

Fagfelleoppdrag for masterprogrammet i psykologi 2021

Bestillingen av fagfellevurderingen er vedlagt bak. Vurderingen bygger på oversendt materiale fra instituttet og Støren & al. (2019): *Utdanning for arbeidslivet : Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høyskoler og fagskoler*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU.

Spørsmål:

I hvilken grad forbereder studieprogrammene Sosial og kognitiv psykologi og Adferd og nevrovitenskap kandidatene for arbeidslivet?

Innledning.

«Arbeidslivet» er et omfattende og upresist begrep som kan vise til arbeid i Norge så vel som internasjonalt. I Norge kan «arbeidsliv» referere til alle typer norske virksomheter som inngår i Arbeidstaker- og Arbeidsgiverregisteret og mer, eller «arbeidslivet» kan også referere til det mer spesifikke og avgrensede «arbeidslivet» som er ekstra relevant for en spesifikk utdanning, for eksempel en akademisk stilling innenfor et sentralt forskningsområde for et mastergradsprogram.

Videre er tidsdimensjonen viktig. Forbereder utdanningen kandidatene godt for sin første stilling i arbeidslivet, og/eller forberedes de godt for en lengre, kanskje livslang karriere i arbeidslivet? Endelig er det et spørsmål *hvem* som skal vurdere om studiet forbereder for arbeidslivet. Er det academia som skal vurdere studieprogrammet, er det kandidatene, er det arbeidsgiverne som skal vurdere om utdanningen har forberedt kandidatene for arbeidslivet, eller skal en se på resultatene av utdanningen i form av for eksempel de karrierene kandidatene har hatt. Spørsmålet om en utdanning forbereder kandidater for «arbeidslivet» er derfor avhengig av hva man mener.

Å gå gjennom alt dette grundig vil være for omfattende for et begrenset oppdrag som dette. Nedenfor vil jeg først se litt på hvordan ledelsen i arbeidslivet generelt ser på mastergradskandidatenes generelle forberedelse til arbeidslivet (og langvarige tilsetninger). Deretter ser jeg på i hvilken grad kandidater fra programmet som har vært i jobb et par år selv oppfatter å ha fått nødvendig opplæring gjennom studiet, og endelig skal jeg som fagfelle vurdere om program- og emnebeskrivelsene inneholder relevante momenter.

NIFU-rapporten *Utdanning for arbeidslivet: Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høyskoler og fagskoler* (Støren & al. 2019) har en relativt grundig behandling hvordan norske virksomheter ser på masterutdanninger. Undersøkelsen rapporterer resultater fra en undersøkelse i over 5000 virksomheter med minst ti ansatte fra SSBs arbeidstaker- og arbeidsgiverregister (AA-registeret) som hadde ansatt en person med høyere utdanning i siste toårsperiode. Virksomhetene som ble invitert til å delta ble bedt om å sende et spørreskjema til den personen som var mest egnet til å svare på spørsmålene, for eksempel den som er nærmeste arbeidsleder til (ny)ansatte med høyere utdanning eller fagskoleutdanning, eller til HR-avdelingen.

Resultatene er mangefasetterte. Et hovedresultat er at arbeidsgiverne er tilfreds med masterne, også med disiplinrelaterte fagkunnskapen. Videre legger virksomhetene stor vekt på evne til å tilegne seg kunnskap som er relevant for virksomheten, samarbeids- og kommunikasjonsevner og selvstendighet. De forventer ikke nødvendigvis at kandidatene skal ha høy jobbrelatert kompetanse når de begynner, men at de har evne til å tilegne seg slik kompetanse. Arbeidsgiverne mener videre at kandidatene kan ha bedre forutsetninger for å tilegne seg høy jobbrelevant kompetanse hvis de også har noe jobbrelevant erfaring fra før, det vil si at de har noe praksis fra arbeidslivet, gjerne i studietiden.

Basale ferdigheter som språk-, tall- og statistikkforståelse, analytiske evner og IT-kompetanse, er de blant ferdigheter som blir tillagt litt mindre vekt på tvers av alle bransjer. Dette kan tolkes som at selv om disipliner som statistikk, matematikk, biologi, kjemi, fysikk er viktig for mange yrker, er det trolig slik at arbeidsgiverne foretrekker en kandidat som også kan noe om anvendelsen av kunnskapen framfor en kandidat med ren disiplin kunnskap. Disiplinferdighetene kan være svært viktige i mange virksomheter, men de verdsettes trolig høyest hvis de kombineres med noe anvendelses-yrkesrelevant kunnskap.

