

# **UDDANNELSER TIL FREMTIDER**

INSTITUTIONSSTRATEGI 2020-2025

Revisionsdato: 15. august 2023

# INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>BAGGRUND .....</b>	<b>3</b>
<b>AAMS' STRATEGIPROCES .....</b>	<b>4</b>
<b>STRATEGISK ANALYSE .....</b>	<b>5</b>
Udviklingstendenser og nye muligheder .....	5
AAMS' styrkeposition .....	6
Udfordringer for AAMS.....	6
Organisatoriske rammer .....	7
<b>STRATEGISK INTENTION.....</b>	<b>7</b>
Vision.....	7
Mission .....	8
Værdigrundlag.....	8
Organisatorisk ledelsesgrundlag.....	8
<b>STRATEGISK HANDLEKRAFT – INDSATSOMRÅDER OG DELSTRATEGIER.....</b>	<b>8</b>
Aktuelt uddannelsesindhold .....	8
Videngrundlaget påvirker uddannelserne mere .....	8
FoU-aktiviteterne øges .....	9
Fagkonsulenternes rolle styrkes .....	9
Trivsel og fastholdelse .....	9
Fastholdelse er alles ansvar .....	9
Studentercentreret læring .....	10
Den pædagogiske profil lever alle steder .....	10
Øget samarbejde om undervisningen.....	10
<b>IMPLEMENTERING OG EVALUERING .....</b>	<b>10</b>
<b>STRATEGIÆNDRINGER .....</b>	<b>12</b>
2023 .....	12
2022 .....	13
2021 .....	13
2020 .....	13

## BAGGRUND

Verden forandrer og udvikler sig med nye tendenser og strømninger, som uddannelsesinstitutioner skal følge med i, følge efter – og forsøge at være på forkant af. Samtidig forventes det fra politisk side, at AAMS udover at uddanne højt kvalificerede og eftertragtede maskinmestre, indleder nye samarbejder og bidrager til at opfylde de uddannelsespolitiske målsætninger. Det sker i en ramme, hvor den lovgivning, der styrer vores virke, er harmoniseret med alle øvrige videregående uddannelsesinstitutioner – det giver fordele, men også forpligtelser.

