



Mødeforum: Aftagerpanelet på DPU, Aarhus Universitet

Mødedato: 26. juni 2018 kl. 15-18

Mødested: Tuborgvej 164, D165, 2400 København NV

Deltagere fra aftagerpanelet:

Ida Brændholt Lundgård, Slots- og Kulturstyrelsen
Anne Oksen Lyhne, UC Syd,
Trein Møller, Dansk Magisterforening
Charlotte Djuraas, PPR Gladsaxe
Nanna Heinø Mortensen, Arts Karriere
Kristian Birk, CEVEA
Andreas Hougaard, Danmarks Evalueringsinstitut
Lasse Rønaa, Københavns Kommune
Tashia Dam, Lix Technologies

Interne repræsentanter:

Claus Holm, Instituttleder
Eva Silberschmidt Viala, studieleder og formand for aftagerpanelet
Anne Maj Nielsen, Pædagogisk psykologi
Simon Nørby, Pædagogisk psykologi
Anne-Marie Eggert Olsen, Studienævnsformand
Marie Ballentin, næstformand i studienævnet
Frederik Pio, Pædagogisk filosofi
Tina Andersen, Pædagogisk psykologi
Ida Wentzel Winther, Pædagogisk antropologi
Annette Eriksen, uddannelsesadministrator på Pædagogisk psykologi
Ditte Krabbe (ref.)

Dagsorden

- 1. Velkomst og introduktion til DPU og aftagerpanelet**
- 2. Introduktion til kandidatuddannelsen i Pædagogisk psykologi**
- 3. Oplæg fra deltagere i aftagerpanelet**
- 4. Diskussion i grupper om potentialer og udfordringer for kandidater fra DPU med særligt fokus på kandidater i Pædagogisk psykologi**
- 5. Opsamling**

Referat

- 1. Velkomst og introduktion til DPU og aftagerpanelet**

v. Instituttleder Claus Holm og Studieleder Eva Silberschmidt Viala

Instituttleder og studieleder bød indledningsvist velkommen til det nye aftagerpanel for perioden 2018-2020. Aftagerpanelets medlemmer blev efterfølgende introduceret til DPU og til panelets rolle som rådgivende panel med fokus på kvalitet og arbejdsmarkedsrelevans.

Aftagerpanelet har en dobbeltfunktion:

- overordnede strategiske drøftelser, når hele gruppen samles 1-2 gange årligt.



- fagnære diskussioner med udvalgte dele af panelet.

DPU arbejder med en række fokusområder i de kommende år - herunder:

- fornyelse og udvikling af masterområdet,
- sammenhængskraft på tværs af campus,
- udvikling af universitetspædagogik og didaktik,
- EDU IT som stillads for udvikling af nye undervisnings- og læringsformer.

2. Introduktion til kandidatuddannelsen i Pædagogisk psykologi

v. Afdelingsleder på Pædagogisk Psykologi Anne Maj Nielsen og Uddannelsesnævnsformand Simon Nørby

Afdelingsleder Anne Maj Nielsen skitserede opbygningen på kandidatuddannelsen i Pædagogisk psykologi, hvor der er implementeret en ny studieordning pr 1. september 2017.

1. Semester	2. Semester
<u>Modul 1: Teoretiske tilgange til pædagogisk psykologi (30 ECTS)</u> <ul style="list-style-type: none">• Forelæsninger• Holdundervisning• Skriftlig øvelsesopgave og mundtlig eksamen (karakterskala)	<u>Modul 2: Undersøgellesdesign og forskningsmetoder (20 ECTS)</u> <ul style="list-style-type: none">• Forelæsninger og holdundervisning• Skriftlig gruppe-synopsis og mundtlig eksamen (karakterskala) <u>Modul 3: Assessment og udredning (10 ECTS)</u> <ul style="list-style-type: none">• Forelæsninger• Bunden skriftlig hjemmeopgave (bestået/ikke-bestået)
3. Semester	4. Semester
<u>Modul 4: Valgfag (10 ECTS)</u> <ul style="list-style-type: none">• Holdundervisning• Skriftlig hjemmeopgave (Bestået/ikke-bestået) <u>Modul 5: Problemanalyse og intervention (20 ECTS)</u> <ul style="list-style-type: none">• Forelæsninger• Kollektiv vejledning• Skriftlig hjemmeopgave (karakterskala)	<u>Speciale (30 ECTS)</u> <ul style="list-style-type: none">• Individuel vejledning• Evt. specialeseminar• Skriftlig afhandling (karakterskala)

Med et rekrutteringsgrundlag på mere end 900 ansøgere til 240 studiepladser er det vigtigt at sikre, at de bedst muligt kvalificerede kandidater optages på uddannelsen. Derfor anvendes der et udvidet optagelsessystem, hvor optagelsesgrundlaget udgøres af karakter samt en uddannelsesfaglig relevansbeskrivelse, hvor ansøgeren skal reflektere over, hvordan indholdet af den adgangs-



givende uddannelse er relevant i forhold til kandidatuddannelsen i Pædagogisk psykologi, samt hvordan de to uddannelser kombineret, kan bidrage til at skærpe ansøgerens faglige profil.

