

Høring af forslag til ny kandidatuddannelse i uddannelsesvidenskab

Vedhæftede forslag til ny kandidatuddannelse i uddannelsesvidenskab er udarbejdet af et udvalg bestående af: Lars Geer Hammershøj, bacheloruddannelsen i uddannelsesvidenskab (formand); Michael Pettersson, udpeget af Business and Social Science; Pia Bramming, udpeget af Studenævnet for Læring; Tomas Højgaard, udpeget af Studienævnet for Didaktik; Hans Dorf, udpeget af Studienævn for Pædagogik; Søren Kruse, udpeget af institutledelsen; Christian Hestbæk, Studieadministrationen.

Hørings- og akkrediteringsprocessen

Udkast til kompetenceprofil, indhold og struktur har været drøftet med en mindre kreds af potentielle aftagere på et møde den 23. november 2011. Der blev fremlagt et forslag til struktur og indhold i uddannelsen, herunder to specialiserede profiler i hhv. uddannelsesadministration og HR/kompetenceudvikling. Aftagerne var generelt meget positive over for uddannelsen og vurderende, at der er behov for de to profiler, der er foreslået. En væsentligste kommentar fra aftagerne var, at de to foreslåede profiler: Uddannelsesadministration og HR – kompetenceudvikling i højere grad ville kunne markedsføre og profilere uddannelsen end arbejdstitlen Uddannelsesvidenskab.

En sammenfatning af forslaget i form af en "Forhåndsansøgning" behandles i øjeblikket af Aarhus Universitets Uddannelsesudvalg og Universitetsledelsen.

I perioden februar – marts gennemføres en høring blandt ca. 200 potentielle aftagere (uddannelsesinstitutioner, offentlige organisationer og private virksomheder) på grundlag af et forkortet version af vedhæftede. Sigtet er at afklare, om der er behov for uddannelsen og at give aftagere mulighed for at bidrage til udvikling af uddannelsen. Sekundært er sigtet at påbegynde en opbygning af et netværk af erhvervskontakter, der er en grundpille i den foreslåede uddannelse

Intern behandles høringsforslaget primo februar i:

- Studienævn for Uddannelse og Pædagogik
- Institutledelsen på Institut for Uddannelse og Pædagogik
- Dekanaterne på Arts og Business and Social Science
- (Forslaget sender endvidere til orientering i Akademisk Råd på Arts og Business and Social Science)

Høringsspørgsmål

Der ønskes høring i forhold til:

1. Behovet for uddannelsen, herunder uddannelsens afgrænsning i forhold til andre uddannelser: Er kompetenceprofilen og indholdet i uddannelsen så klart specialiseret, at den adskiller sig fra eksisterende uddannelse?
2. Kommentarer og forslag til kompetenceprofilen, indhold og uddannelsens struktur, forud for at der udarbejdes et udkast til studieordning.

Forslag til studieordning vil medio marts blive sendt til høring i studienævnet.

På udvalgets vegne

Søren Kruse, d. 19. Januar 2012

Høringsforslag om ny

Kandidatuddannelse i uddannelsesvidenskab

Navn og titel: Kandidatuddannelsen i Uddannelsesvidenskab giver ret til titlen: Kandidat i Uddannelsesvidenskab (Master of Science (MSc) in Education Science) Cand. Scient. Edu.

Specialiseringer kan fremgå som undertitler som hhv. "Kandidat i uddannelsesvidenskab – uddannelsesadministration (EA)" eller "Kandidat i uddannelsesvidenskab - Human Resources (HR)"

Hovedområde: Arts og BS

Studienævn: Studienævn for Uddannelse og Pædagogik

Formål og indhold: Kandidatuddannelsen i uddannelsesvidenskab er målrettet vidensamfundets krav om læring, udvikling og innovation. Uddannelse, læring og kompetenceudvikling i alle afskygninger har central og voksende betydning for såvel samfundets, virksomheders, organisationers som enkeltpersoners fortsatte bidrag, udvikling og innovationskraft i vidensamfundet.