Det er altså slik at høy disiplinforankret faglig dyktighet blant ansatte er viktig, men at det er vanskelig å rangere det i forhold til betydningen av samarbeidsevner og andre generiske ferdigheter. I en ansettelsesprosess, der en skal velge mellom personer som en kan anta har den nødvendige kompetansen, veier generiske ferdigheter som samarbeids- og kommunikasjonsevner aller tyngst. Videre tolker vi de norske arbeidsgiverne slik at de er særlig opptatt av at nyutdannede skal lære på jobben og utvikle seg i jobben. Ferdigheter som er relevant for virksomheten læres i stor grad på jobben, og da er samarbeids- og kommunikasjonsevner og vilje og evne til å lære, det aller viktigste.

Interessant er at virksomhetene rapporterer om relativt mye samarbeid med utdanningsinstitusjoner. Seks av ti rapporterer at de har hatt studenter i en eller annen form for praksis. Virksomhetene rapporterer også om utstrakt samarbeid når det gjelder å skrive prosjektoppgave. Dette gjelder uansett hvilket fagfelt som er viktigst for virksomhetene, mens NIFUs kandidatundersøkelser har vist at samarbeid med arbeidslivet i mindre grad gjelder for eksempel humanistiske og estetiske fag enn andre fag. Mange (39 prosent) av virksomhetene som har erfaring med samarbeid med utdanningsinstitusjoner, planlegger å øke samarbeidet. Færre av dem som ikke hadde slik erfaring, bare 9 prosent, hadde planer om å ha det i framtida. Det er også mange som rapporterer at samarbeidet har ført til ansettelser, hele 55 prosent. Vi vet imidlertid ikke i hvilken grad dette er deltidsarbeid ved siden av studiene, eller om det er arbeid etter uteksaminering.

Andre studier synes å tale for at norsk arbeidsliv er et læringsintensivt arbeidsliv.

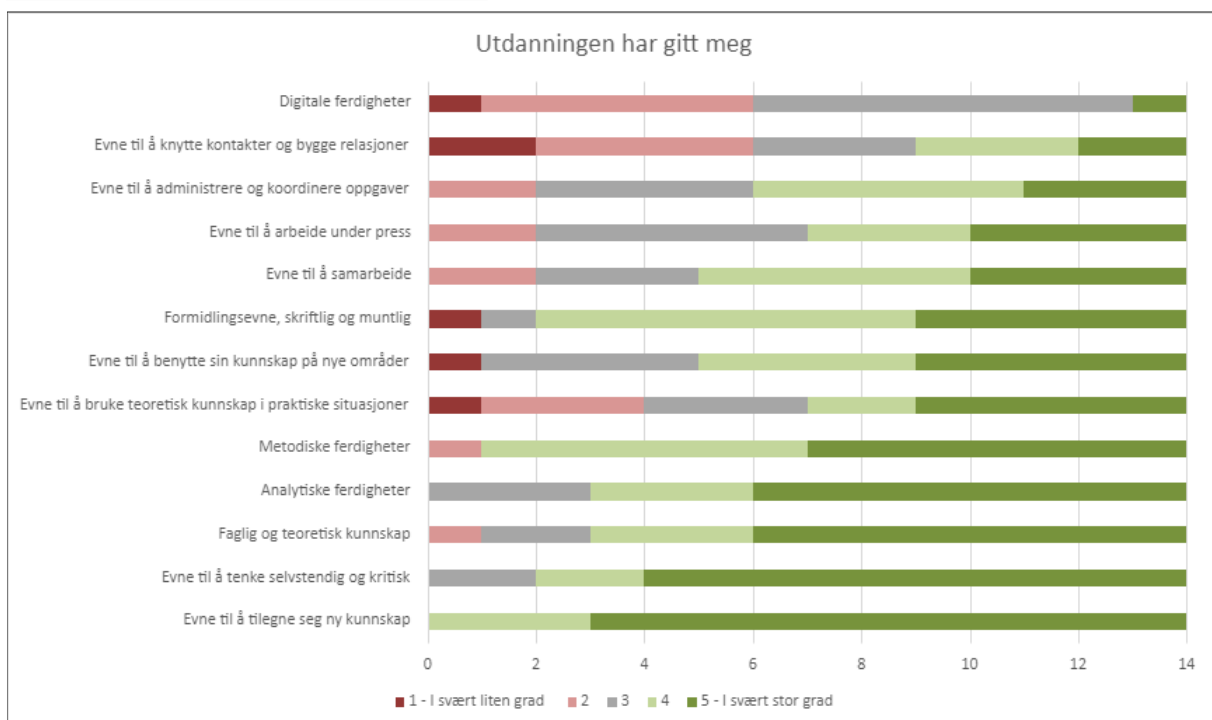
Konklusjonen i Støren & al. (2019) er at det ikke er et generelt krav fra virksomhetene etter mer spesifikk disiplinbasert kunnskap i masterutdanningene. Det som i tillegg legges vekt på er generell fagkunnskap koplet med utdanning som legger grunnlag for livslang læring, samarbeids- og kommunikasjonsferdigheter gjerne koplet med konkrete erfaringer fra arbeidslivet.