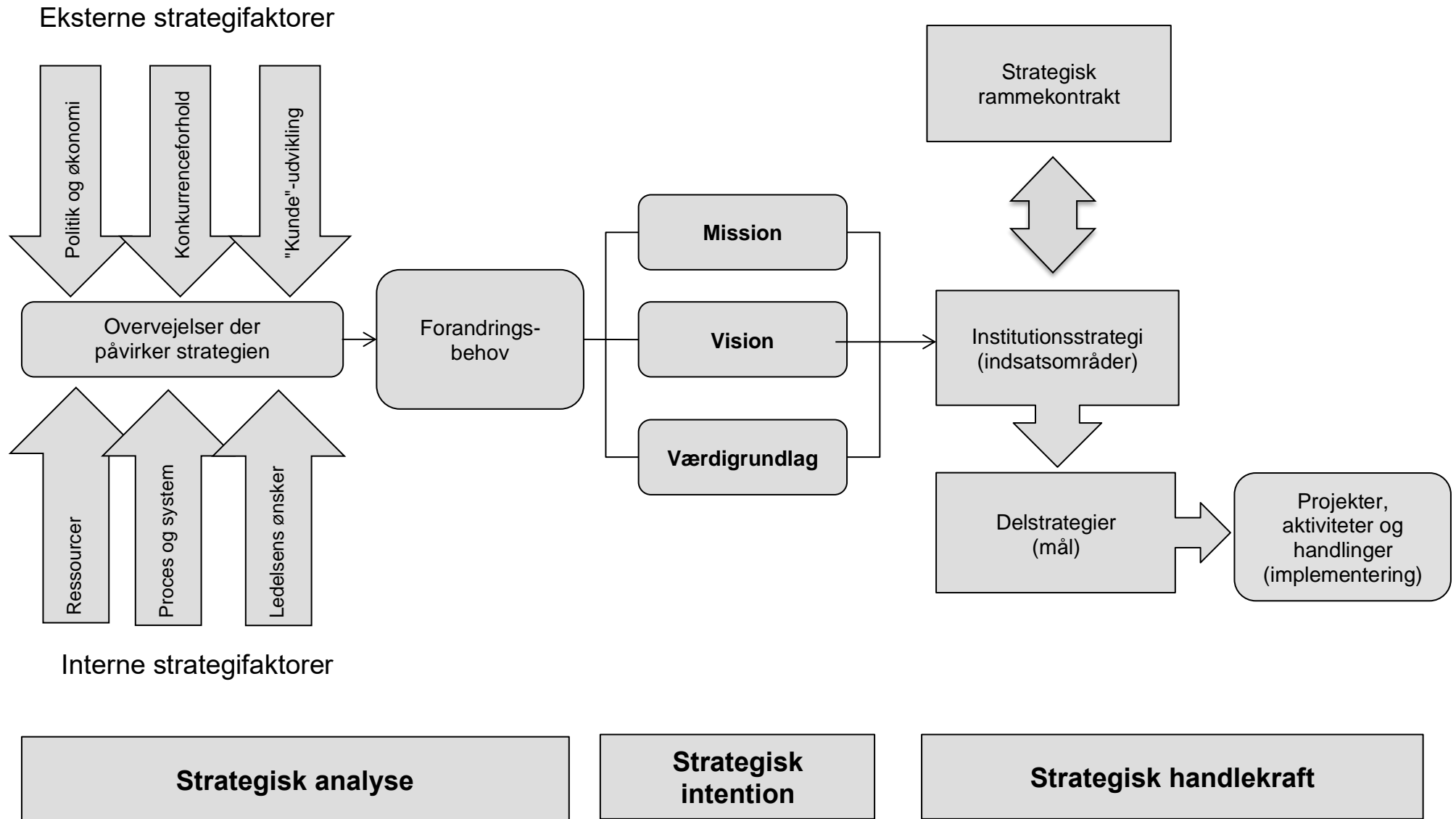
Ved strategiperiodens start står AAMS overfor en række udfordringer, muligheder og perspektiver. En del er internt bestemt, som konsekvens af den rejse AAMS har været på i de seneste år, mens andre er eksterne rammevilkår defineret af de politiske systemer. Desuagtet kan opgaven for AAMS, som det også er indlejret i Strategi 2025, reduceres til, at:

- AAMS er et fedt sted at være!
- AAMS kan matche behovene - fra studerende, aftagere og politikere
- AAMS sikrer tilfredshed - hos studerende, medarbejdere og aftagere

Selvom opgaven som sådan er simpel, fordres en klar angivelse af retning. Det gør vi gennem denne strategi og det deraf følgende arbejde. Vi tager afsæt i fortiden, og i de resultater vi har opnået hidtil, men vi er bevidste om, at løsningerne skal finde deres anvendelse og forankring i fremtiden.

Strategi 2025 giver således et fælles udgangspunkt for udviklingen af AAMS i perioden 2020-2025. Den sikrer, at vi kan fokusere på det væsentlige, og at der er et grundlag for vores prioriteringer. Endelig udstikker Strategi 2025 retningen for de initiativer og projekter, som vi sætter i gang i løbet af strategiperioden.

# AAMS' STRATEGIPROCES



# STRATEGISK ANALYSE

Som en finansielt selvejende, maritim uddannelsesinstitution har AAMS til formål at opfylde kravene i forhold til STCW-konventionen og den danske lovgivning på området. Vores arbejdsfelt afgrænses af disse overordnede rammer, men dertil kommer en række mere foranderlige rammevilkår, udviklingstendenser og nye muligheder, som også er med til at definere den verden, vi kan arbejde og udvikle os i.

Gennem arbejdet med den tidligere strategi for perioden 2015 til 2020 er AAMS i dag bragt i en position, hvor rammerne for 'Fremtidernes uddannelser' er klare. Det er sket gennem:

- Kapacitetsopbygning af FoU-området.
- Arbejde med ajourføring af videngrundlaget.
- Tilpasning af de studiemæssige rammer til flere udbudssteder og til de krav og forventninger nye generationer af unge har til deres liv og uddannelse.

