

MPO

IMT/RUC
25/8-2026

STUDIEHÅNDBOG

- er en håndbog for studerende og undervisere ved MPO-uddannelsen
- den redegør for hvordan studieordningens bestemmelser håndteres i praksis
- den beskriver hvordan studiet forløber og hvordan de forskellige begreber skal forstås



INDHOLD:

Kapitel 1: Uddannelsens formål, opbygning og læringsfilosofi s. 3

1. Uddannelsens formål og læringsfilosofi
2. Kompetenceprofil
3. Studiets opbygning

Kapitel 2: Teoriseminarer s. 5

1. Forelæsninger
2. Readers og bøger
3. Netklynger
4. Individuel skriftlig hjemmeopgave
5. Plagiatkontrol

Kapitel 3: Projektarbejde og masterafhandling s. 9

1. Skriveworkshop
2. Modul 1 projektet
3. Masterprojektet
4. Gruppedannelse
5. Vejledning
6. Konferencesystem
7. Gode råd til projektskrivningen og gruppesamarbejde
8. Fagligt niveau
9. Videnskabsteori, empiri og metode
10. Henvisninger og referencer – APA systemet
11. Plagiatkontrol
12. Projektets forside
13. Eksamenstilmelding
14. Aflevering
15. Eksamen modul 1.
16. Eksamen modul 2.
17. Håndtering af persondata i projektet
18. Eksamensbevis, diplomer og fest

Kapitel 4: Oplevelsesbaserede lærebegivenheder og supervision s. 17

1. Processtudiegrupper (PSG og PSG-S)
2. Supervisionsgrupper (SUP)
3. Personligt udviklingsforløb (PUF)

4. Rolleanalyse (RAG)
5. Organisationsobservations grupper (OBS)
6. Evaluering

Kapitel 5: Arbejdskonferencer s. 22

Kapitel 6: Samarbejde, medbestemmelse og evaluering s. 23

1. Masterstudienævn
2. Center for organisationspsykologi - COP
3. MPOs samarbejdsgruppe
4. Studierefleksionsgrupper
5. Plenum

Kapitel 7: Grundbegreber - om psykologi, videnskab, etik m.m. s. 25

Kapitel 8: Uddannelsens organisation og jura s. 30

Regler og paragraffer

Kapitel 9: Lærerstab s. 31

Kapitel 10: MPOs Alumnekomité s. 31

Kapitel 11: MPO/RUCs systemer og platforme s. 33

Kapitel 12. Praktiske forhold m.m. s. 34

1. Karakterudskrifter
2. Studiekort
3. Statens voksenuddannelsesstøtte SVU
4. MPOs Organisationsbank
5. Lyd- og billedoptagelse
6. Studievejleder
7. Mad og drikke
8. Afbud
9. Yderligere information
10. Uddannelsens postadresse

Kapitel 1: Uddannelsens formål, opbygning og læringsfilosofi

UDANNELSENS FORMÅL OG LÆRINGSFILOSOFI

”Masteruddannelsen i organisationspsykologi har til formål at tilbyde en videregående uddannelse til studerende med henblik på erhvervelse af kompetence til dels at intervenere i organisationer på et organisationspsykologisk kvalificeret grundlag, dels at forstå og vurdere teorier, interventionsformer og organisationspsykologiske undersøgelsesmetoder ud fra videnskabelige, praktiske og etiske synsvinkler” (Studieordningen 1.1)

Uddannelsen er opbygget af fire dele:

- 1) Teoriseminarerne I-IV (24 ECTS)
- 2) Modul I projekt og Masterafhandling (30 ECTS)
- 3) Arbejdskonferencer (3 ECTS)
- 4) Oplevelsesbaserede læringsselementer (3 ECTS)

Udviklingen af kompetence til at intervenere organisationspsykologisk kvalificeret i organisationer er en sammensat proces, der dels kræver forskningsbaseret viden om psykologiske processer i organisationer i almindelighed, dels kræver evne til at indsamle og organisere data om den konkrete organisation, man står overfor og endelig indsigt i egne psykologiske styrker og svagheder. Forskningsresultater og teorier præsenteres ved forelæsninger og teoriseminarer, der tilrettelægges og superviseres af programmets VIP’ere, mens uddannelsens eksterne lektorer varetager hovedparten af holdundervisningen. Evnen til at indsamle og organisere data trænes i processtudiegrupper, hvor der arbejdes undersøgende og reflekterende med mikrogruppeprocesser, supervisionsgrupper, hvor der arbejdes med aktuelle organisationspsykologiske problemstillinger fra deltagernes egne

organisationer og på arbejdskonferencer, hvor deltagerne skaber midlertidige organisationer, som de undersøger og lærer af. Disse læreprocesser varetages af en gruppe af organisationskonsulenter, der er uddannet og trænet på institutter i ind- og udland, der arbejder ud fra psykodynamiske koncepter.