På bakgrunn av disse generelle forventningen til mastradskandidater skal vi nedenfor se på hvordan kandidater fra PSYKNEVRO og PSYKSOKO vurderer sin utdanning, så skal vi gå gjennom studie- og emneplaner og se hvordan planene harmoniserer med virksomhetenes ønsker.

Hvordan vurderer studentene arbeidslivsrelevansen?

Instituttet har bearbeidet tall fra «Kandidatundersøkelsen 2020». I alt var det svar fra 14 kandidater uteksaminert i 2018. Tallene er svært små, og må tolkes med stor forsiktighet. Kandidatene svarte på spørsmål om hvilke ferdigheter de mente å ha fått som del av masterstudiet. Figur 1 under viser antall som er enig i at de har fått de ulike foreslåtte ferdighetene (vist i grønt) etter et par år i arbeidslivet. De små tallene viser at disse kandidatene synes de har fått med seg noen av de samme ferdigheter som arbeidsgiverne generelt sett la vekt på, evne til å tilegne seg ny kunnskap og evne til selvstendig og kritisk tenking. Videre ser det ut for at de mener å ha fått med seg de viktige faglige og teoretisk kunnskapene og analytiske- og metodologiske ferdigheter, mens de i litt mindre grad føler å ha fått med seg ferdigheter i å anvende kunnskapen, kommunisere, samarbeide, lede og knytte kontakter.

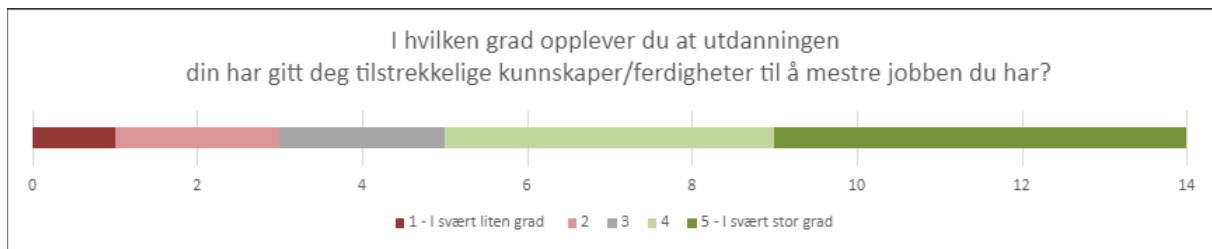
Figur 1: Utdanningsutbytte



Dette betyr at kandidatene i mindre grad har opplevd å få med seg de høyt verdsette generelle fagkunnskaper koplet med utdanning som legger grunnlag for livslang læring, samarbeid- og kommunikasjonsferdigheter koplet med konkrete erfaringer fra arbeidslivet.