Ikke alle tiltag, iværksat på baggrund af den tidligere strategi, er i dag i en driftsfase, ligesom der er dele, der fortsat må være et strategisk fokus på. Det betyder, at der i denne strategiperiode også er brug for, at:

- Videreføre fokus på FoU-aktiviteter samt omsætning af viden herfra til både undervisning og mere eksternt rettet formidling.
- Etablere faciliteter og rammer for uddannelserne, herunder løbende udvikling af laboratorier, digitale læringsteknologier mm.
- Videreføre fastholdelsesarbejdet, med fokus på en styrket indsats på tværs i organisationen.

## Udviklingstendenser og nye muligheder

AAMS er - og vil være - kendt for sin særlige faciliterende, pædagogiske tilgang med modul- og IKT-baseret uddannelse, hvor de studerende kan deltage uden i udgangspunktet at være fysisk til stede. Det er en position, vi har været på vej henimod siden opstart af uddannelsen via fjernundervisning, og særligt igennem de sidste 6-7 år. Det er sket gennem arbejdet med nye studieordninger – først med fokus på indarbejdelse af projektarbejdsformen og senest gennem arbejdet med casebaseret undervisning. Netop det modulbaserede element i studieordningen er det, der giver AAMS mulighed for at gå videre ad denne vej – og udnytte det i kombination med vores pædagogiske tilgang.

AAMS' pædagogiske og didaktiske tilgang er unik for sektoren. Vi har flere års erfaring, men det er muligt, at styrke denne position yderligere. Derfor vil vi i den kommende strategiperiode fokusere på, gennem praksis, at dygtiggøre undervisere, adjunkter og lektorer i relation til pædagogisk facilitering samt IKT- og videounderstøttet undervisning.

Det er imidlertid ikke tilstrækkeligt, at den overordnede pædagogiske position er unik; uddannelsens indhold og rammer skal også være af høj kvalitet. Det kræver, at indholdet i undervisningen på uddannelserne skal være på højde med teknologiudviklingen i det omgivende erhverv, og at tidens strømninger indarbejdes i uddannelserne. For tiden – og i de kommende fem til syv år - er det 'digitalisering' samt 'bæredygtighed' og 'grøn omstilling', men uddannelserne skal også løbende

tilpasses, til "det der kommer", og som vi endnu ikke har set. Også med henblik på at fremstå tidssvarende og attraktiv for potentielle studerende såvel som for arbejdsmarkedet.

Set i både et samfundsmæssigt-, institutions- og individperspektiv er det væsentligt at sikre, at en større del af de studerende, der påbegynder uddannelsen til maskinmester, også dimitterer – og på normeret tid. Derfor ligger der muligheder for AAMS i at en større del af de studerende består uddannelseselementerne på uddannelserne og slutteligt dimitterer.

### **AAMS' styrkeposition**

Aarhus Maskinmesterskole er Danmarks største udbyder af maskinmesteruddannelsen som både fremmøde- og fjernundervisning og forventer fremadrettet et fortsat godt optag. Samtidig udbyder vi tre teknologuddannelser og en række akademiuddannelser for Erhvervsakademi Aarhus, hvor synergien mellem disse og maskinmesteruddannelsen er stærk. Da AAMS er en økonomisk stærk og erfaren organisation med et kompetent fagligt miljø på det uddannelsesmæssige område og velkvalificerede medarbejdere i støttefunktionerne, har vi størrelsen til at kunne differentiere på flere områder.

Vi er beliggende med hovedcampus i en storby, der samtidig er uddannelsesby, og har adresse i Aarhus i et centralt og moderne uddannelseshus. Desuden har vi fra sommeren 2021 igangsat et udbud af maskinmesteruddannelsen i Viborg. Vi har således mulighed for at tiltrække studerende fra et større geografisk område. Begge steder er indrettet og udstyret med markant, nyt og fremtidsrettet udstyr til undervisning og eksperimentelle opgaver. Det giver os en konkurrencemæssig stærk position.

At undervisningen er case-baseret og med en øget orientering mod teknologiunderstøttet undervisning, betyder at vi kan agere agilt på fremtiden.

