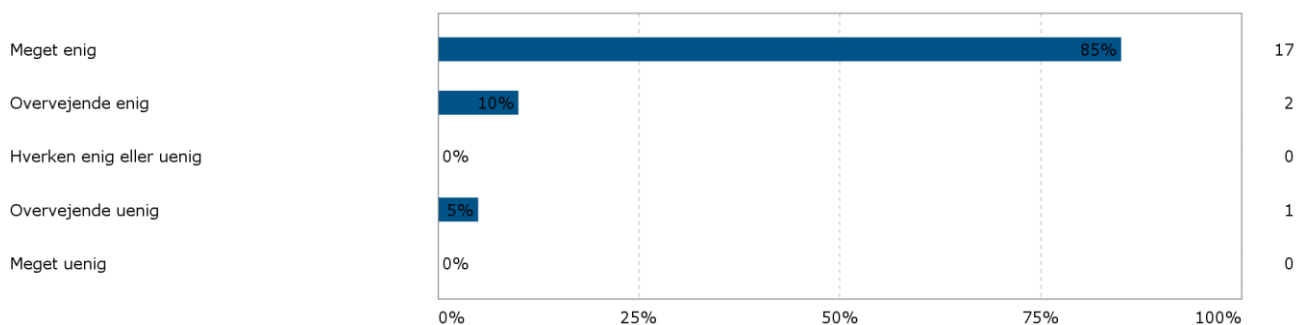
4. MMD har styrket min evne til at lede mig selv (selvindsigt, selvtillid, selvkontrol)



5. MMD har styrket min evne til at lede andre (bevågenhed, inddragelse, gennemslagskraft, trivsel)



6. MMD har alt i alt sat et betydeligt aftryk



5. Jeg har i øvrigt følgende refleksioner

Ad. 1: Om 4 semesters aktiviteter og eksamen

- Det var en god oplevelse af lave masteropgaven. Der var mange interessante læringspunkter og forløb at inddrage og reflektere over, så det må betyde, at det samlede masterforløb har introduceret værdifulde emner til en læringsproces.
Jeg har fået al den sparring, jeg har behov for, fra min vejleder, og jeg har generelt følt mig godt klædt på.
- Jeg ville have ønsket mig en introduktion til forskellige undersøgelsesdesign og metode/empirivalg inden opgaveskrivningen. Metode og videnproduktion var en smule abstrakt for mig. Flere hands on værktøjer havde været en hjælp. Heldigvis havde jeg en glimrende vejleder, der kunne guide mig igennem den del af opgaven.
- Det er lidt ærgerligt at Ole Fogh Kirkebys modul er placeret så tæt på aflevering af masterafhandlingen.. Kunne det være en idé at bytte rundt på Metode og videnproduktion-modulet og Oles modul?
- Jeg var med i en udviklingsgruppe og det var stort!
Synes iøvrigt at det er en skam at Ole's undervisning ligger så sent. Hellere presse undervisningen før lidt mere og så formalisere noget studeigruppe aktivitet, således at 4. semester bliver aktivt. Vi kunne godt bruge hinanden mere under opgaveskrivningsprocessen.
- Jeg oplevede at metode og videnproduktion på 4 semester lå alt for sent, og jeg vil anbefale at dette allerede kommer inden sommerferien.
Desuden oplevede jeg det at holdet selv skulle arrangere MasterClass til 4 semester var et arbejdspress for dem der arrangerede som var unødig. Der har været et fint serviceniveau under hele MMD, men jeg oplever at for meget er lagt ud til selve holdet i 4 semester, hvor der er travlt med at skrive Masteropgave - det syntes jeg er ærgerligt
- Peter Karnøe og Bolette Christensen var et inspirerende bekendtskab til eksamen. Det er min opfattelse, at de var til stede og oprigtigt interesseret i min afhandling og dens problemstilling. Tak :o)

Ole Fogh Kirkeby var en oplevelse, jeg var glad for at få på 4. Semester. OFK måtte meget gerne have været en del af 3. Semester, så vi havde bedre mulighed for at indarbejde ledelsesfilosofi i selve afhandlingen og ikke kun ved den mundtlige eksamination.
- Jeg synes, at læringen i udviklingsgrupperne har været helt fantastisk og anbefaler klart, at MMD gør det til et muligt tilbud for alle studerende. I år var det meget "først til mølle" og jeg har hørt flere, som gerne ville have været med. Tror dog, at det skal være et tilbud, da man skal være meget klar til at arbejde med sig selv i U-grupperne.
- OFKs modul er placeret for sent til at jeg fik glæde af det. Jeg havde mit fokus på hovedopgaven og havde ikke rum til flere nye ting :-(

Ad. 2: Om læringsmiljøet på MMD:

- Jeg anser alle de temaer og moduler, vi har været igennem, som relevante og værdifulde i forhold til min læringsproces. Jeg synes, at studiets vinkel er aktuel, og jeg er overordnet set glad for, at jeg valgte MMD studiet.

Forbedringspunkter er lidt mere tempo undervejs i form af lidt kortere moduler på 1. semester samt flere temaer i 3 og 4 semester som har været lidt tynde.

- Jeg har aldrig ikke forstået hvordan man brugte kompetencehjulet. Jeg tror det ville være gavnligt enten at give en meget grundig introduktion til værktøjet eller lade den studerende vælge sit eget værktøj.

På MMD'sk kan man sige at selve designet af værktøjet peger tilbage mod et bestemt vidensfelt og forståelsesramme og at det derfor er vigtig at forholde sig til hvilken viden/kompetencetilvækst et 'hjul' ikke får øje på.