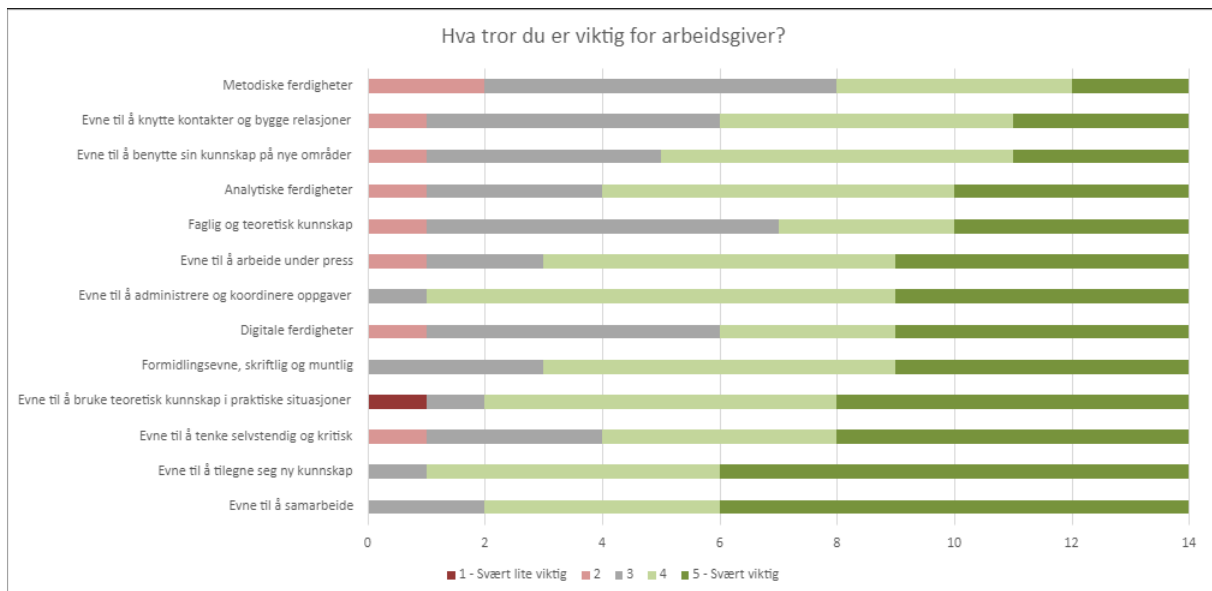
Kandidatene ble også bedt om å rapportere det totale utbyttet de fikk av utdanningen i Figur 2 rapporteres svarene. De viser at noen kandidater mener de har fått en godt tilpasset utdanning, mens en del vurderer utdanningen som ikke gir helt tilstrekkelige kunnskaper.

Figur 2: Totalt utdanningsutbytte



Instituttets undersøkelse inkluderer også en figur som viser hva kandidatene tror arbeidsgiveren legger vekt på (Figur 3)

Figur 3: Hva tror kandidatene er viktig for arbeidsgiver?



Når vi holder Figur 1 og Figur 3 sammen ser vi at det er ganske god overlapp mellom det kandidatene mener de har fått med seg i studiet og det de tror virksomhetene legger vekt på. Et viktig unntak er at kandidatene tror at «Evne til å samarbeide» regnes som viktig for virksomhetene mens de samme kandidatene ikke synes de har fått særlig stor trening i samarbeid i studiet.

Dette bekrefter inntrykket fra de generelle resultatene for masterstudier i NIFU-rapporten (Støren & al. 2019) der virksomhetene ønsker seg at kandidatene har mer ferdigheter i samarbeid og ledelse.

Vurdering av om studiene er tilpasset det arbeidslivet kandidatene møter.

Vurdering av arbeidslivsrelevans til studieprogrammet starter med å analysere læringsmålene slik de kommer til uttrykk i programbeskrivelsene og i emnebeskrivelsene.

Læringsmålene i MAPS-PSYK er gjengitt nedenfor:

Kunnskap:

1. Kandidaten skal ved fullført grad:
2. ha inngående kunnskap om vitenskapleg tema, teori og perspektiv i psykologifaget
3. ha inngående kunnskap om metodane i psykologifaget
4. ha inngående kunnskap om sentrale tema, teori, metode og arbeidsfelt relevant for ei av studieretningane «sosial- og kognitiv psykologi» eller «åtferd og nevrovitenskap».

Dugleik:

1. Kandidaten skal ved fullført grad kunne:
2. utføre arbeidsoppgåver som krev å sette seg inn i komplekse saksfelt og løyse oppgåver knytt til menneskelege fenomen og samhandling
3. bruke sin kunnskap og evner for å gjennomføre og lede omfattande prosjekt
4. kritisk vurdere påstandar og forskning knytt til psykologiske fenomen, mekanismar og prosessar
5. analysere faglege problemstillingar og forskingsspørsmål med grunnlag i psykologifaget, fagtradisjonane, faget sin eigenart og plass i samfunnet
6. arbeide sjølvstendig med teoretisk, analytisk og praktisk problemløysing, med grunnlag i eksisterande teoriar, metodar og fortolkingar innanfor psykologifaget
7. kritisk analysere ulike informasjonskjelder og nytte desse til å resonnerer fagleg
8. gjennomføre eit sjølvstendig, forskings- eller utviklingsprosjekt under rettleiing, i tråd med gjeldandeforskingsetiske normer og reglar.