Gennem studiet har de fokus på projektarbejde og tværfaglighed, hvilket giver dem særdeles gode forudsætninger for at tilegne sig ny viden og sætte sig ind i nye områder, når de efter dimission finder beskæftigelse mange forskellige steder i professionen. Det betyder, at AAMS' dimittender har en lav ledighed.

### **Udfordringer for AAMS**

AAMS vil altid være udfordret af ændringer i omverdenen, som vi kun i begrænset omfang har indflydelse på. Det være sig eventuelle politisk besluttede sammenlægninger i uddannelsessektoren, reducerede bevillinger, besparelser eller svigtende optag. Den strategiske analyse indikerer, dog ikke at svigtende optag vil være den største udfordring for AAMS, men derimod kan vanskelighed ved at tiltrække undervisere være en reel udfordring da den digitale og tekniske udvikling i erhvervet, der omgiver AAMS har god beskæftigelse og høje lønninger som AAMS ikke kan matche.

Særligt maskinmesteruddannelsen er en så bred teknisk uddannelse, at det kan vise sig at være en meget ressourcetung opgave at sikre en løbende relevans indenfor uddannelsens samlede videngrundlag. Samtidig er der en forholdsvis lang reaktionstid, og en vis konservatisme, inden ajourført videngrundlag indarbejdes i uddannelsen. Derfor er det afgørende, at der kontinuerligt arbejdes med både kontakten til videngrundlaget, men også vidensomsætningen til uddannelsen.

Med Strategi 2020 adresserede AAMS relationen mellem de studerende og adjunkter/lektorer/undervisere som central - både i forhold til effektiv læring, men også i forhold til de studerendes mulighed for at gennemføre studierne. Selvom der er arbejdet med flere tiltag på dette område, er relationerne stadig en udfordring, men ikke desto mindre en mulighed som vi kan og skal styrke.

Strategi 2020 klargjorde rammerne for "uddannelser til fremtiden", og det var en klar udfordring, at den pædagogiske tænkning i højere grad var udtrykt i de styrende dokumenter end at den gennemsyrede praksis. Der er arbejdet med at bringe bedre overensstemmelse mellem disse ting, men det er stadig et udviklingsområde for AAMS.

### **Organisatoriske rammer**

Strategien understøttes af en ledelsesstruktur med klarhed over placeringen af det ledelsesmæssige ansvar – dels for driften og dels for realiseringen af de strategiske mål i de tilknyttede delstrategier.

Ledelsesstrukturen skal bidrage til at man som medarbejder er tæt på sin nærmeste leder. Uddannelsescheferne skal fungere som sparringspartnere for det pædagogiske personale omkring faciliterende læreprocesser, men også opsøge - regelmæssigt og naturligt - både formelle, men særligt også uformelle, dialoger med det pædagogiske personale med fokus på at se og anerkende den enkelte i det daglige arbejde.

Der er i strategiperioden behov for dygtiggørelse målrettet undervisningsdelen og faciliteringen af undervisningen. Gennem direkte understøttelse af praksis rettes fokus således på, at den kompetente medarbejder i dag både er faciliterende og har et fagfagligt fokus. Dette understreges også af, at det pædagogiske personale benævnes adjunkter, lektorer og undervisere.

I strategiperioden skal der holdes et kraftig fagligt fokus gennem fagkonsulentfunktioner, der bidrager til uddannelsens videngrundlag, prioriterer videndeling i faggrupperne og omsætter dette til konkret påvirkning af uddannelsens indhold.

Der stilles hele tiden nye krav om kompetencer, og den fagligt kompetente medarbejder besidder en række opdaterede delkompetencer, som relaterer sig til forskellige fagligheder, der sættes i spil på forskellig vis; enten sammen med studerende eller sammen med kollegaer – eller begge dele.

For at ovenstående kan finde sted, både nu og i kommende strategiperioder, er det afgørende at der på AAMS hersker en kultur, som understøtter at dette kan finde sted. Det er således væsentligt at kultur indarbejdes i de delstrategier som igangsættes i strategiperioden. Både for at gøre realisering af institutionsstrategien og de enkelte delstrategier mulige, men også for at sikre at AAMS er forberedt til fremtidige fremtider.