Den nye studieordning indeholder en stærkere profilering af uddannelsen, herunder også en mere målrettede profilering mod undervisning i gymnasiet og PPR-området. Der er i den sammenhæng blevet udviklet et nyt fag på uddannelsens 2. semester: Assessment og udredning.

Herudover har der været fokus på udvikling af relevante eksamensformer. Der er blandt andet været fokus på mundtlighed, da det opleves som en efterspurgt kompetence på arbejdsmarkedet. Den mundtlige argumentation trænes blandt andet i holdundervisningen, der er indrettet som laboratoriehøld, men også i kollektiv vejledningssituationer, hvor de studerende fremlægger deres projekter. Fokus på mundtlig argumentation supplerer træningen i skriftligt arbejde, hvor studieordningen fastlægger at alle fag indeholder skriftlige opgaver. Uddannelsen har derudover haft fokus på studiegruppearbejde og tværfagligt samarbejde for at styrke de studerendes analytiske og relationelle kompetencer.

3. Oplæg fra to af aftagerpanelets medlemmer

Charlotte Djuraas, PPR Gladsaxe

Kandidater fra Pædagogisk psykologi, der arbejder som PPR konsulenter, skal kunne:

- se, lytte, forstå og handle sammen med andre
- indgå i tværfaglige teams og intervenere og udrede samtidigt
- agere tæt på praksis
- arbejde i sampraksis/co-teaching - specialundervisningsmetoder
- gennemføre børnesamtaler,
- lave intervenerende udredninger,
- forstå og agere inden for voksenpædagogik,
- Arbejde på tværs af individ, gruppe og organisation,
- facilitere samskabelsesprocesser med et borgerperspektiv
- undervise
- identificere og agere på PPR i nye opgaver

Kandidater fra kandidatuddannelsen i pædagogisk psykologi opleves i den sammenhæng at have særlige gode forudsætninger for at indgå som PPR konsulenter, da de er gode til at:

- agere i læringsrummet, da de qua deres professionsfaglighed ved meget om børns forudsætninger for at lære og kan på den baggrund rådgive lærerne mere konkret end psykologerne.
- bygge bro mellem teori og praksis
- udvikle af inkluderende fællesskaber
- arbejde på individ, gruppe og organisationsniveau

Studieordningen understøtter det, men fagmiljøet kan arbejde mere med:

- Uddannelsens identitet og formidling heraf.
Der uddannes ikke længere skolepsykologer. Det ved man godt ude i praksis. Kandidaterne er på den ene side for kvalificerede til job som lærere eller pædagog, men vælges nogle gange fra til fordel for en psykolog i PPR regi. Men kandidaterne kan både det praksisnære og det mere teoretiske og dermed kan de byde ind med andet end psykologerne. Derfor er det vigtigt, at uddannelsen skaber og profilerer sin helt egen identitet. Stoltheden ved det praksisnære kan træde mere frem i både formidling af uddannelsen og i uddannelsens kompetenceprofil.
- Kandidaternes evne til tværprofessionelt samarbejde.
Kandidaterne er generelt robuste, men det er vigtigt at de træder ud af deres professionsfaglighed og ind i en ny indsigtsfuld position, når de arbejder som PPR-konsulenter.
Tilbagemeldingerne i store dele af PPR-miljøet er, at de gerne vil kunne ansætte flere kandidater i pædagogisk psykologi, fordi de kan bygge bro mellem det praksisnære og det teoretiske.
- Fagmiljøet kan overveje at øge fokus på voksenpædagogik/læring samt forandrings- og organisationspsykologi

Lasse Rønaa, Københavns Kommune, Center for uddannelse og arbejdsmiljø

Der er behov for stærke kandidater på det sundhedsfaglige område i kommunalt regi. Der bliver flere og flere ældre, hvilket skaber behov for mere end fysisk omsorg til ældre, borgere der er syge, har specialpædagogiske behov, eller på anden vis kan have brug for pædagogisk, psykologisk støtte.

Der ansættes nu pædagogiske assistenter i kommunalt regi til at varetage borgeres behov på andre områder end den fysisk pleje. Det kan være vanskeligt at rekruttere kvalificerede medarbejdere til disse funktioner, da det fordrer tværfaglig indsigt og samarbejde. Det vil være et oplagt område at opdyrke for kandidater i pædagogisk psykologi.

Fagmiljøet kan arbejde mere med sundhedsområdet i studieordninger og i karrierevejledningsindsatsen. De studerende skal blandt andet styrkes i at formulere deres kompetencer tydeligere over for en potentiel arbejdsgiver for at få en fod indenfor.

Der er tale om et felt hvor balancen mellem akademia og praksis er enormt vigtigt. Kandidaterne skal kunne arbejde databaseret. Det kan være svært for mange kandidater at omsætte deres faglighed ind i organisationernes styringskrav. Det fordrer dataforståelse, evne til at kunne strukturere viden og formidle den til andre faggrupper. Her kommer mange kandidater fra DPU til kort.

