



## Psykologi Aftagerpanelmøde

**Tid:** 11. januar 2019 kl. 12:00-14:30 (inkl. frokost)  
**Sted:** Kroghstræde 3, lokale 2.107, 9220 Aalborg Ø

### Deltagere:

Aftagerpanel: Siri Folsø Henriksen (SFH) – Flemming Engel (FE) - Silas Svaneklink (SS)  
Studienævn: Thomas Szulevicz (TS) – Mogens Jensen (MJ) – Bendt Torpegaard (BT) - Kristian Westergaard Jensen (KWJ)  
Sekretariat: Annette Christensen — Marianne Nielsen – Elsebeth Bækgaard (referent)  
Afbud: Per Ingemann Knudsen – Tom Nyvang – Lis Kragh – Søren Martin Andersen - Andrea Dosenrode – Gitte Boel Hosbond – Kristine Kahr Nilsson

---

## Dagsorden

**Pkt. 1** Velkomst

**Pkt. 2** Godkendelse af dagsorden

**Pkt. 3** Orientering om den økonomiske situation og forestående besparelser

**Pkt. 4** Ny strategi- og handlingsplan – med særligt fokus på:

- ❖ PBL
- ❖ Ny professionsprogramstruktur

**Pkt. 5** Eventuelt



**Ad 1. Velkomst v. Thomas Szulevicz**

**Ad 2. Dagsordenen blev godkendt**

**Ad 3. Orientering om den økonomiske situation og forestående besparelser**

2018 har været et hårdt og turbulent år med mange udfordringer.

Sidefagssagen:

Denne sag begyndte at rulle i foråret.

En dimittend fra AAU (geografi og historie) var ikke blevet studietidsforlænget (30 ECTS) og man opdagede, at der var rigtig mange nuværende og færdige dimittender i samme situation. Dette betød, at de ikke havde faglig kompetence til at undervise i gymnasiet med mindre de havde gennemført pædagogikum. En del rundt omkring i jobs og gymnasielærere uden pædagogikum blev kaldt tilbage for at fuldføre. Man gik 10 år tilbage.

Dette gav naturligt nok mange sure studerende. Det er blevet udbudt som weekendundervisning, men det er selvfølgelig ikke optimalt.

Her i efteråret begyndte sagen at rulle på AU.

Vi har ca. 30 sidefagsstuderende om året.

Vi havde netop vedtaget ny sidefagsstudieordning, som viste sig ikke at leve op til de nye faglige mindstekrav. Derfor måtte vi lave ny studieordning. Vi har bla. oprettet sundhedspsykologi, som har vist sig at tiltrække mange studerende.

Ny Masteruddannelse:

AAU har sat den på pause af strategiske grunde. Man ønsker at prioritere andre områder. Fra ministerielt hold er der også ønske om at masteruddannelse ikke må blive for brede.

Institutionsakkreditering:

AAU fik i foråret en samlet positiv institutionsakkreditering. Decentralt har vi selvevaluering hvert 3. år, hvor ny strategi og handlingsplan udarbejdes og en rapport, som vi bliver evalueret på. Det gik godt. Det var en fin proces og gode drøftelser. Blandt andet blev studiemiljø drøftet, herunder oplevelse af perfektionskultur, øget stress etc.

Studiemiljø:

Der er et konkurrencepræget og kompetitivt studiemiljø på psykologi og en 0-fejlskultur.



Kvot 2 studerende (90/10) – kunne måske være vejen frem for at imødegå dette.

Aftagerpanelet drøftede 0-fejlskultur og følgende udsagn blev fremført:

FE: P.t. er fokus er på den faglige del (viden, karakterer) – ikke på personlighed.

SFH: Studiegrupper skal være brede – kvote 1 + 2, køn, alder etc.

MJ: Kvot 2 er sværere at få til at tænke i andre baner.

SFH: På arbejdspladserne er der behov for supervision; psykologerne sidder jo ikke som ledere!  
AAU kunne klæde de studerende på: At de skal argumentere for, at de skal have hjælp til den praktiske del, når de kommer ud. Vi skal nok tage os af den praktiske oplæring. Det er et problem hvis konkurrencementaliteten hæmmer én, så man ikke tør sige, at man har brug for hjælp.

TS: I sektoren er der fokus på, at vi skal gøre vores kandidater mest muligt arbejdsparate – employability – vi skal sikre vores kandidater en faglig robusthed.