Kandidatuddannelsen i uddannelsesvidenskab har til formål at give de studerende kendskab til uddannelsesvidenskabelig viden, teori og metode der anvendelse inden for uddannelse, læring og kompetenceudvikling. Dette sætter dem i stand til at identificere, formulere og analysere samt foreslå og vurdere løsninger på uddannelses- og læringsmæssige problemstillinger i virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Kandidatuddannelsen kvalificerer til erhvervmæssig beskæftigelse inden for et bredt erhvervsfelt, hvor man beskæftiger sig med uddannelse, læring og kompetenceudvikling. Uddannelsen sigter specifikt mod at uddanne specialister, der

- kan forvalte, administrere, udvikle og evaluere uddannelser til det stadigt voksende marked af uddannelsesudbydere
- kan afdække, udvikle, innovere, tilrettelægge, gennemføre og evaluere virksomheders uddannelses- og praksislæringstiltag målrettet organisationens kompetenceudvikling, kreativitet og innovation.

Kandidatuddannelsen i uddannelsesvidenskab har multidisciplinær karakter og orienterer sig indholdsmæssigt mod: Uddannelsessystemers opbygning og struktur; Pædagogisk og didaktisk tilrettelæggelse af kompetenceudvikling gennem formel uddannelse og via andre arenaer for læring; Teorier, rationaler, traditioner og rammesætning af og praksis for læring, kompetenceudvikling og uddannelse samt kreativitet og innovation; Analyse og implementering af organisationers strategier for kompetenceudvikling og uddannelse; Uddannelsespolitik, –forvaltning og uddannelsesøkonomi; Effekt, virkning og evidens i uddannelse og kompetenceudvikling samt metoder til intern og ekstern evaluering af organisationers uddannelsesstiltag.

Kompetenceprofil

Viden om:

- problemstillinger inden for læring, kompetenceudvikling og uddannelse i uddannelsesinstitutioner, private virksomheders og offentlige organisationer, herunder organisering, ledelse og administration
- teorier om læring og kompetenceudvikling i formel uddannelse og på arbejdspladser, herunder kreativitet og innovation
- rationaler (ideer, politik, indhold, processer og kontekstforståelse) for læring, kompetenceudvikling og uddannelse,
- Strategier og metoder til evaluering af læring, uddannelse og kompetenceudvikling
- økonomiske konsekvenser af læring, kompetenceudvikling og uddannelse
- kvantitative og kvalitative metoder og deres anvendelse inden for uddannelsesvidenskab samt kritiske forståelser af og refleksion over metodernes generelle anvendelighed
- praksis for læring, uddannelse og kompetenceudvikling inden for rammerne af uddannelsesinstitutioner og arbejdspladser

Færdigheder:

- kan identificere rationaler for læring, kompetenceudvikling og uddannelse
- kan formulere teoretiske og praktiske problemstillinger knyttet til læring, kompetenceudvikling og uddannelse
- kan anvende uddannelsesvidenskabelige metoder, teorier og viden til kritisk at analysere og vurdere komplekse lærings-, og uddannelsesmæssige problemstillinger i organisationer
- kan foreslå og kritisk vurdere løsninger på lærings- og uddannelsesmæssige opgaver
- kan formidle viden om uddannelse, læring og kompetenceudvikling på dansk og engelsk.

Kompetencer:

- kan analysere og tilrettelægge rammer for uddannelse, læring og kompetenceudvikling, herunder organisering, ledelse og administration
- kan udvikle og implementere rationaler for læring, kompetenceudvikling og uddannelse, herunder strategier for tilegnelse og håndtering af forskellige former for viden og innovation
- kan identificere sammenhænge mellem læring i virksomheder og i formel uddannelse
- kan evaluere, dokumentere og kritisk vurdere effekt (kvalitet og virkning) af uddannelses- og kompetenceudviklingstiltag
- kan anvende relevante informationssøgningssystemer, analysere og kritisk reflektere over forskning og kildemateriale, herunder skabe overblik over et problemfelt i den internationale forskningslitteratur.
- Kan reflektere kritisk over egen kompetence og at være i stand til på kvalificeret vis at formulere videns- og læringsbehov og indgå selvstændigt i tværfagligt professionelt samarbejde.