## **STRATEGISK INTENTION**

### **Vision**

Aarhus Maskinmesterskole udvikler fremtidens tekniske ledere, der gør en forskel.

## **Mission**

Aarhus Maskinmesterskole tilbyder uddannelser i et dynamisk og udviklende studiemiljø, der understøtter, at studerende dimitterer med både efterspurgte og fremtidsrettede kompetencer.

## **Værdigrundlag**

I vores dagligdag tager vi udgangspunkt i værdierne udvikling, åbenhed og engagement i den måde, vi arbejder på.

## **Organisatorisk ledelsesgrundlag**

Vi er en arbejdsplads, hvor vi mødes på arbejdspladsen og dyrker det faglige og sociale fællesskab. Ledelsen sætter rammer og retning, og ud fra det uddelegerer opgaver med tydelighed i hvad der forventes af resultater. Ledelsen udviser tillid til løsningen af opgaver, men følger også op på løsningerne. Ledelsen udviser ordentlighed overfor den enkelte, er anerkendende og er opmærksom på, at vi på AAMS leder individer indenfor den organisatoriske kontekst.

# **STRATEGISK HANDLEKRAFT – INDSATSOMRÅDER OG DELSTRATEGIER**

Vores vision er ledestjernen langt væk, og de ovenfor skitserede strategiske udfordringer skaber den ramme, som AAMS skal arbejde indenfor. Med henblik på sikring af kvaliteten af det arbejde, der foregår på institutionen, har AAMS' bestyrelse og ledelse, på baggrund af den strategiske analyse, opstillet tre hovedområder, vi som organisation skal arbejde med frem mod 2025. Vi kalder det strategisk handlekraft, og de tre hovedområder danner samtidig bro mellem en lang række af de initiativer, der er blevet igangsat med Strategi 2011-2015, samt de rammer der blev skabt med Strategi 2020. De tre hovedområder er:

- Aktuelt uddannelsesindhold
- Trivsel og fastholdelse
- Studentercentreret læring

De tre hovedområder er udfoldet i form af indsatsområder, der samtidig understøtter målsætningerne fra den strategiske rammekontrakt. En yderligere operationalisering beskrives i tilknyttede dokumenter i form af delstrategier med mål, som det fremgår af nedenstående.

## **Aktuelt uddannelsesindhold**

### Indsatsområder

- Videngrundlaget påvirker uddannelserne mere
- FoU-aktiviteterne øges
- Fagkonsulenternes rolle styrkes

## **Videngrundlaget påvirker uddannelserne mere**

I alle faggrupper arbejdes aktivt med vores forståelse af videngrundlaget. Det sker ved, at alle adjunkter, lektorer og undervisere holder sig orienteret om tendenser i professionen og ny viden fra forsknings- og udviklingsarbejde. I praksis deltager de i eksterne netværk og i FoU-aktiviteter, søger i relevante artikeldatabaser og drøfter disse input på faggruppemøder. Det betyder, at de områder, som



arbejdet med videngrundlaget afdækker, er relevante og aktuelle og omsættes til nyt undervisningsindhold i forløb, cases mm. Dette sker på baggrund af input og afsøgning direkte fra medarbejdere, fagkonsulenter og faggrupper. At undervisningen og cases løbende udvikles, betyder også, at faggrupperne og fagkonsulenterne i højere grad sorterer eksisterende emner fra, der ikke længere skal indgå.

### **FoU-aktiviteterne øges**

FoU-området er kendetegnet ved at være drevet af en øget ekstern finansiering set i forhold til 2020, og alle adjunkter, lektorer og undervisere har (periodevis) relationer til og indgår i samarbejde med andre vidensinstitutioner - nationalt og internationalt. Studerende møder ofte FoU som led i deres bachelorsemester på maskinmesteruddannelsen og har også i nogen grad mulighed for at deltage i det FoU-arbejde, der finder sted på AAMS. . Desuden tilgodeser udbyttet af AAMS's egne FoU-aktiviteter en bredere skare dels ud af huset og dels ind i huset ved at medarbejderne anvender det ind i egen og andres undervisning. Således påvirker resultaterne af FoU-arbejdet mere direkte indholdet i caseundervisningen, oplæg til semesterprojekter mv.