Generell kompetanse:

1. Kandidaten skal ved fullført grad kunne:
2. analysere fag-, yrkes- og forskingsetiske problemstillingar innan psykologifaget
3. kunne anvende kvalitative og kvantitative tilnærmingar til forskning
4. handsame store digitale datasett
5. formidle skriftleg og munnleg om komplekse faglege tema
6. kommunisere faglege problemstillingar, analysar og konklusjonar innanfor psykologifaget, både med spesialistar og til allmenta
7. bidra til fagleg nytenking og innovasjonsprosessar innan fagfeltet.

Det generelle hovedinntrykket av læringsmålene er at de er fokusert på fagdisiplinen. I bare to tilfeller synes det å være spor av annet fokus, uthevet i grått ovenfor. Når det gjelder relevans for arbeidslivet må disse læringsmålene tolkes som at studiet er planlagt til å gi en god akademisk fagdisiplinutdanning som kvalifiserer for akademisk arbeid og videre utdanning.

De to fellesemnene, MAPSYK301 og MAPSYK302 bekrefter inntrykket av vekt på den psykologiske fagdisiplinen. Læringsutbyttebeskrivelsene for disse emnene har lite fokus på annen arbeidslivsrelevans enn for akademisk og forskningsmessige yrker.

Studieplanen for PSYKNEVRO bekreftes inntrykket av disiplinfokus. Hovedmålet, som beskrevet i avsnittet «Mål og innhold», er klart på forskning. Læringsmålene for spesialiseringen og læringsmålene i de enkelte spesialemnene innen retningen har utelukkende disiplinfokus. Dette innebærer at læringsmålene entydig kommuniserer at dette er en faglig utdanning som skal kvalifisere for karrierer i akademiske stillinger, eventuelt som faglærere i videregående skole. Det er ikke mange tegn til at studiet skal kvalifisere for andre typer virksomhet enn gjennom denne generelle fagkompetansen. Det legges ikke vekt på trening i anvendelse av kunnskapen på problemstillinger fra arbeidslivet generelt, heller ikke på samarbeid, prosjektledelse og de andre ferdighetene virksomhetene generelt etterspør.

I avsnittet «Relevans for arbeidsliv» i studieplanen er igjen hovedfokus på disiplinarykunnskap, forskning, akademisk arbeid og videre forskerutdanning.

Læringsutbyttet som er beskrevet i spesialemnene for studieretningen og for masteroppgaven har også et klart disiplinfokus.

Konklusjonen er at PSYKNEVRO studiet ser ut til å ha en svært god tilpasning til den akademiske delen av arbeidslivet og videre forskerutdanning, mens det ikke er mye i planen som indikerer at kandidatene har trening/utdanning i samarbeids- og kommunikasjonsferdigheter som etterspørres i gjennomsnittet av andre virksomheter som eventuelt kunne avta kandidater fra PSYKNEVRO.

I studieplanen for PSYKSOKO er målene noe bredere. Det legges vekt på at studiet ikke bare skal gi kandidatene disiplinarykunnskap, men også skal utruste kandidatene til å håndtere sentrale samfunns utfordringer som global og teknologisk utvikling, kulturmøter, integrering, klimaendringer, bærekraft, turisme og så videre.

Beskrivelsen av studiets læringsutbytte reflekterer målene i at de, i tillegg til disiplinrelaterte mål, inneholder flere elementer om at kandidatene også skal kunne bruke disiplinarykunnskapen til å løse problem og komplekse arbeidsoppgaver i arbeidsliv og samfunnsliv for enkeltpersoner, grupper, lag og organisasjoner.

Læringsutbyttebeskrivelsen for fellesemnene MARPSYK301 og MARPSYK302 har som nevnt disiplinfokus. I spesialemmet MARPSYK303 har læringsutbyttebeskrivelsene klare mål for anvendelser av faget i praksis i tillegg til de disiplinrelaterte utbyttene. Studentene skal også delta i bedriftsbesøk og delta i veiledning av andre studenter. I MARPSYK304 er ikke arbeidslivsorienteringen like sterkt framhevet, men siden hele emnet er innrettet på å utvikle og anvende psykologisk kunnskap på turisme og kultur, er innholdet i emnene ikke rent disiplinfokusert, men også på anvendelse av disiplinarykunnskapen.

