

Periodisk programevaluering av Masterstudium i organisasjon og ledelse

[20.06.2025]

Ekstern leder av evalueringspanelet:
Heidi Enehaug



1. Studieprogram

Masterstudium i organisasjon og ledelse (MOL) ble akkreditert i 2003 (NOKUT – nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) og er en samlings- og erfaringsbasert deltidsutdanning over 4 år. Den faglige profilen for studiet er definert som *kritisk arbeidslivsforskning*.

Det er et årlig opptak på ca. 40 studenter. Det stilles krav om arbeidserfaring i tillegg til bachelorgrad. MOL rekrutterer bredt og har gode søkertall, med venteliste hvert år. Søkerne kommer fra mange fagområder og både fra offentlig og privat sektor: kandidatundersøkelsen fra 2024 viser at det blant respondentene er 33 % som jobber i statlig sektor, 30 % i kommunal sektor, 21 % i privat sektor, 6 % i fylkeskommunal sektor, 6 % i offentlig eid foretak og 3 % i frivillig sektor.

Denne periodiske programevalueringen omfatter studenter i emnene MOL 1, 2, 3 og 4 studieåret 2024-2025.

2. Deltagere

Panelet har bestått av totalt 6 personer: 2 eksterne evaluatorene fra UH-sektoren (OsloMet og UiO), 1 ekstern arbeidslivsrepresentant (Sykehuset i Østfold), 1 intern fra fagmiljøet, 1 studentrepresentant samt 1 representant fra administrasjonen på HiØ (seksjon for utdanningskvalitet). Panelets sekretær var en representant fra Lederstøtte HVO.

	Navn	Kompetanse	Arbeidssted
Eksterne UH-sektor			
Leder	Heidi Enehaug	Professor	Arbeidsforskningsinstituttet ved OsloMet
Paneldeltaker	Lars Klemsdal	Professor	UiO Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi
Eksterne arbeidsliv			
Paneldeltaker arbeidsliv	Ketil Haugen	HR-sjef	Sykehuset Østfold
Interne - fagmiljø			
Paneldeltaker	Frode Hübertz Haaland	Førsteamanuensis	Høgskolen i Østfold, VLO
Student			
Paneldeltaker	Lars-Vemund Solerød	Masterstudent	Tillitsvalgt MOL3
Administrasjonen HiØ			
Paneldeltaker	Hege Marie Gundersen	Seniorrådgiver	Seksjon for utdanningskvalitet
Sekretærfunksjon	Carita Stafne	Lederstøtte HVO	Høgskolen i Østfold

3. Tema for evalueringen

Tema for programevalueringen er program- og undervisningskvalitet, og programledelsen ønsket i sin bestilling at hovedfokus legges på relevanskvalitet og studieprogramkvalitet. Panelet har valgt å særlig fokusere på:

1. Relevanskvalitet og faglig innhold

- Inneholder studieprogrammet tilstrekkelige relevante emner/temaer for målgruppen som både leder og skal lede virksomheter i dagens og morgendagens samfunn?
- Hvilke organisasjons- og ledelseskompetanser er etterspurt i praksisfeltet og hvordan bidrar utdanningen til å dekke dette behovet?

2. Studieprogramkvalitet og organisering

- a. Hvordan oppfattes organisering av studieprogrammet sett opp mot dagens målgruppe (voksne i jobb)? Er studiedesignet tilstrekkelig og hensiktsmessig tilpasset studenter i arbeid?
- b. Fagområdet forskningsdesign og metodologi er integrert gjennom studieløpet, med et hovedfokus i 3. studieår i kombinasjon med andre tema (emne MOL40322), og ikke rendyrket som isolert emne. Hva er fordeler og ulemper av denne ordningen?
- c. Studentmedvirkning – hvordan er det lagt opp, hvilke forbedringsmuligheter finnes
- d. Hvordan er vurderingsformene i studieprogrammet tilpasset en ny virkelighet med økt bruk av kunstig intelligens (KI)?