### **Fagkonsulenternes rolle styrkes**

Ovenstående finder sted, fordi fagkonsulenterne i både maskinmesteruddannelsen og i teknologuddannelserne spiller en helt central rolle i faggruppen og i arbejdet med at organisere videngrundlagsarbejdet i faggruppen. Fagkonsulenten giver desuden give input til fokus i FoU-aktiviteterne. Fagkonsulentens væsentligste opgave er dog at sikre faggruppens aktive afsøgning af det relevante videngrundlaget for uddannelsen og på den baggrund skabe rammer for at dette diskuteres blandt faggruppens medlemmer, således at det for det første har en direkte indflydelse på indholdet i undervisningen og for det andet en påvirkning af rammerne for uddannelsernes indhold.

Indsatsområderne er udfoldede i følgende politikker og delstrategier:

- Strategi for FoU-arbejdet
- Strategi for faggrupperne

Dette understøtter følgende strategiske målsætninger i strategisk rammekontrakt 2022-2025:

- Forsknings- og udviklingsaktiviteterne (FoU) afspejler samfundets grønne omstilling

### **Trivsel og fastholdelse**

#### Indsatsområder

- Fastholdelse er alles ansvar

#### **Fastholdelse er alles ansvar**

Overalt i organisationen er der forståelse for, at en fælles indsats og samarbejde på tværs er afgørende for fastholdelse af de studerende. Der er en klar retning for fastholdelsesarbejdet, og den enkelte medarbejder bidrager og understøtter den sammenhængende indsats. Holdlederens rolle er i den forbindelse meget mere central end i 2020; både i forhold til det enkelte holds øvrige undervisere, men også i forhold til de studerende. Det betyder, at der er tætte bånd mellem studerende, adjunkter, lektorer og undervisere, der prioriterer at lære hinanden at kende, hvilket er med til at fastholde de studerende på studiet og sikre studiefremdrift.

Indsatsområderne er udfoldede i følgende politikker og delstrategier:

- Strategi for trivsel og fastholdelse

Dette understøtter følgende strategiske målsætning i strategisk rammekontrakt 2022-2025:

- Maskinmesteruddannelsen skal sikre flest mulige dimittender

## **Studerercentreret læring**

### Indsatsområder

- Den pædagogiske profil lever alle steder
- Øget samarbejde om undervisningen

### **Den pædagogiske profil lever alle steder**

Det pædagogiske personale er trygge i anvendelsen af undervisningsteknologi og anvender digitale værktøjer med henblik på at understøtte den studerendes læreproces. De indtænker – på daglig basis – laboratorier og lignende faciliteter således, at de naturligt sættes i spil i dagligdagen gennem praksisbaserede læringsaktiviteter. Adjunkter, lektorer og undervisere påtager sig rollen som didaktiske facilitatorer på lige fod med rollen som "fagligt fyrtårn".

### **Øget samarbejde om undervisningen**

Adjunkter, lektorer og undervisere ser sig som ansvarlige for sammenhæng og helhedstænkning i en uddannelse og ikke udelukkende som formidlere i/af et fagområde. Det betyder, at indholdet (pointerne) i undervisning og cases udenfor den pågældendes eget fagområde er kendt af vedkommende - både på det pågældende semester, men også på semesteret over/under. Det bidrager til at skabe sammenhæng og koblinger mellem fagområder og semestre til gavn for de studerende.

Som en konsekvens af dette er der et naturligt og tæt samarbejde mellem adjunkter, lektorer og undervisere på det enkelte semester om at løse opgaven med organisering af læreprocesserne i fællesskab og der tales sammen på tværs af fagområder og hold gennem semesteret.