FE: Autorisationen tager sig af de konkrete opgaver på en arbejdsplads. Dimittenderne bruger kun en begrænset del af den viden de har fået på AAU. Jeg vil gerne appellere til, at der antydes brobygninger til fagene i praksis. "Hvordan kan det her bruges i praksis?" Vi skal orientere os mod praksis. Almenpsykologien er vores fundament.

#### Den økonomiske situation og besparelser:

AAU står i en svær økonomisk situation. I korte træk så kan omprioriteringsbidraget på 2% mærkes. En del uddannelser er blevet dimensioneret (ikke psykologi), men det mærkes på ståndtægterne. Rektoratet har desuden vedtaget en ny budgetmodel, som går hårdt ud over de uddannelsestunge institutter (Hum-Samf). Tek-Nat og Sund bliver tilgodeset af den nye model. Vi skal spare mange penge. Der er tale om 10 millioner, som skal findes i personalereduktioner. Der er igangsat afværgeforanstaltninger, men vi skal afskedige på vores institut.

Vi er på laveste uddannelsestaksameter – vi får 47½ time per studenterårsværk vi laver; vi laver ca. 650 årsværk. Det er 30.000 timer på årsplan – næste år skal vi skære 2000 timer. Vi må derfor gentænke vores uddannelse (6% besparelse).

Vi er nødt til at kigge på professionsprogramstrukturen, da den er rigtig omkostningstung. Vi er underlagt nøgletal og grænseværdier, som der ikke er ændret på. Vi skal med andre ord levere det samme for færre midler.

Vi forsøger naturligvis at få det til at gå mindst muligt ud over kerneydelserne (undervisning og vejledning). Vi har dog skåret lidt i vejledningsnormer og ankerlærernormering,

#### **Ad 4. Ny strategi og handlingsplan:**

Professionsprogrammerne og PBL er vores særkender.



Programmerne har løst vores praktikproblem, fordi vi dér kører med interne praktikforløb. Men det er dyrt at køre 8-9 programmer og undervisning for få studerende, så det må vi gentænke. Der er også en risiko for overspecialisering. Vi skal lave en generalistuddannelse.

#### Professionsprogrammer:

Vi påtænker at lave 4 hovedlinjer, hvor de studerende vælger sig ind på én og får undervisning på de andre også:

1. Klinisk psykologisk med neuropsykologi (UK – BUP - Neuro)
2. Arbejds- og organisationspsykologisk (CCCC + SNOW)
3. Pædagogisk og kulturpsykologisk (PPSA – CP)
4. Sundheds-, udviklings- og rehabiliteringspsykologisk (KHARE – BspK)

Hvert program udbyder en forelæsningsrække, som skal udbydes bredt til alle studerende på 7. semester.

De større enheder og samlæsning medfører besparelser. Desuden er der breddegevinster. Programmerne bliver ikke så sårbare (rent fagligt og personmæssigt). I den nuværende struktur er der stor fordybelse og "group-feeling". De her enheder bliver på 30-40 studerende per program. Altså mindre specialisering, men mere bredde.

På 8. semester er der stadig inddeling på de forskellige spor – dvs interne praktikforløb.

Aftagerpanelet drøftede praktik og følgende udsagn blev fremført:

SFH: Der kunne godt skæres lidt i praktikhonoraret. Det er ikke så svimlende et beløb, at det er derfor man gør det.

FE: Der kunne laves en samlet introduktion for de studerende og så have en tovholder til hver studerende. Det giver også en bredere introduktion, når de møder flere psykologer. Honoraret kunne også "udbetales" som mulighed for deltagelse i seminarer og konferencer på AAU.

KWJ: Vi kunne lave en minikonference, så aftagerne kan komme og se, hvad de studerende har lavet. Både undervisere og studerende kunne præsentere deres arbejde.

TS: Vi kan kigge på at udnytte relationerne bedre og samarbejde. Aftagere kunne f.eks. tilbyde at studerende kunne lave projekt på en arbejdsplads, og melde ind med et konkret emne.

MJ: De studerende kunne lave 9. semesters projekt om konkrete opgaver ude på praktikstederne og derefter invitere praktikvejlederne ind til præsentation året efter.

SFH: Man kunne også pålægge de studerende, at de selv skal ud og finde en arbejdsplads og et emne.

TS: Man kunne lave en projektbank, hvor virksomhederne melder ind med emner, de gerne vil have undersøgt.