4. Vurdering av prosess og grunnlagsmateriale

Ved første møte ble det fremlagt en tentativ plan for møter og hvordan disse kunne gjennomføres og hvordan oppgavene kunne fordeles mellom paneldeltakerne. Denne planen ble i hovedsak akseptert og fulgt opp av panelet. En intern ansatt fungerte som tilrettelegger og sekretær. Det var aktiv bruk av Teams-rom for lagring av dokumenter og kommunikasjon mellom paneldeltakerne mellom møter. I tillegg ble det gjennomført møter og samtaler mellom paneldeltakere som hadde felles ansvar for gjennomføring av oppgaver. Møtene ble gjennomført som planlagt, dog med en endring av heldagssamling til et mer avgrenset Teams-møte.

Alle etterspurte grunnlagsdokumenter var enten på plass i oppstart av evalueringsprosessen eller kom til etter hvert som nye forespørsler ble meldt inn til interne paneldeltakere. Evalueringen baseres på følgende skriftlige materiale:

- gjennomgang av studieplanene for de fire emnene som utgjør studiet, årene 2024/2025 med emnebeskrivelser
- studentevalueringer (emneevalueringer, programevalueringer)
- kandidatundersøkelser
- kvalitetsrapporter (emnerapporter og studieprogramrapport)
- frafall/gjennomstrømming

Panelet har også gjennomført:

- Individuelle intervjuer med 1 student fra MOL 1, 1 student fra MOL 2, 2 studenter fra MOL 3, samt samtale med panelets egen studentrepresentant fra MOL 4, totalt innspill fra 5 studenter. Her må det nevnes at panelet har forsøkt å få engasjert flere studentrepresentanter i fokusgruppene, men opplevde dels manglende respons, og dels frafall fra inngåtte avtaler. Vi vurderer likevel at spredningen i informantene over alle fire årene, sammen med andre kilder, har gitt oss et greit innblikk i hvordan studentene erfarer studiet på de ulike nivåene i studieløpet.
- En kort nettskjemaundersøkelse, bestående av 3 åpne spørsmål, blant studenter på MOL 3 (n=19) og MOL 4 (n=9) i 2025
- Individuelle intervjuer med 5 arbeidsgiverrepresentanter
- Fokusgruppeintervju med 2 fagansvarlige på studiet

5. Helhetlig vurdering av program- og undervisningskvalitet

5.1 Formål

Ifølge fagansvarlige er det overordnede formålet med masterstudiet å utdanne studenter som i stor grad er ledere og HR-medarbeidere i ulike typer virksomheter, til å bli kritisk tenkende og reflekterte organisasjonsmennesker, med evne til å problematisere etablerte forestillinger og praksiser de møter på i sin arbeidshverdag. Dette uttrykkes blant annet i følgende avsnitt på programsiden til MOL:

Master i organisasjon og ledelse har en profil hvor kritisk organisasjons- og

ledelsesforskning er fremtredende. Gjennom studieprogrammet forenes organisasjonsteori, arbeidsvitenskap og ledelsesforskning med sterk metodologisk bevissthet. Undervisningen tar utgangspunkt i studentenes erfaringer fra arbeidslivet og legger særlig vekt på den gjensidige avhengigheten mellom organisasjonsformer og ledelsesatferd.

Strategien for å nå målet er å vektlegge akademisk trening, spesielt gjennom forberedelse til og gjennomføring av masteroppgaven som et vitenskapelig arbeid, gjennom en bred innføring i grunnleggende teorier fra fagtradisjonene innenfor arbeidslivs- og organisasjonssosiologi, og gjennom et undervisningsopplegg som legger vekt på å bruke faglige perspektiver kritisk for å utfordre studentenes etablerte forståelser. Dette innebærer både å ta utgangspunkt i studentenes egne erfaringer fra sin egen arbeidshverdag, og samtidig jobbe med fortolkningshorisonter som gjør studentene i stand til å se og vurdere disse erfaringene kritisk.