Fellesemnene og det tunge disiplininnslaget i beskrivelsene av PSYKSOKO viser at også denne studieretningen ser ut til å ha en god tilpasning til den akademiske delen av arbeidslivet og videre forskerutdanning.

Videre gir studiet god innsikt i anvendelse av disiplinarykunnskapen i de utvalgte områdene. Ett bedriftsbesøk er nevnt i beskrivelsene. Utover det presenterer dokumentasjonen av emnene lite som kan dokumentere at kandidatene får de etterspurte generelle fagkunnskaper koplet med utdanning som legger grunnlag for samarbeid- og kommunikasjonsferdigheter gjerne koplet med konkrete erfaringer fra arbeidslivet.

Tabell 1 viser hvilke jobber kandidatene fra instituttet går inn i. 9 av 11 kandidater fra PSYKNEVRO går inn i forsknings- og undervisningsstillinger, nettopp stillinger studiet utdanner og forbereder dem for. Gjennom hele studiet blir kandidatene kjent med teori, metode og praksis i forskningshverdagen, og de er godt forberedt, både i fagdisiplinen og i arbeidshverdagen i en forskningsvirksomhet. Studiet inneholder lite om finansiering og drift av forskningsvirksomheter, for eksempel prosjektadministrasjon, prosjektakkvisisjon og prosjektledelse, men i mange tilfeller vil disse elementene komme senere i forskerutdanningen, i doktorgradsforløp eller postdoktorstillinger. Bare dersom PSYKNEVRO-studiet ønsker å utdanne kandidater for andre virksomheter enn forskning og undervisning, bør man vurdere å legge inn elementer i studieplanene som gir den kompetansen disse virksomhetene etterspør.

Tabellen viser videre at PSYKSOKO-kandidater fordeler seg jevnere på forsknings- og undervisningsstillinger og stillinger i offentlig og privat virksomhet. Ovenfor har vi sett at en i dette studiet er opptatt av anvendelse av disiplinkunnskapen på kultur- og turismefenomener, og at studiet inneholder bedriftsbesøk. Dersom en eventuelt ønsker å bygge ut grunnlaget for at kandidatene får utvidet trening i å anvende disiplinkunnskapen i en virksomhetspraksis, samarbeid- og kommunikasjonsferdigheter, og konkrete erfaringer fra arbeidslivet, kan en vurdere å legge inn i studiet elementer som gjelder slike ferdigheter.

Tabell 1: Tilpasning av masterprogrammene til de stillingene kandidatene går inn i*

Fordeling på ulike samfunnssektorer	PSYKNEVRO	PSYKSOKO
Forskning og undervisning	82 %	26 %
Offentlig	9 %	39 %
Privat	9 %	34 %
Totalt	11	38

* Tall fra instituttet. Totalt 49 respondenter

Mulige tiltak

En vurdering av relevans for et studium må alltid bygge på et valg av hvem studiet skal være relevant for, i dette tilfellet hvilke virksomheter studiet skal utdanne kandidater for. Dernest er et spørsmål om hvordan arbeidsdelingen skal være mellom utdanning og virksomhet for å gjøre kandidatene operative i virksomheten. Tradisjonelt har utdanninger i basaldisipliner vært lite tilpasset virksomheter utenfor akademien. I den grad kandidatene har gått til virksomheter utenfor akademien har kandidatenes tilegnelse av nødvendige ferdigheter vært gjort i virksomheten. Mer anvendte utdanninger, profesjonsstudier, ingeniørstudier og så videre har til dels hatt tettere koplinger til virksomhetslivet og levert kandidater som «er operative» mer og mindre fra første dag i virksomheten.

I hvilken grad PSYKNEVRO og PSYKSOKO skal gå lengre inn i å tilpasse studiene til virksomhetslivet, og hvilke deler av virksomhetslivet en vil sikt mot er et strategisk valg instituttet må ta.