Målgruppe: Målgruppen for uddannelsen er primært bachelorer i uddannelsesvidenskab. Sekundært kan bachelorer med en relevant samfundsvidenskabelig baggrund via et brobygningsforløb (30 ECTS) optages på uddannelsen

Arbejdsmarkedssigte og aftagerinddragelse: I det moderne videnssamfund spiller læring, uddannelse og pædagogik en stadig større rolle. Interessen for medarbejdere med forskningsbaserede kompetencer inden

for uddannelse og anden kompetenceudvikling er stigende. Både i den offentlige sektor og i dele af den private sektor efterspørges medarbejdere, der kan arbejde kvalificeret og reflekteret med uddannelse, læring og viden. I den offentlige sektor kommer dette f.eks. til udtryk gennem et stigende krav om at kunne dokumentere kvalitet, relevans og effekt af uddannelsesforløb. I den private sektor betyder stigningen i virksomhedernes generelle vidensniveau, at der er et voksende behov for medarbejdere, som målrettet kan arbejde med at videreudvikle medarbejdernes kompetencer. I en tid hvor produkters og serviceydelsers vidensintensitet bliver et stadigt vigtigere konkurrenceparameter, er det af afgørende betydning for virksomhederne at råde over medarbejdere, som bedst muligt er i stand til at understøtte og udvikle de medarbejderkompetencer, som findes i virksomhederne.

Dimittenderne er kvalificeret til at varetage følgende, grundlæggende arbejdsopgaver inden for fagområdet: deltagelse i planlægnings-, udviklings-, og evalueringsaktiviteter inden for uddannelsesområdet, administration af uddannelse, samt at arbejde inden for human ressource, kompetenceudvikling og konsulentvirksomhed i offentlige eller private virksomheder og organisationer. Endvidere at assistere i forbindelse med forskningsopgaver inden for uddannelsesvidenskab. Som eksempler på konkrete arbejdsopgaver kan nævnes; kortlægning af organisationers kompetencebehov og deltagelse i udvikling af medarbejders konkrete efteruddannelsesforløb; udvikling af evalueringsdesign, opfølgning på evaluering af uddannelser og uddannelsesforløb; medvirken til formulering af uddannelsespolicy og til implementering af ny policy og lovgivning på uddannelsesinstitutioner, deltagelse i udarbejdelse af undersøgelser, der skal kortlægge kompetencebehov; medvirken til formulering af forskningsprojekter og til indsamling af empiri til forskningsprojekter, samt generel administration af uddannelsesaktiviteter.

Forskningsmiljøer og internt samarbejde: Uddannelsen er hjemmehørende ved Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU), Arts, hvor en bred vifte af miljøer og medarbejdere inddrages. Uddannelsen udvikles og tilrettelægges i samarbejde med BS, hvor de faglige miljøer vedr. statskundskab (uddannelsespolitik) økonomi, forvaltning og organisationsudvikling inddrages i udviklingen af uddannelsen og med henblik på at indgå i uddannelsen basismoduler 3 og 4 samt tilvalg af profilmodul 6a og 9a for specialiseringen i uddannelsesadministration, se strukturmodel. Afsættet for kandidatuddannelsen bygger således på den samlede forskningsbaserede viden om læring, kompetenceudvikling, uddannelse og pædagogik IUP har udviklet kombineret BS's videnskabelige styrkeposition inden policy, økonomi, forvaltning, organisation og ledelse. Uddannelsen rummer således et AU internt potentiale for at videreudvikle samarbejdet mellem samfundsvidenskab og uddannelsesvidenskab om forskning, uddannelse og formidling specifikt relateret til uddannelsessektoren samt kompetenceudvikling læring og innovation i organisationer og virksomheder.