Denne kritisk-akademiske strategien fremstår relevant og posisjonerer masteren i en viktig nisje i forhold til konkurrenter. Profileringen fremstår imidlertid som mindre klar i den skriftlige presentasjonen av faget på internett enn gjennom samtalen med de fagansvarlige. Det bør vurderes om profileringen bør tydeliggjøres ytterligere, noe som må veies mot «markedets» tendens til å kontrastere det kritiske og det nyttige, og faren for å kunne vurderes som irrelevant innenfor en markedslogikk som sidestiller det nyttige med det redskapsmessige brukbare.

Inntrykket etter samtaler med studentene er at forståelsen av betydningen og verdien av det kritiske og akademiske i opplegget er noe som tydeliggjøres gjennom studiets gang og som kanskje ikke er like lett å beskrive i en kortfattet nettpresentasjon. Fagansvarlige kunne likevel vurdert å skrive inn noe om redskapsmessige betydninger av teorier, begreper og kritikk for arbeidet med utvikling i organisasjoner og arbeidsliv i presentasjonsteksten, for å synliggjøre dette aspektet ved studiet overfor potensielle søkere. Ved overskudd av søkere vil det kunne være et poeng å gi mer realistiske fremstillinger av innholdet for å slippe senere frafall av studenter som ikke opplever kapasitet til eller mening med å jobbe med å utvikle sin akademiske tilnærming til verden (forstått som en evne til å engasjere seg kritisk og utviklingsorientert i verden).

5.2 Gjennomstrømming og frafall, organisering og relevans av studiet

Gjennomstrømming

Tabellen nedenfor viser kull 2014-2021. Oppsummert har det vært en nedgang i studenter som gjennomfører MOL på normert tid. Det var en tydelig nedgang i "pandemi-kullene", og for 2020-kullet som gjennomførte på normert tid var man nesten tilbake på nivå som i kull 2014 og 2015. Når man ser på prosentvis gjennomføring per kull utover normert tid, så er det en større andel av "pandemi-kullene" som gjennomfører utover normert tid enn øvrige.

Gjennomstrømming MOL kull 2014–2021

Startkull	Andel studenter fullført på normert tid (semester fullført i parentes)	Andel studenter fullført av startkullet pluss x semestre etter normert tid
2014	34,5 % (vår 2018)	58,6 %
2015	35,4 % (vår 2019)	52,1 %
2016	40,0 % (vår 2020)	54,3 %
2017	30,0 % (vår 2021)	55,0 %
2018	22,9 % (vår 2022)	51,4 %
2019	17,9 % (vår 2023)	46,2 %
2020	32,6 % (vår 2024)	41,9 %
2021	25,8 % (vår 2025)	25,8 %

Frafall

Nedenfor følger tall (hentet fra Tableau) for frafall per semester for kull 2014-2021. Høyest frafall etter 8 semestre (ordinært løp) har kull 2016 med 40 %. Dette kullet leverte masteroppgave våren 2020, som var våren pandemien utbrøt. Det kullet som har lavest frafall er kullet som startet høst 2021, og som avsluttet denne våren (2025). Et totalt frafall på 25,8 % er godt under snittet for disse kullene, og det synes å være en forbedring siden forrige programevaluering. Etter denne ble det iverksatt vesentlige endringer i studieplan med selvstendig litteraturgjennomgang i MOL2, og økt metodologisk fokus og undervisning i MOL3. Det synes som denne endringen har hatt positiv effekt på frafallet.

Frafall MOL per semester kull 2014–2021

Andel frafall etter semesternr.	Kull 2014		Kull 2015	Kull 2016	Kull 2017	Kull 2018	Kull 2019	Kull 2020	Kull 2021
MOL1	1	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2,3 %	0 %
	2	6,9 %	6,3 %	11,4 %	5,0 %	11,4 %	7,9 %	7,0 %	9,7 %
MOL2	3	20,7 %	10,4 %	8,6 %	10,0 %	14,3 %	10,5 %	9,3 %	9,7 %
	4	20,7 %	12,5 %	8,6 %	12,5 %	25,7 %	13,2 %	16,3 %	16,1 %
MOL3	5	27,6 %	27,1 %	11,4 %	17,5 %	31,4 %	18,4 %	23,3 %	19,4 %
	6	27,6 %	29,2 %	11,4 %	22,5 %	34,3 %	21,1 %	30,2 %	22,6 %
MOL4	7	37,9 %	31,3 %	31,4 %	32,5 %	34,3 %	31,6 %	32,6 %	22,6 %
	8	34,5 %	33,3 %	40 %	32,5 %	37,1 %	28,9 %	37,2 %	25,8 %