FE: En studerende, som kan beskrive et relevant projekt/problem, vil være mere interessant som medarbejder end én, der kan præstere et højt karaktergennemsnit.

KWJ: AAU har "matchmaking" – der skal administrative ressourcer til for at styre det.

MJ: 9. semesters studerende har gerne villet følge egne ideer og nok ikke været interesseret i en "serveret" problemstilling eller et akut problem. De skal selv vælge det de brænder for. Det er en omstilling at få mindre at skulle have sagt.

BT: Det forpligter at involvere sig i den slags problemer, som løber over flere semestre. Professionsprogrammerne bør også tænkes som forskningsprogrammer.

#### PBL:

Vi skal nu integrere progressive læringsmål i vores studieordninger. Det betyder at alle studieordninger skal laves om og vi skal dokumentere, at der sker fremskridt i de studerendes PBL-kompetencer over tid.

Progressive PBL-læringsmål:

- ❖ Problemorienterede kompetencer, herunder kompetencer til at kunne identificere, analysere, formulere og behandle autentiske problemer på eksemplarisk vis.
- ❖ Interpersonelle kompetencer, der gør det muligt at arbejde med komplekse problemer og udføre professionel praksis i forskelligartede samarbejdsrelationer.
- ❖ Strukturelle kompetencer, mshp. projektorganisering, da det problembaserede arbejde, i lighed med anden professionel praksis, skal organiseres.
- ❖ Meta-kognitive kompetencer, der muliggøre at arbejde problemorienteret med udviklingen af egne kompetencer, i forbindelse med udførelsen af givne opgaver.

PBL-læringsmålene skal dokumenteres i studieordningen og afprøves ved vores eksaminer.

TS: Er PBL relevant for aftagerne?

Aftagerpanelet drøftede PBL og følgende udsagn blev fremført:

SS: Studerende fra AU er misundelige på de kompetencer, som AAU studerende har: At forsvare opgaver mundtligt.

BT: Det har en betydning at arbejde sammen med andre og at skulle forsvare det mundtligt.



FE: PBL er vores diamant. For aftagere har det stor betydning. Begrebet livslang læring – man får nogle kompetencer, som man kan håndtere fremtidens problemer med. En analytisk tilgang.

SFH: Har et eksempel på ansættelse af en psykolog, som ved ansættelsessamtalen kunne bruge sine analytiske kompetencer i højere grad end andre kandidater, nemlig problemløsende.

TS: Det er en bekymring, hvordan vi skal dokumentere progressionen.

BT: Problemet er, når vi begynder at måle – så begynder vi at styre. Vi skal ikke brande os ved at gøre det til noget, som skal måles.

SFH: Procesanalyse – kunne være en vej at gå: Hvordan har processen været? Det kunne være et værktøj. Det skal jo gøres, så vi må gøre det mindst muligt invasivt.

MJ: Det er vigtigt at få formuleret for de studerende, hvad det er, de skal være dygtige i.

KWJ: Det er formidling og argumentering. At kunne dekonstruere et problem og reetablere.

SFH: Man kunne arbejde med cases, som man arbejder videre med, når man senere ved mere og har erfaret mere. F.eks. samme case før og efter praktik eller lignende. Der ville man kunne dokumentere, at de studerende udvikler sig.

FE: I skal tænke jer godt om, for når vi begynder at måle på det her, kan det være yderligere et parameter, som de studerende kan måles på (konkurrence).

SS: Hvordan bliver man en dygtig psykolog? Der skal ske en udvikling i evnen til at anvende det, man lærer.

MJ: På 2. og 4. semester skal de selv vælge emne og på 9. semester skal de tage et af vores emner.

SS: Vi kan hjælpe jer på andre måder end bare ved at sidde her. I må gerne tænke aftagerpanelet ind. F.eks. ind i undervisningen.

KWJ: Det er dejligt at høre, at f.eks. PBL og livslang læring er vigtigt og ikke kunne cv-relevante studiejobs.

SFH: Kunne man tænke etiske udfordringer lidt mere ind løbende i undervisningen i stedet for kun på enkelte kurser? F.eks. lovgivningsmæssigt, etisk, tavshedspligt. De udfordringer fylder meget for de nye psykologer.

KWJ: F.eks. case beskrivelse fra dataindsamling med etiske overvejelser i et projekt.

## Ad 5. Eventuelt

Thomas Szulevicz takkede for et godt møde og de mange gode input.