Det skal understreges at uddannelsen udvikles og gennemført i et tæt samarbejde mellem BS og ARTS og at dette samarbejde vil blive konkretiseret i forbindelse med forberedelse af akkrediteringen.

Campus og bygningsbehov: Uddannelsen udbydes på campus Emdrup og campus Århus og stiller ingen særlige bygningsmæssige krav

Nedlukning: Ingen

Strategiske overvejelser: Uddannelses skal ses en konsekvent videreførelse af den strategi der lå bag etablering af den succesfulde bacheloruddannelse i uddannelsesvidenskab, der havde sit først optag sommeren 2010. Strategien er at tilbyde en kandidatuddannelse, der målrettet er specialiseret i at uddanne kandidater til at varetage administrative og uddannelsesmæssig opgaver inden for uddannelsesorganisationer samt større private og offentlig organisationer.

Virksomhedsprojekter indgår som en kerneaktivitet hvor de studerende gennemføre projekter i tilknytning til en stor organisation, uddannelsesinstitution eller privat virksomhed. Strategien er således at opbygge netværk af virksomheder der vil være værter for sådanne projekter, for at skabe direkte forbindelse mellem uddannelsen, de studerende det arbejdsmarked uddannelsen henvender sig til

Budget: På baggrund af optaget på bacheloruddannelsen i uddannelsesvidenskab forventes et optag på 50-70 studerende ligeligt fordelt mellem campus Emdrup og campus Århus. Den øvrige produktion af 90-120 bachelorer forventes at påbegynder en anden kandidatuddannelse, de fleste antagelig på IUP.

På den baggrund forventes uddannelsen at være økonomisk bæredygtig.

Bilag 1 Udkast til Uddannelsens struktur og indhold

Kandidatuddannelsen i uddannelsesvidenskab tænkes bygget op som en 'champignon model': Et fælles basis-semester (fod), derefter to på hinanden følgende specialiseringssemestre (stilke) og endelig specialet i form af et virksomhedsprojekt (paddehat). Forud for specialet er der tre gennemgående spor i uddannelsens semestre: Basismoduler (fælles), profilmoduler (specialisering) og virksomhedsprojektmoduler (gruppe).

4. semester 30 ECTS	10. Speciale		
3. semester 10+10+10 ECTS	7. <i>Basis (fælles):</i> Effektivitet, virkning og evidens samt evalueringsmetoder	8. <i>Virksomhedsprojekt (gruppe):</i> Feltarbejde	9. <i>Profil (specialisering):</i> a. EA (del B) b. HR (del B)
2. semester 10+10+10 ECTS	4. <i>Basis (fælles):</i> Uddannelsespolitik og økonomi samt analysemetoder	5. <i>Virksomhedsprojekt (gruppe):</i> Undersøgelse	6. <i>Profil (specialisering):</i> a. EA (del A) b. HR (del A)
1. semester 10+10+10 ECTS	1. <i>Basis (fælles):</i> Uddannelsesprofiler og -rationalitet	2. <i>Virksomhedsprojekt (gruppe):</i> Analyse	3. <i>Basis (fælles):</i> Organisationsanalyse