NIFU-undersøkelsen (Støren & al. 2019) viser at virksomhetene generelt er tilfreds med disipinkunnskapen til kandidatene, og at man er klar til å, gjennom læring i jobben å gi kandidatene den spesialkunnskapen som trengs i en spesifikk virksomhet i en gitt bransje. Det man ønsker er ferdigheter i samarbeid- og kommunikasjon, ledelse, og eventuelt evne til å anvende fagkunnskapen på praktiske problemstillinger. NIFU-rapporten rapporterer at virksomhetene har relativt stor vilje til å samarbeide med utdanningsinstitusjonene. Det bør gi et godt grunnlag for å begynne kontakten med arbeidslivet i studiet. Noen mulige tiltak for å øke arbeidslivsrelevansen er:

Dersom instituttet skulle ønske å legge mer av dette inn i studiet er noen muligheter:

- Dersom studiehverdagen legger til rette for jobbing utenfor studiene kan instituttet legge til rette for at studentene kan velge og velger *relevante* jobber ved siden av studiet
- Bruke relevante case i undervisningen. Case som både gir praksiskunnskap og øvelse i å planlegge og eventuelt lede arbeid.
- Bruke *gruppeoppgaver/eksamener* som gir trening i kommunikasjon/ledelse.
- Lage prosjekter/oppgaver/eksamener i samarbeid med arbeidslivet en vil forberede kandidatene for. Oppgaver som også kan gjennomføres i det valgte arbeidslivet.
- Organisere og legge inn praksisperioder i studiet.

Dimensjonering av studiene.

Instituttet ber også om en vurdering av hvorvidt utdanningskapasiteten i de to studieretningene er tilpasset behovet i virksomhetene. Av de 14 kandidatene som har svart på instituttets undersøkelse anser over 2/3 seg å være i relevante jobber som er spredt over et stort utvalg arbeidsfelt. Dermed ser det ut som om utdanningene kan være rimelig dimensjonert. Vil en ha bedre innsikt i virksomhetenes behov bør det gjøres ytterligere undersøkelser. Siden det er en generell vilje fra virksomhetene til samarbeid med institusjonen om kandidatenes utdanning, kan en gjennom slikt samarbeid få bedre innsikt i behovet, både antall kandidater og hva de bør ha av kunnskap og ferdigheter.

Stavanger 28.01.22

Torvald Øgaard

Materiell og kilder:

Mandat (vedlagt).

Internt materiell oversendt fra instituttet:

22.06.21 fra Sondre Kleppa Øvrebø,

11.01.22 fra Bjørn Sætrevik.

Støren, Reiling, Skjelbred, Ulvestad, Carlsten, & Olsen. (2019). *Utdanning for arbeidslivet: Arbeidsgivers forventninger til og erfaringer med nyutdannede fra universiteter, høyskoler og fagskoler*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU.

<http://hdl.handle.net/11250/2589732>



UNIVERSITETET I BERGEN
Det psykologiske fakultet

Torvald Øgaard
Grannes Terrasse 79
4044 Hafslsfjord

Deres ref	Vår ref	Dato
	2018/3555-SOØ	22.06.2021

Bestilling av fagfelleoppdrag for masterprogrammet i psykologi 2021

Takk for at du hatt tatt på deg oppdraget som fagfelle for masterprogrammet i psykologi ved Institutt for samfunnspsykologi. Kontrakten din går ut i år.

For 2021 ønsker fagmiljøet på masterprogrammet å få svar på spørsmål rundt i hvilken grad studieprogrammet forbereder kandidatene for arbeidslivet. En slik vurdering må gjøres med utgangspunkt i en betraktning rundt i hvor stor grad det er rimelig å forvente at studieprogram ved et universitet skal være direkte overførbare til arbeidslivet. Vurderingen bør ha fokus på studieretningene «Sosial og kognitiv psykologi» og «Adferd og nevrovitenskap» (siden retningen «Arbeids- og organisasjonspsykologi» er skilt ut som et eget masterprogram fra høsten 2021).

Vi ser for oss at en slik vurdering kan ha to deler;

1. En dokumentanalyse av i hvilken grad studieprogrammet i sin nåværende form er tilpasset arbeidslivet.
 - a. I hvilken grad er relevante momenter med i programbeskrivelser og emnebeskrivelser?
 - b. Dersom programmets arbeidslivsrelevans burde styrkes, hva kan være relevante tilnærminger for dette?
 - c. Det uteksamineres ved UiB årlig rundt 20 studenter med studieretningen «Sosial og kognitiv psykologi» og 4 studenter med studieretningen «Adferd og nevrovitenskap». Vurderes dette som å være for få, for mange, eller et passende antall av det en ser for seg det er behov for i arbeidsmarkedet?