Av tabellen over ser vi også at frafallet øker når kravet om individuelt arbeid øker utover i studiet.

Panelet ønsker videre å trekke frem at deltakerforutsetninger slik som jobbkrav, ledelsesansvar og familieforpliktelser potensielt bidrar til frafall.

Organisering

Studiet er organisert i fire store emner som går over ett år hver på deltid. Emnene er i hovedsak produsert «inhouse» av egne ansatte, med noe bruk av gjesteforelesere. Det er lite samarbeid med og bruk av lærekrefter fra andre miljøer på HiØ (for eksempel økonomi og IT). Ifølge studentrepresentanten bærer bruken av gjesteforelesere preg av å rekrutteres gjennom den faste stabens nettverk. Det er få eller ingen muligheter for valgfag, slik en del andre tilsvarende studier (MORG-NTNU; OLA-UiO) har.

Undervisningen gjennomføres i form av 3 dagers samlinger 4 ganger i semesteret, til sammen 24 dager per år per emne). Ifølge studentene er dette en fungerende deltakelsesmodell – det gir mye positiv læring og utvikling å møte de andre studentene og foreleserne fysisk.

I samtale med fagansvarlige på studiet blir vi presentert for en tydelig logikk hvor første året, **MOL40122 Organisasjon og ledelse 1**, fungerer som et innføringsemne som er designet for å kunne håndtere studenter med svært ulik fagbakgrunn, mange uten forkunnskaper i organisasjon ledelse og arbeidslivssosiologi. Man får innføring i klassikere i faget og har originaltekster på pensum. Det legges også vekt på en praktisk øvelse hvor studentene skal gjennomføre organisasjonsanalyser av egen arbeidsplass. Kandidatundersøkelsen fra 2024, noen av student- og arbeidsgiverintervjuene viser at det med fordel kunne vært gjort mer for å knytte de teoretiske perspektivene direkte til praksis på denne måten.

MOL40222 Organisasjon og ledelse 2, representerer fordypning i ulike temaer innenfor faget, i spennet digitalisering av arbeidslivet, organisasjonsetikk, demokrati ideer og institusjoner, og organisatorisk ulydighet. Eksamen i faget er å skrive en litteratur-review fra et avgrenset område man følgerig da spesialiserer seg i. Temaene som belyses har stort spenn og høy grad av relevans i forhold til å forstå sentrale trekk ved arbeidslivet. Repertoaret er fokusert mot grunnlagsproblemer og overordnede

perspektiver på samfunn – organisasjon og individ, med organisasjonsprosesser (som HR, rekruttering og ledelse) som sentralt omdreiningspunkt. Innholdet i emnet virker slik sett svært relevant for en master i organisasjon og ledelse. Studentrepresentanten peker likevel på at man kan savne en del aktuelle temaer som bærekraft, innovasjonsledelse, og en mer redskapsmessig orientering i studietilbudet, gitt at ledere og HR-folk forventes å ha oversikt over en del av de organisasjons- og ledelsesredskaper som er i omløp. Dette er i tråd med innspill fra arbeidsgiverinformantene som i tillegg trekker frem økonomiforståelsen i ledelsesfaget, personaloppfølging og relasjonsledelse som viktige lederkompetanser. Arbeidsgiverne trekker også frem at det er behov for at fremtidens ledere får god forståelse av muligheter og begrensninger knyttet til teknologi og KI.