- **Basismodulerne** (1., 3., 4. og 7.) består af den uddannelsesvidenskabelige kerneviden og kernefaglighed, der danner grundlag for de to specialiseringer.
- **Tilvalg af profilmodulerne** (6., 9.) muliggør specialisering i enten uddannelsesadministration eller HR/ kompetenceudvikling/ kreativitets- og innovationsfremme. De studerende kan alternativt
- **Virksomhedsprojektmodulerne** (3., 6., 9.) vil ligge i naturlig forlængelse af specialiseringen i EA/HR og vil have progression fra analyse over undersøgelse af problemstilling samt feltarbejde i en virksomhed eller organisation.
- **Specialet** (10.) udfores i form af et virksomhedsprojekt. Analyse og metode er fremhævet som en væsentlig del af de enkelte moduler, også i titler og eksamensformer.
- **Øvrige tilvalg:** Efter studienævnets godkendelse (forhåndsmerit) kan et tilvalg fra andre kandidatuddannelser erstatte et eller to af modulerne (max 20 ECTS) 5,6,8 eller 9 Efter studienævnets godkendelse kan udenlandsophold med virksomhedsprojekt erstatte 30 ECTS på 3. Semester

Der er gennem uddannelsens semestre en progression i fokus *fra* afdækning af virksomheders uddannelsesprofiler og organisationsformer på 1. semester, *over* afdækning af makroforhold og udvikling af

kompetenceprofiler på 2. semester, *til* evaluering af uddannelsesforløb og kompetenceudvikling på 3. semester. De studerendes uddannelsesvidenskabelige kompetenceudvikling sikres gennem en vekselvirkning mellem på den ene side teori og metode i basis- og profilmoduler og på den anden side undersøgelser i virksomheder/organisationer, der tillader de studerende at gøre sig konkrete og praktiske erfaringer med deres videnskabelighed i en anvendelseskontekst. Samtidig skal denne pædagogiske tilrettelæggelse sikre, at uddannelsens arbejdsmarkedsrelevans løbende udvikles i et nært samspil med aftagere. Herunder er uddannelsens spor uddybet:

Basismoduler (fælles)

Det første basismodul (1) på 1. semester *Uddannelsesprofiler og -rationalitet* omhandler uddannelsesprofiler i organisationer og virksomheder. Fokus er på at afdække, hvilke rationaliteter, traditioner og praksisser, der gør sig gældende i sammensætningen af uddannelsesprofiler både mellem lande og mellem organisationer og virksomheder inden for samme felter og brancher. Modulet indbefatter kendskab til relevante internationale kvalifikationsrammer og indsigt i principielle forskelle på forskellige typer af uddannelsers merit- og kompetenceprofiler.

Det andet basismodul (3) på 1. semester *Organisationsanalyse* handler om de organisatoriske kontekstuelle faktorer, der har betydning for uddannelse og udvikling. Fokus er på organisatoriske og ledelsesmæssige rationaliteter, kulturer og praksisser, der har betydning for såvel eksisterende som fremtidige uddannelsesaktiviteter. Modulet bygger videre på en grundlæggende forståelse af organisatoriske problemstillinger og indbefatter forskellige relevante organisationsanalytiske tilgange og metoder.

Modul 4 *Uddannelsespolitik og økonomi samt analysemetoder* på 2. Semester tilbyder en systematisk indføring i uddannelsesøkonomi og uddannelsespolitik samt sammenhænge herimellem.

Modul 7 *Effektivitet, virkning og evidens samt evaluering* på 3. semester ligger i forlængelse af didaktik og læringsteori på bacheloruddannelsen (fire moduler), men her skåret efter/understøttende af specialiseringerne og på kandidatniveau. Modulets genstand er effektivitet, virkning og evidens i forhold til læreprocesser og uddannelsesdesign.

Profilmoduler (som tilvalgs specialisering)

Profilmodulerne giver mulighed for at specialisere sig på 2. og 3. semester. Der er to typer af specialiseringer og profiler at vælge imellem:

EA-profil: Specialisering i uddannelsesadministration (del A på 2. og del B på 3. semester). Denne er unik i dansk sammenhæng, hvorimod der i udlandet udbydes en række uddannelser i 'Education Administration' (f.eks. på Institute of Education i London). EA-profilen anlægger et uddannelsesinstitutionelt perspektiv på læring, kompetenceudvikling og uddannelse. Profilen fokuserer på administrative og forvaltningsmæssige tilgange til kvalitet og udvikling af formel uddannelse i et institutionelt og organisatorisk sammenhæng.