- Jeg oplevede at min første semester gruppe havde en positiv rolle for mit udbytte, men de efterfølgende 2 semestergruppe skabte desværre absolut ingen værdi for min udvikling og jeg oplevede det som en negativ udbytte for min læring på MMD
- Jeg synes godt man kunne arbejde mere teoretisk med læring og transfer for på den måde at bibringe metoder til de studerende.

Det handler om kernen på MMD, som på mange måder er overladt til de studerende selv. De har selv ansvar og skal gå vejen, men de skal ikke selv opfinde metoder til effektiv kompetencetilegnelse. Der kunne man efter min mening øge effekten af studiet fra MMD's side. Feed back fra eksaminationen er afgørende. Jeg havde selv en mindeværdig oplevelse, som kommer til at betyde langt mere for mig en karakteren. Jeg tror man kunne arbejde internt mellem underviserne på studiet i forhold til udviklingsunderstøttende tilbagemeldinger til de studerende.

- Det har været en fornøjelse - og eksperimentet med Henning Greens udviklingsgrupper var super godt - det kunne med fordel startes tidligere og vare lidt længere :-)

Ad. 3: Om organiseringen af MMD uddannelsen

- Den meget ensidige hældning til socialkonstruktionisme trækker en smule ned, da det - selv om synspunktet er åbent og klart udtrykt fra starten af studiet - hæmmer nogle af de refleksioner, ideer og debatter, der ellers kunne være på studiet. Det kunne have været interessant, hvis MMD studiet kunne være det sted, hvor syntesen mellem den realistiske og konstruktivistiske tilgang til ledelse og organisation blev skabt.
- Jeg mener at hele performance management modulet på 2. semester er ikke-MMD'sk.
- De enkelte semestre kunne med fordel bygges op på en anden måde, således arbejdsbyrden fordeles lidt bedre, men det ved jeg at der allerede arbejdes med.
- Jeg mener fremtiden for MMD er at tage større ansvar for effekten. Dvs. at de studerende bliver bedre ledere. Det handler om også at hjælpe de studerene til at erhverve sig gode metoder og vaner mht. kompetencetilegnelse. fx hvordan arbejder man kvalificeret med afprøvning af nye erkendelser og vaner i egen organisation...
Afprøvning af nye tilbøjeligheder i egen organisation skal eksplicit være et obligatorisk krav, som inddrages i læringsmiljøerne de forskellige steder på studiet.
- Det er ikke let at svare på spørgsmålene, da min oplevelse har været, at der var meget stor forskel på semestrene!

Første år på MMD var klart bedst overordnet set, da jeg fandt at der var alt for lidt undervisning i år 2. Her blev vi på lange strækninger overladt til os selv. I en travl hverdag betyder den manglende undervisning, at man hurtigt kommer langt væk fra studiet og de frugtbare løbende refleksioner og nye læringer.

Derudover er der også meget stor forskel på min oplevelse af udbytte modulerne imellem - men det afhænger jo nok også af hvem og hvor man er!

- Der har været meget stor forskel på underviserne. Nogle er tæt på forskning og andre meget langt fra. Der har også været nogle undervisere med meget få undervisningspædagogiske redskaber og

nogle undervisere, som klart er dygtige undervisere.

- Supergodt at I er i gang med en revision, der er lidt for stor spredning i aktivitetsniveauet særligt på 2.+3. semester.

Ad. 4: Om udbytte af MMD i min ledelsespraksis

- MMD har gjort en stor forskel for mig og også været det sted, hvor jeg har hentet inspiration og energi de sidste 2 år i en travl hverdag. Jeg vil savne forstyrrelsen og refleksionerne fra studiet. I forhold til min praksis, har MMD styrket det fundament, jeg står på i de vanskelige situationer i virksomheden. Jeg kan se de store billeder omkring mig tydeligere, og jeg kan finde fokus på detaljerne i den aktuelle situation. Tilbage melding fra mine omgivelser på arbejdet er, at de oplever, at jeg 'bidrager med noget særligt' i form af et syn og en analyse, som er ekstraordinært. Og værktøjerne til at gøre det har jeg fået med fra MMD.
- Det er svært at finde ord for, hvad MMD har gjort for mig, og det er som det hele falder på plads/ går op i en højere enhed her ved afslutningen af 4. semester.

Ændringerne i min praksis har dels været, at det har "strammet" mine handlinger til, så jeg er blevet mere tydelig og ved hvad, som har betydning.

- Jeg syntes det er ærgerligt at uddannelsen har en overvejende deltagelse fra offentlige virksomheder eller NGO'er. Og jeg tror at uddannelse skal passe på med ikke at blive en uddannelse der kun tiltrækker ledere fra det offentlige, som vil have et alternativ til MGP'en. Så en mere målrettet profilering til det private erhvervsliv vil kunne give uddannelsen mere diversitet og dermed sikre overlevelse i fremtiden - hvis det ender med at være 80-90 % fra de offentlige virksomheder, tror jeg MMD ser frem mod en dystre fremtid.

(MMD har en 50:50 fordeling offentlig:privat deltagere - på forløbet 2017/2018 med overvægt af privat sektor ledere. / MMD indsat).

- Jeg synes uddannelsen har været helt fantastisk - og savner allerede at komme til undervisning, få nye aha-oplevelser, udveksle erfaringer med de andre på holdet osv.

Jeg har også haft stor glæde af udviklingsgrupperne, men vil anbefale, at man åbner op for muligheden ved start af år 2 og kører 8 sessioner. Når man aldrig før har prøvet den type refleksionsarbejde tager det noget tid at få udbytte ud af det. Men ved den sidste session begyndte det for alvor at tage fart, og der var vi jo nærmest færdige.

Men alt i alt tusind tak for et par meget berigende, udfordrende og lærerige år!!!!