MOL som helhet er mer orientert mot kritiske tilnærminger til å forstå ulike redskapsfokus som et sosialt fenomen og institusjonelt trekk ved det moderne arbeidslivet, enn om å gi en innføring i bruken av slike redskaper. Fra de fagansvarliges side er dette en bevisst tilnærming. Det kan diskuteres om forholdet mellom kritiske tilnærminger og redskapstilnærminger bør balanseres bedre, men innspill fra studentene tyder på at denne balansen langt på vei er ivarettatt. Panelet vil likevel anbefale at dette vurderes fremover.

MOL40322 Organisasjon og ledelse 3, legger mindre vekt på ren undervisning, bygger på studentenes egen erfaring og stiller større krav til studentenes selvstendige egeninnsats. MOL 3 fremstilles som metodefokusert, men inneholder også en rekke teoretiske temaer som behandles med en noe mer kritisk vinkling. Eksamen består av at studentene utarbeider en prosjektskisse for egen masteroppgave. Nettskjemaundersøkelsen blant årets MOL3-studenter viser at dette er et krevende, men svært givende år for studentene. Flere trekker frem metodeundervisningen som spesielt viktig.

MOL40422 Organisasjon og ledelse 4. I det fjerde og avsluttende studieåret gjennomføres avhandlingsseminarer hvor studentene presenterer egne og kommenterer andres utkast til masteravhandling. Det blir også undervist i kvantitative og kvalitative metoder, relatert til studentenes masteravhandlinger. MOL 3 og 4-studentene opplever at det gjennomgående masteroppgavefokuset gjennom studieforløpet fungerer og at det både underletter gjennomføringen av masteroppgaven og underbygger den vitenskapelige/akademiske tilnærmingen og det opplevde læringsutbyttet i studiet. Årets MOL 4-studenter trekker i evalueringen også frem behovet for en fysisk samling i dette studieåret, og kunne ønske noe mer strukturert oppfølging og veiledning som hjelp til å holde fokus i masteroppgavearbeidet.

Pensum på alle emnene er omfattende, men eksamensordningene legger opp til at studentene kan avgrense seg og fokusere på spesifikke områder de ønsker å fordype seg i. Slik sett rommer organiseringen en variant av valgfagstilnærming med muligheter for fordyping og valgt faglig avgrensning i praksis. Opplegget med kurs som varer hele studieåret og utgjør 30 studiepoeng ser ut til å fungere. En av studentene skulle gjerne sett at man kunne ha eksamen og resultat hvert semester, men vil ikke inn på en modell med mange småkurs. Årskursene gjør det samtidig mulig å lage klarere sammenheng og rød tråd mellom ulike tematikker og gjennomføre modellen med å integrere arbeidet med masteroppgaven i kursene underveis. Studentene selv (andre-, tredje- og fjerdeårs-studentene) opplever at det fra år 2 er en klar rød tråd og en opplevelse av faglig progresjon mellom kursene. En modell med oppsplitting i mindre kurs ville ikke vært ønskelig ifølge studentinformantene.

Integrering av forskningsdesign og metode i hele studieløpet

Forberedelse og trening til å gjennomføre et vitenskapelig arbeid, er sentrale læringsmål i studiet og forsøkes blant annet styrket gjennom å integrere metode og metodologisk undervisning i de ulike emnene. Dette reises også som et eget tema for evalueringen. Blant annet bruker man eksamensformen i MOL2 til å trene studentene i å skrive litteraturreviews, med tilhørende metodologisk tematikk knyttet til dette. Dette virker som et meget fornuftig grep. Studentrepresentantene på tredje og fjerde året fremhever at integrasjonen har virket med tanke på å innrette og forberede studentene til å skrive masteroppgave fra tidlig i studieløpet. Dette gjør at fjerdeåret kan brukes til effektiv gjennomføring av

selve oppgaveskrivingen.