I forlængelse heraf har modul 6a fokus på sammenhænge mellem uddannelses policy og -strategi i uddannelsesinstitutioner samt forvaltning og ledelse af uddannelsesadministration. Modul 9a har fokus på

uddannelsesorganisationers rationaler og strategier for udvikling og dokumentation af kvalitet i formel uddannelse

Inden for EA specialisering opnås gennem virksomhedsprojekter og de to specialiserede moduler:

Viden om:

- uddannelsesinstitutioners organisering, ledelse og administration
- udvikling og evaluering af kvalitet i uddannelse
- uddannelsespolitik og forvaltning af uddannelsesinstitutioner

færdigheder og kompetence:

- kan administrere og forvalte uddannelser i en offentlig organisation
- kan tilvejebringe dokumentation om uddannelseskvalitet i et politisk, ledelses- og udviklingsmæssigt perspektiv
- kan bidrage til udvikling af uddannelser og uddannelsesinstitutioner
- kan bidrage til ledelse og udvikle uddannelsesadministration

HR-profil: Specialisering i HR/kompetenceudvikling/kreativitets og innovationsfremme (del A på 2. og del B på 3. semester). HR-profilen anlægger et lærings- og uddannelsesperspektiv og fokuserer på virksomhedsinterne uddannelsesprocesser. Afdækning af behov for, planlægning og udvikling af fx lederudviklingsforløb, on-the-job-training, praksislæring, evaluering af interne uddannelsesforløb, køb af uddannelsesforløb hos leverandører, ledelse af sådanne etc. HR-profilen inddrager bl.a. teori om og analyse af ledelse, selvledelse, HRM, kompetence, kvalifikationer, talentudvikling, organisatorisk læring og innovation. HR-profilen har særligt fokus på de typer af læring, der er stigende efterspørgsel efter og formentlig i endnu højere grad vil være i fremtidens videnssamfund. Dvs. fokus på: 1) Udvikling af *innovationskompetence* hos medarbejdere, teams og i organisationen og 2) Udvikling af *kreative kompetencer* hos medarbejdere, teams og i organisationen

I forlængelse heraf har specialiseringen, udover at indbefatte teori om og analyse af ledelse, HRM, organisationsteori mv. fokus på: 1) Ledelse af innovationsprocesser og organisatoriske udviklingsprocesser 2) Ledelse af selvledelse af medarbejdernes innovative forandringsprocesser og kreative skabelsesprocesser

Inden for HR specialisering opnås gennem virksomhedsprojekter og de to specialiserede moduler:

viden om:

- teorier om kreativitet, udvikling og innovation i virksomheder
- ledelse i og af udviklings- og innovationsprocesser
- interventionsformer og interventionsforløb i innovationer

færdigheder og kompetence:

- kan afdække uddannelses-, udviklings- og innovationsbehov i virksomheder
- kan tilrettelægge uddannelses- og udviklingsprocesser med kendte uddannelsesmål
- kan udvikle forløb, der skaber vilkår for innovation og kreative processer

- kan støtte ledelses- og selvledelsesprocesser og intervenere i innovative processer

Virksomhedsprojektmoduler (gruppe)

Projektet på 1. semester har karakter af en virksomhedsanalyse (en analyse baseret på et eksisterende materiale). På andet semester af en større empirisk undersøgelse af en selvvalgt problemstilling i forhold til ens specialisering (en undersøgelse baseret på materiale de studerende selv producerer). På tredje semester af et decideret feltarbejde på en virksomhed i løbet af semesteret inden for en selvvalgt problematik der er relevant inden for ens valgte specialisering (et feltarbejde i form af et længerevarende ophold i en organisation eller på en virksomhed). Valgte af virksomhed kan med fordel være gennemgående de tre først semestre og bør afspejle den ønskede specialisering. Af kapacitetsmæssige hensyn og for at sikre en fleksibilitet (studerendes evt. omvalg af specialisering) gennemføres virksomhedsprojekterne i grupper af 2-4 studerende.