Telefon 55580000 postmottak@iuh.no Internett www.iuh.no Org no. 874 789 542	Det psykologiske fakultet Telefon 55582710 post.psyfa@iuh.no	Postadresse Postboks 7807 5020 Bergen	Besøksadresse Christies gate 12 Bergen	Saksbehandler Sondre Kleppa Øvrebo
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------	----------------------------------------------	---------------------------------------

Torvald Øgaard
Grannes Terrasse 79
4044 Hafrsfjord

Deres ref	Vår ref	Dato
	2018/3555-SOØ	22.06.2021

Bestilling av fagfelleoppdrag for masterprogrammet i psykologi 2021

Takk for at du hatt tatt på deg oppdraget som fagfelle for masterprogrammet i psykologi ved Institutt for samfunnspsykologi. Kontrakten din går ut i år.

For 2021 ønsker fagmiljøet på masterprogrammet å få svar på spørsmål rundt i hvilken grad studieprogrammet forbereder kandidatene for arbeidslivet. En slik vurdering må gjøres med utgangspunkt i en betraktning rundt i hvor stor grad det er rimelig å forvente at studieprogram ved et universitet skal være direkte overførbare til arbeidslivet. Vurderingen bør ha fokus på studieretningene «Sosial og kognitiv psykologi» og «Adferd og nevrovitenskap» (siden retningen «Arbeids- og organisasjonspsykologi» er skilt ut som et eget masterprogram fra høsten 2021).

Vi ser for oss at en slik vurdering kan ha to deler;

1. En dokumentanalyse av i hvilken grad studieprogrammet i sin nåværende form er tilpasset arbeidslivet.
 - a. I hvilken grad er relevante momenter med i programbeskrivelser og emnebeskrivelser?
 - b. Dersom programmets arbeidslivsrelevans burde styrkes, hva kan være relevante tilnærminger for dette?
 - c. Det uteksamineres ved UiB årlig rundt 20 studenter med studieretningen «Sosial og kognitiv psykologi» og 4 studenter med studieretningen «Adferd og nevrovitenskap». Vurderes dette som å være for få, for mange, eller et passende antall av det en ser for seg det er behov for i arbeidsmarkedet?

2. En vurdering av hvor våre tidligere studenter faktisk ender opp med å jobbe. Her bør det reflekteres over hvorvidt flertallet av kandidater får jobber som er relevante for sin utdanning.
 - a. Se gjennom vedlagte fil som utgjør en delvis kartlegging av hva våre tidligere studenter jobber med – «*Kandidatenes jobber etter endt studier*»
 - b. Se gjennom vedlagt fil fra kandidatundersøkelsen 2020. Merk at dette er kun fra 14 kandidater som var ferdige i 2018, og at vi ikke vet om disse er fra studieretningene «Sosial og kognitiv psykologi», «Adferd og nevrovitenskap» eller «Arbeids- og organisasjonspsykologi»
 - c. Eventuelt kan du som fagfelle også kontakte tidligere studenter for å gjøre korte intervjuer. Her kan tema være:
 - i. Hva ser de nå i etterkant at har vært det mest nyttige i programmet?
 - ii. Hva tenker de nå i etterkant at de burde hatt mer av?
 - iii. Ta da kontakt med sondre.ovrebo@uib.no for kontaktinfo til tidligere studenter.

Som tilleggsinformasjon, kan du se gjennom noen intervjuer med tidligere studenter på våre hjemmesider:

<https://www.uib.no/psyfa/114944/doktorgradsstipendiat>

<https://www.uib.no/psyfa/106785/hodejegeren>

<https://www.uib.no/psyfa/96316/integrerer-flyktninger-i-norge>

Vi håper at denne bestillingen var forståelig. Ta kontakt med Bjørn Sætrevik, bjorn.satrevik@uib.no, programansvarlig for master i psykologi, ved spørsmål.

Vi ber om at fagfellerapporten sendes til instituttet innen **01.12.21**.

Vennligst send disse til:

Lise Øen Jones, lise.jones@uib.no (undervisningsleder ved Institutt for samfunnspsykologi)

Bjørn Sætrevik bjorn.satrvik@uib.no (programansvarlig master i psykologi)

Sondre Kleppa Øvrebø sondre.ovrebo@uib.no (programkoordinator)

Vennlig hilsen

Lise Øen Jones

undervisningsleder

Sondre Kleppa Øvrebø

seniorkonsulent

Vedlegg:

Kandidatenes jobber etter endt studier

Kandidatundersøkelsen 2020

Emnebeskrivelser, Studieplaner, Studieprogramside