Det første året fremstår som unntatt en slik ambisjon om integrert metodologisk trening/forberedelse. Et forslag som kunne vurderes her er å legge opp en metaforelesning om teori som samfunnsvitenskapelige redskaper, som forklarer og rasjonaliserer det omfattende perspektivet på akademiske teorier (fremfor oppskrifter og redskaper) i studiet. Her kunne man lagt opp et pensum av metodologiske og metateoretiske tekster som for eksempel boken *Hvordan bruke teori?* av Johannesen m.fl. (U-forlaget) eller *Teori i praksis* av Jan Grue (Fagbokforlaget) og Harlold Blumers klassiker «Whats wrong with social theory» hvor begrepet om «sensitizing concepts» introduseres.

Relevans

Ifølge arbeidsgiverinformantene har MOL et solid omdømme, studiet oppfattes som faglig tungt og seriøst. Flere nevner at det stilles høye krav til innsats og tilstedeværelse, noe som gir studiet legitimitet, men som også gjør studiet utfordrende å gjennomføre for ledere med stor arbeidsbelastning. Kandidatundersøkelsen fra 2024 (n=33), fordelt på avgangsstudenter 2021, 2022, 2023) gir i all hovedsak et positivt bilde av studiets opplevde relevans blant studentene – 8 av 10 svarer at utdanningen er relevant for nåværende jobb. Undersøkelsen peker imidlertid også på noen forbedringsområder. 9 av 10 svarer at utdanningen har gitt teoretiske kunnskaper, men en stor andel etterspør samtidig mer fokus på praktiske ferdigheter. På spørsmål om hvordan HiØ kunne ha rustet deg bedre for arbeidslivet, svarer 39 % mer arbeidslivsrettet undervisning, 33 % flere praktiske oppgaver i undervisningen, 24 % ønsker seg flere konkrete caser i undervisningen, 24 % svarer at de ønsker flere valgfrie emner som retter seg direkte mot arbeidslivet.

Svarene fra kandidatundersøkelsen bekreftes langt på vei gjennom intervjuene med studentrepresentanter fra de 4 årskullene. Studentene vektlegger det definerte formålet med studiet, å utvikle en vitenskapelig orientert faglighet som man kan ta med seg inn i sin egen arbeidshverdag. Studentene på 2., 3. og 4. året beskriver at de opplever at dette virker, at de føler seg bedre begrepsmessig rustet til å delta i utviklingsarbeid på jobben, at de tenker mer strukturert og har mer i verktøykassen rundt forhold knyttet til organisasjon og ledelse på jobb, og de referer alle til at de får positive tilbakemeldinger fra kollegaer på at de deltar mer aktivt og mer faglig forankret og tydelig i møter etc. internt. Arbeidsgiverrepresentantene som ble intervjuet bekrefter dette inntrykket og gir uttrykk for at kunnskapen fra studiet tas i bruk i arbeidshverdagen gjennom å bidra til økt evne til refleksjon og økt perspektivrikhet. Flere av studentene legger likevel vekt på at studiet i utgangspunktet kan være «krevende», «vanskelig å få oversikt over» og lignende utsagn. Dette går seg til utover i studieløpet – pensum som i utgangspunktet var vanskelig å se relevansen av blir relevant etter hvert. Det er få tematikker som savnes og ingen fremstår som alvorlige innvendinger mot opplegget. Alle studentinformantene opplever god oppfølging underveis fra faglig personell - disse er på tilbudssiden både på og mellom samlinger. Veiledningen på kursoppgavene er god og det er godt med tid og rom til å gjennomføre de arbeidskravene og oppgavene som forventes og vurderes på studiet.

5.3 Kvalitetssystemet, medvirkning og medbestemmelse

En gjennomgang av emneevalueringer og programevalueringer viser at studiet har implementert kvalitetssystemet på en måte som ivaretar behovet for kontroll og utvikling uten at det blir for omfattende. Innspill fra studentene tas imot, vurderes kontinuerlig, og er et viktig bidrag til stadige mindre endringer i programmet. Det er mange eksempler på implementerte endringer etter innspill fra studentene og det viser en vilje til utvikling uten at det går utover de store linjene i programmet.