Specialet (individuel/gruppe)

Specialet er et virksomhedsprojekt inden for ens specialisering.

Undervisningsformer

Undervisningsformerne skal understøtte og demonstrere indholdet af modulerne, dvs. iscenesætte og facilitere processer, være projektorienteret, bruge elearning osv.

Eksamensformer

Projektet er vejledningstungt og den store og afsluttende skriftlige eksamen på hvert semester. De andre modulers eksamensformer vil have form af aktiv deltagelse, løbende eksamener, synopsis mv. På 2. Og 3. Semester skal de specialisere moduler (6 og 9) eksamineres sammen med virksomhedsprojekterne

Kandidatuddannelsens unikhed og grænseflader til lignende uddannelser

Uddannelsen profilerer sig qua målrettetheden ift. videnssamfundets krav om læring, udvikling og innovation i organisationer og virksomheder, der bygger på den særlige forskningsbaserede viden udviklet på institut for uddannelse og pædagogik i kombination med BS' stærke samfundsvidenskabelighed inden for policy, økonomi, forvaltning, organisation og ledelse, som mere specifikt relaterer til uddannelsessektoren og til kompetenceudvikling, læring og innovation i organisationer og virksomheder. De to tilvalgs specialiseringer retter sig mod hhv. mod det stigende behov for professionel og vidensbaseret uddannelsesadministrativ viden og evaluering af uddannelser samt imod det stigende behov for vidensbaseret afdækning, udvikling, innovation og evaluering af virksomheders uddannelses- og praksislæringstiltag.

Kandidatuddannelsens unikke profil i forhold til andre kandidatuddannelser.

I kraft af sine basismoduler og to sammenhængende specialiseringer udgør kandidatuddannelsen i uddannelsesvidenskab en unik kompetenceprofil.

Generelt adskiller EA specialiseringen sig fra andre kandidatuddannelser ved at have en unik kombination 1) af pædagogisk og uddannelsesvidenskabelig viden, færdigheder og kompetencer om for læring, kompetenceudvikling og uddannelse; og 2) samfundsvidenskabelig viden om politik, økonomi og forvaltning inden for uddannelsesfeltet

Inden for EA er vurderingen at endnu ikke findes en specialiseret uddannelse målrettet administration og forvaltning af uddannelser. De nærmeste uddannelser er således enten pædagogiske uddannelser, der har et begrænset fokus på administration og forvaltning fx pædagogisk sociologi eller samfundsvidenskabelige uddannelser med et begrænset fokus på uddannelsessektoren fx statskundskabs eller forvaltningsuddannelserne

Generelt adskiller HR specialiseringen sig fra andre kandidatuddannelser ved at anlægge et lærings- og uddannelsesperspektiv på HR/kompetenceudvikling. Det vil sige, at specialiseringen fokuserer på virksomhedsinterne uddannelsesprocesser. Udvikling af fx lederudviklingsforløb, on-the-job-training, praksislæring, evaluering af interne uddannelsesforløb, køb af uddannelsesforløb hos leverandører, ledelse af sådanne etc.

Inden for HR kan uddannelsen afgrænses fra "Human Resource Management" på CBS der ikke anlægger et decideret lærings- og uddannelsesperspektiv på HRM (ligesom de obligatoriske HR- og ledelsesfag ikke udgør mere end 37½ ECTS). Uddannelsen kan ligeledes afgrænses fra "Læring og forandringsprocesser" (AAU): Anlægger et læringsperspektiv og fokuserer på organisatorisk læring, men ikke på kompetenceudvikling og HR i et uddannelsesperspektiv. Der er fokus på at arbejde kreativt og innovativt med undervisning og uddannelse, men på ikke at fremme innovation og kreativitet hos medarbejdere og i organisationer.