Koblingen af det pædagogiske felt ind i embedsværket er svær at afgrænse. I de mere undersøgelsesmetodiske og evalueringsfaglige funktioner vil pædagogiske kandidater blive sorteret fra grundet krav om mere metodisk tyngde. Spørgsmålet er også om det er et arbejdsmarked som DPU ønsker at kandidater i pædagogisk psykologi skal gøre sig gældende på.

4. Diskussion i grupper om potentialer og udfordringer for kandidater fra DPU med særligt fokus på kandidater i Pædagogisk Psykologi

v. Afdelingsleder på Pædagogisk Psykologi Anne Maj Nielsen og Uddannelsesnævnsformand Simon Nørby

Potentialer og udfordringer blev drøftet i mindre grupper med udgangspunkt i oplæggene og følgende spørgsmål:

- Hvad er kandidaterne særligt gode til?
- Hvad er potentialer i ny studieordning for kandidatuddannelsen i Pædagogisk psykologi?
- Hvilke yderligere styrker kan kandidaterne udvikle (fx i forhold til PPR, undervisning, sundhedsarbejde)?
- Hvad kunne være tre gode råd til den fortsatte udvikling af uddannelsen?
- Hvad har særlig betydning i et rekrutteringsperspektiv?
Hvor meget vægtes:
 - tværfaglighed
 - forhold mellem teori og praksis
 - projektkompetence
 - formidlingsevner

På baggrund af gruppearbejdet fremkom aftagerpanelet med følgende kommentarer:

Styrkelse af fagidentiteten

Uddannelsen kan med fordel styrke formidlingen af uddannelsens faglige identitet med særligt fokus på indhold og de forskellige karrieremuligheder til potentielle studerende. Et eksempel er kandidaternes særlige evne til at forstå og navigere i forhold til forskellige interesser på tværs af individ, gruppe, organisation og samfund. Det er en faglig kompetence, der kan ekspliciteres mere i både branding af uddannelsen og undervejs i uddannelsesforløbet.

Muligheder for specialisering

Fagmiljøet kan overveje at give de studerende bedre muligheder for specialisering i løbet af uddannelsen, fx fylder HR og læring i organisationer mindre på uddannelsen end tidligere.

Mulighed for specialisering kan være en måde at profilere uddannelsen på og kan gøre det lettere for de studerende at erhvervsrette deres uddannelse.



Med inspiration fra Uddannelsesvidenskab, der har lavet specialisering i HR og Forvaltning foreslås en tilsvarende mulighed på Pædagogisk psykologi.

Kobling mellem teori og praksis

Koblingen mellem teori og praksis er en vigtig kompetence hos dimittender fra DPU, og DPU kan arbejde mere med at støtte de studerende i dette arbejdet. Aftagerpanelet bemærkede, at det ikke kun er et spørgsmål om mere praksis ind i uddannelserne – særligt på DPU, hvor der er så mange studerende med en professionsfaglig baggrund. Universitetet skal ikke gå på kompromis med det et universitet er gode til – nemlig at sikre den faglige fordybelse og det teoretiske og akademiske niveau, men DPU kan være bedre til at bygge bro til praksis. Både i selve undervisningen i form af cases og i overgangen til arbejdsmarkedet – eksempelvis i forbindelse med specialeskrivning.

Akademiske studiejobs

Aftagerpanelet foreslog at en indsats kan være at støtte de studerende i hvordan de får relevante og akademiske studiejobs. Det har man arbejdet en del med på uddannelsesvidenskab, der som ny uddannelse skulle profilere sig på arbejdsmarkedet.

Mange studerende på DPU har studiejob inden for deres professionsfaglighed. Det er lettere for dem at få disse jobs og de er ofte også bedre lønnet end et administrativt studiejob. På sigt er de studerende dog bedre stillet, hvis de også får mere akademisk/administrativ erfaring i deres studiejob.

Det kan skabe ringe i vandet, hvis der kommer flere DPU studerende i relevante studiejobs, da flere arbejdsgivere vil få øjnene op for deres særlige kompetencer. Fagmiljøerne kan hjælpe med at skabe kontakter til relevante arbejdsgivere.

Styrkelse af kandidaternes employability

I forlængelse af drøftelserne omkring den faglige identitet kan DPU generelt arbejde videre med at skabe en tydelig og stærk faglighed, som kandidaterne kan omsætte til arbejdsgivernes behov. Det bør derfor være en mere langsigtet strategi at dyrke de særlige kompetencer som DPU's uddannelser giver og formidle det i et stærkere brand til omverdenen.

Aftagerpanelet foreslog at DPU i højere grad bruger alumnetværk til at brande den faglige stolthed, men også til at formidle de mange karrieremuligheder til DPU's studerende. Dansk Magisterforening vil gerne samarbejde om de konkrete løsninger, der skal bidrage til at styrke de studerendes employability.