Det mest gjennomgående avviket er mangelen på programutvalg, som ikke har vært prioritert de siste årene. Det kan diskuteres om det er hensiktsmessig med et programutvalg, da mye av dets rolle med kontakt med praksisfeltet dekkes av at studentene selv står i jobb i studietiden. Det kan dog bemerkes at kontakten/samtalene med tillitsvalgte virker litt usystematiske og der kunne ett slikt programutvalg

avhjulpet. Fra studentenes side kommer det også innspill om at studentenes vilje eller utviste evne til å bidra til medvirkning også er noe begrenset. Utfordringene panelet har hatt med å få studentene til å stille til intervju, eksemplifiserer dette.

Fra arbeidsgiverinformantene kommer flere innspill som kan bidra til økt relevans og kvalitet. Det foreslås flere tiltak for å styrke koblingen mellom arbeidslivet og MOL: (1) Ha trekantsamtale mellom student, arbeidsgiver og høyskole for å sette konkrete målsettinger for studiet ved oppstart. (2) Gitt kapasitet, også ønske om en midtevaluering og en sluttevaluering av målsettingene. (3) Dialog om en relevant innretting på hovedoppgaven mellom arbeidsgiver, student og høyskolen for å øke opplevd nytte for arbeidsgiver. (4) Styrket kontakt med arbeidsgivere for eksempel gjennom invitasjon på aktuelle arrangement via e-postlister. (5) Etablere en oppgavebank med reelle problemstillinger fra arbeidslivet/virksomheter som studentene kan velge i. Det kan være krevende å innta et objektivt blikk på egen organisasjon, samt at virksomheter som er åpne for det kan få verdifulle innspill på egen praksis. (6) Økt fleksibilitet i undervisningsformer, inkludert digitale løsninger.

5.4 Vurderingsformer og bruk av kunstig intelligens

Det kan virke som strategien med å satse på en akademisk tilnærming snarere enn et slags instrumentelt redskapsfokus i gjennomføring av studiet treffer godt, og oppleves relevant og nyttig av studentene vi har snakket med. Opplegget med fire store kurs gir grunnlag for å skape et sammenhengende studium med klar rød tråd og hvor man kan spille på og underbygge arbeidet med masteroppgaven i gjennomføringen av hele studiet. Dette fremstår som et originalt og vellykket grep. Opplegget med innleveringsoppgaver (uten eksamen) beskrives som vellykket i forhold til å kunne romme mye pensum (som da blir selvelektert til en viss grad), at det ivaretar og underbygger studentaktive læringsformer, og at det representerer et gjennomførbart format i en etter- og videreutdanningskontekst hvor studentene må kombinere studier med arbeid. Sårbarheten er at man må forvente at bruken av KI i slike arbeider kan utvanne læringsutbyttet, og gjøre det mer individuelt tilfeldig hva folk får ut av studiet. Vårt inntrykk fra studentintervjuer og intervjuer med fagpersonalet er at temaet *bruk av KI* ikke har noen sentral plass i MOLs undervisningsopplegg. Gitt at KI-verktøy må kunne regnes som en viktig ressurs for studentenes videre bruk av sin kunnskap i arbeidslivet (som et redskap), og samtidig et redskap som kan hindre læringsprosesser underveis i studiet ved å erstatte studentenes egenaktivitet på viktige områder som analyse og skriftlig fremstilling, anbefaler vi at KI gjøres til et metodologisk tema tidlig i studiet.

Videre, vurderingsformene slik de er per i dag holder seg kanskje ikke om 1-3 år grunnet nettopp eskalerende muligheter for bruk av kunstig intelligens på illegitime og uhensiktsmessige måter for studentenes læringsutbytte. Etter panelets vurdering er dette en problemstilling som bør håndteres i hele UH-sektoren fremover. Foreløpig finnes mange ulike tilnærminger ved ulike institusjoner. For eksempel har man ledelse og arbeid på den beslektede masteren i organisasjon på UiO gått over fra hjemmeeksamen til skoleeksamen med gode resultater. Det ligger utenfor evalueringspanelets mandat å gå nærmere inn i denne tematikken, men vi oppfordrer fagmiljøet til å gjøre fortløpende avveininger av de til enhver tid gjeldende vurderingsformer.