Indsatsområderne er udfoldede i følgende politikker og delstrategier:

- Strategi for undervisning og didaktik
- Pædagogisk profil for AAMS

Dette understøtter følgende strategiske målsætning i strategisk rammekontrakt 2022-2025:

- Maskinmesteruddannelsens indhold er relevant for fremtidens arbejdsmarked

## **IMPLEMENTERING OG EVALUERING**

Som beskrevet i afsnittet "Strategisk handlekraft – Indsatsområder og delstrategier" udfoldes og implementeres hovedområderne gennem tilknyttede delstrategier. Delstrategierne indeholder, udover formål og redegørelse for hvordan delstrategien støtter op om indsatsområde(r), klare beskrivelser af hvorledes de realiseres, og hvor hvordan opnåelse af målene dokumenteres. På baggrund af dette igangsætter ledelsen projekter/aktiviteter/handlinger, som metode til at eksekvere og implementere strategien.

Ansvar for formulering og eksekvering af delstrategier indenfor hovedområderne er fordelt i henhold til nedenstående.

#### Aktuelt uddannelsesindhold

VIDENGRUNDLAGET PÅVIRKER UDDANNELSERNE MERE	FOU-AKTIVITETERNE ØGES	FAGKONSULETERNES ROLLE STYRKES
Uddannelseschef for viden og relevans	Rektor	Uddannelseschef for viden og relevans

#### Trivsel og fastholdelse

FASTHOLDELSE ER ALLES ANSVAR
Studieadministrationschef

#### Studentercentreret læring

DEN PÆDAGOGISKE PROFIL LEVER ALLE STEDER	ØGET SAMARBEJDE OM UNDERVISNINGEN R
Uddannelseschef for pædagogisk udvikling	Uddannelseschef for pædagogisk udvikling

Projektledelsesansvaret for de enkelte projekter kan delegeres bredt i organisationen.

Årligt, efter 2. kvartal, gør de ansvarlige for de enkelte indsatsområder skriftligt status på, og giver en vurdering af opnåelsen, de mål, der er opstillet for året i delstrategierne under institutionsstrategien.

Strategi 2025 evalueres en gang årligt af ledelsen i 3. kvartal. Dette sker forud for bestyrelsens møde i 3. kvartal, således at bestyrelsen har mulighed for at drøfte og udpege overordnede prioriteringer og strategiske indsatser i det kommende år. Status efter 2. kvartal på de enkelte indsatsområder indgår som et væsentligt element i den samlede strategievaluering. For at understøtte ledelse og organisation i dette er der udarbejdet en vejledning, som beskriver processen. Vejledningen indgår som en del af AAMS' kvalitetssikringssystem. Kvalitets- og udviklingschefen har ansvaret for denne evaluering.

# STRATEGIÆNDRINGER

På baggrund af bestyrelsens drøftelser og beslutninger i 3. kvartal, justeres institutionsstrategien årligt, således at dokumentet hele tiden afspejler AAMS' aktuelle kurs. For at kunne følge ændringer, til- og fravalg, revurderinger samt nye strømninger opdateres nedenstående afsnit årligt med et kort resume over de foretagne større og strategiske ændringer i dokumentet. For en nærmere uddybning af disse henvises til det pågældende års strategievaluering.

## 2023

Pr. 17. januar 2023 er afsnittet implementering og evaluering er skrevet igennem, således at projektportefolien som model, og det tilhørende redskab til evaluering af status på igangsatte projekter efter 4. kvartal, er skrevet ud. Dette sker som konsekvens af at de to metoder ikke afspejler praksis i hvordan ledelsen igangsætter initiativer under delstrategierne. Den visuelle del af strategien (siden AAMS's strategiproces) er ligeledes opdateret så den afspejler dette.

Under udviklingstendenser og nye muligheder er fokus på digitale undervisningsformer slettet, som konsekvens af at dette gennem de seneste år i stigende grad er indarbejdet og anvendes mere naturligt i undervisningen.

Etableringen af udbuddet i Viborg er blevet skrevet ind i afsnittet AAMS's styrkeposition i stedet for i afsnittet med udviklingsmuligheder, som konsekvens af den succesrige etablering af udbuddet. Samtidig er hele beskrivelsen af udbuddet i Viborg beskrevet ud fra en "nutids-tilstand" og ikke et "ønskescenarie".