6. Kvalitetsområder

1. Studiet svarer godt ut egen intensjon om å være et organisasjons- og ledelsesstudium innen en kritisk arbeidslivsforskningstradisjon, og har høy inntakskvalitet og ventelister.
2. Relevans – studiet oppleves som svært relevant og studentenes opplever progresjon og utvikling gjennom studietiden.
3. Gjennomtenkt og god organisering av studieprogrammet. Den samlingsbaserte undervisningsmodellen ser ut til å fungere svært godt og studentene beskriver både innhold, gjennomføring og undervisningspersonell positivt.
4. Studiet virker å ha en fungerende implementering av kvalitetssystemet som ivaretar

behovet for kontroll og utvikling uten at det blir for omfattende. Evalueringer følges opp på en god måte. Innspill fra studentene tas imot og vurderes kontinuerlig og er ett viktig bidrag til stadige mindre endringer i programmet.

5. Fagpersonellet er «tett på» studentene. Gir god oppfølging og veiledning både på og mellom samlinger.

7. Forbedringspunkter

1. Vurderingsmetoder bør evalueres med tanke på kontrollaspektet og kunstig intelligens.
2. Beholde teoretisk robusthet og samtidig øke praktisk relevans. Fagansvarlige bør vurdere hvorvidt det er mulig og hensiktsmessig å i større utstrekning bruke studentenes egen praksis eller praksisorienterte oppgaver på samlinger for å gi studentene bedre muligheter for å koble teori og praksis. Dette er etterspurt av studentene selv.
3. Frafallet ved studiet er fulgt opp i etterkant av programevalueringen fra 2018, men ligger fremdeles noe høyt. Det bør vurderes å gjennomføre systematiske frafallsanalyser, for eksempel gjennom oppfølging av studenter som velger å avslutte studiene.
4. Gjennomgang av informasjons- og markedsføringsmateriell. Se nærmere på emnebeskrivelser og den helhetlige presentasjonen av studiet i informasjonsmateriell slik at potensielle søkere til studiet i større grad er informert om hva de går til. Det bør vurderes om profileringen kan tydeliggjøres ytterligere. Dette må imidlertid veies mot «markedets» tendens til å kontrastere det kritiske og det nyttige og faren for å kunne vurderes som irrelevant innenfor en markedslogikk som sidestiller det nyttige med det redskapsmessige brukbare. For å understøtte en mykere inngang til studiet (MOL1) kan man også vurdere å redusere antallet oppføringer i anbefalt litteratur.
5. Utvidet studentmedvirkning. Studenttillitsvalgte brukes i begrenset utstrekning i strategiutforming og planlegging i studiet. I håndtering av utfordrende situasjoner er det mer vanlig å løse situasjonen på laveste nivå, uten bruk av medbestemmelsesapparatet. Panelet vurderer at det er positivt med aktiv bruk av medvirkning, men at det likevel kan vurderes om tillitsvalgte i større grad kan brukes i studieplanlegging og evalueringer. Det kan videre vurderes å opprette programutvalg, en funksjon som per i dag ikke finnes.
6. Mer samarbeid mot arbeidsliv. Fagansvarlige kan også vurdere om arbeidsgivere kan kobles tettere på utviklingen av masteroppgaveprosjekter for eksempel gjennom etablering av temabanker, utvidet dialog mellom studenter, fagmiljø og arbeidsplass mm.

Evalueringsrapporten leveres til prodekan utdanning ved fakultetet / faglig ledelse ved akademiet og lagres i høgskolens saks- og arkivsystem med følgende filnavn:

Periodisk programevaluering – <Fakultet/Akademi> – <Fakultets/akademiets forkortelse> – <Hvilket program det gjelder> – <Årstall>.

Rapporten blir også offentliggjort på høgskolens nettsider.