Forventningerne til et fortsat godt optag er flyttet fra afsnittet om udfordringer for AAMS og i stedet skrevet ind i afsnittet om AAMS's styrkeposition. Til gengæld er manglende rekruttering af undervisere skrevet ind som en potentiel udfordring.

I afsnittet om udfordringer for AAMS er afsnittet om pædagogisk tænkning skrevet om så det beskrevet ud fra en "nutids-tilstand" og ikke et "fremtidsscenarie".

I afsnittet om organisatoriske rammer er delen om ledelsens organisering omskrevet til en "nutids-tilstand" og ikke et "fremtidsscenarie". Samtidig er der tilføjet et afsnit om behovet for at arbejde med en kulturændring på AAMS frem mod en kommende strategiperiode.

I afsnittet med strategisk handlekraft – indsatsområder og delstrategier er de studerende kontakt med FoU som en del af deres bachelorprojekter skrevet tydeligere frem, mens deres deltagelse i undervisernes FoU-aktiviteter er nedtonet.

Det er også understreget at fagkonsulenternes rolle skal styrkes på både maskinmesteruddannelsen og teknologuddannelserne.

Indsatsområdet "digitale teknologier anvendes mere" er slettet som konsekvens af at der er arbejdet med dette gennem de seneste år.

## 2022

Under den strategiske intention er det organisatoriske ledelsesgrundlag blevet udfoldet yderligere i en vision for organisationen, der lyder: "Vi er en arbejdsplads, hvor vi mødes på arbejdspladsen og dyrker det faglige og sociale fællesskab".

Under AAMS's styrkeposition er undervisningens inddeling i sprint slettet, som konsekvens af en beslutning om igen at gå væk fra dette planlægningselement.

Indsatsområdet "Maskinmesteruddannelsen i Viborg er en succes" er realiseret i henhold til delstrategien for dette og er derfor slettet.

Hovedområdet "velfungerende miljøer" er omdøbt til "Trivsel og fastholdelse" som konsekvens af opnåelsen af indsatsområdet "Maskinmesteruddannelsen i Viborg er en succes" for at præcisere hovedområdets nye fokus.

På baggrund af ny ansvarsdeling i ledelsen er indsatsområderne delt op i to delstrategier under samme hovedområde. Én med fokus på at "FoU-aktiviteterne øges" og én med fokus på "videngrundlaget påvirker uddannelserne mere" og "fagkonsulenternes rolle styrkes".

Indsatsområdet "fagkonsulenternes rolle styrkes" er justeret, således at fagkonsulenternes ansvar og rolle ind i faggrupperne skrives tydeligere frem. I forlængelse af dette er fagkonsulenternes indflydelse på indholdet i FoU-arbejdet nedtonet kraftigt.

Indsatsområdet "Teamsamarbejdet i uddannelserne er stærkere" navn er ændret til "Øget samarbejde om undervisningen", så indsatsområdet i højere grad fokuserer på hvad der skal opnås (samarbejde), frem form i hvilken form (team).

Indsatsområdet "Undervisningsteknologier anvendes mere" er skærpet i forlængelse af bestyrelsens ønske, og hedder nu "Digitale teknologier anvendes mere" ligesom selve beskrivelsen af indsatsområdet er skærpet med fokus på digitale teknologier ud over undervisningsteknologier.

Afsnittet "Implementering og evaluering" er konsekvensrettet i forhold til nye hoved- og indsatsområde samt ansvar for disse.

## 2021

Under indsatsområdet "Undervisningsteknologier anvendes mere" er fokus bredt ud til "digitale redskaber og teknologier" med eksempler som simulering, AR og VR. Tidligere var fokus mere snævert på netop disse teknologier.

De strategiske mål i rammekontrakten for perioden 2022-2025 er indskrevet.

## 2020

Det strategiske indsatsområde "De rette studerende skal dimittere" er omdøbt til "Fastholdelse er alles ansvar", da det i højere grad udtrykker, det vi gerne vil og passer til beskrivelsen af indsatsområdet.

Det strategiske indsatsområde "Fastholdelse er alles ansvar" har byttet plads med indsatsområdet "Undervisningsteknologier anvendes mere" i forhold til hovedområde.