Konsulenterne er kandidater fra forskellige relevante uddannelser med erfaring fra egen konsulentvirksomhed eller fra store danske virksomheder som Novo Nordisk, Forsvaret, Sundhedsstyrelsen, DR, stat & kommuner samt internationale lederuddannelser.

De eksterne lektorer og de studerende, der er ledere og konsulenter i mange forskellige typer organisationer, sikrer, at læreprocesserne hele tiden foregår i tæt kontakt med det praktiske organisationsliv og dets aktuelle udfordringer.

VIP’ere og de eksterne lektorer mødes løbende på stabsmøder og -seminarer. Programmets undervisere deltager løbende på ISPSO, OPUS o.a. konferencer, hvor førende internationale forskere og praktikere mødes, og de præsenterer løbende papers, der ind imellem publiceres på danske og internationale forlag. Kompetence til at forstå og vurdere teorier, interventionsformer og undersøgelsesmetoder erhverves dels gennem teoriseminarerne, hvor der arbejdes med international forskning på højeste niveau, og dels gennem det klassiske RUC’ske projektarbejde, der afslutter såvel første som andets års arbejde. I projektarbejdet lærer de studerende selv at bruge videnskabelige forskningsmetoder og at argumentere for i hvilken udstrækning resultaterne kan tilskrives gyldighed og signifikans. Vejledningen af projektarbejdet forestås af både fuldtids- og deltidslærere og arbejdet bedømmes ved eksamen med ekstern censur.

KOMPETENCEPROFIL

Masteruddannelsen i organisationspsykologi giver den studerende følgende kompetencer:

Viden

Den studerende skal kunne forstå hovedretningerne i organisations- og arbejdspsykologiens historiske udvikling og kunne diskutere, kritisere og vurdere aktuelle teorier og praksisformer både i lyset af traditionen og i forhold til aktuelle standarder. Denne forståelse bygger på viden, der på udvalgte områder er baseret på højeste internationale forskning inden for faget.

Færdigheder

Den studerende skal kunne

- Analysere organisationspsykologiske problemstillinger i organisationer og designe arbejdsprocesser og interventioner til løsning af disse problemstillinger
- Udrede de etiske og interessebærelse implikationer af brugen af forskellige former for ledelse, konsultation, organisation, intervention og erhvervspsykologiske undersøgelsesmetoder

Kompetencer

Den studerende skal kunne

- Undersøge og reflektere over såvel egne som andres tanker, følelser og fantasier i forbindelse med organisation af arbejdsprocesser, udøvelse af ledelse, implementering af forandringsprocesser og løsning af konflikter i organisationer
- Både formidle og diskutere professionelle og videnskabelige problemstillinger med såvel fagfæller som ikke-specialister
- Intervenere organisationspsykologisk kvalificeret i organisationer i samarbejde med andre
- Foretage videnskabelige, praktiske og etiske vurderinger af teorier, interventionsformer og erhvervspsykologiske undersøgelsesmetoder
- Tage ansvar for egen faglig udvikling og specialisering

STUDIETS OPBYGNING

MPO består af to moduler og et antal gennemgående studieaktiviteter. Modulerne består hver af to teoriseminarer samt et projekt/masterprojekt. Alle uddannelseselementerne udprøves, og alle er obligatoriske.

Modul I:

Teoriseminar I (7 ECTS)

Teoriseminar II (7 ECTS)

Modul I projektet (15 ECTS)

Modul II:

Teoriseminar 3 (7 ECTS)

Teoriseminar 4 (3 ECTS)

Masterprojektet (15 ECTS)

Gennemgående studieaktiviteter:

Stor og lille processtudiegruppe (1,5 ECTS)

Arbejdskonferencer (3 ECTS)

Supervision af ledelses- eller konsulentarbejde (1,5 ECTS)

Hvert modul består af:

Ca. 14 studiedage på RUC (se eksempel på program nedenfor).

Teoridiskussionsgrupper på nettet (netklynger).

Ulige år tre tredages arbejdskonferencer (torsdag kl. 16 - lørdag kl. 16) i internat – lige år: én 3-dages og én 5-dages konference (mandag kl. 16- fredag kl. 16) ligeledes i internat – som regel Kobæk Strand eller Pharmakon.

Projektarbejde i grupper, der mødes efter aftale. Eksamen på RUC.

Uddannelsen består i alt af:

- 28 forelæsninger
- 28 netklynger
- 4 skriftlige hjemmeopgaver
- 24 sessioner á 90 min i supervisionsgruppe (SUP)
- 8 sessioner á 90 min i personligt udviklingsforløb (PUF)
- 28 sessioner á 75/90 min i processtudiegruppe (PSG/PSG-T)
- 8 sessioner á 60 min i stor processtudiegruppe (PSG-S)
- 8 sessioner á 90 min i observationsgruppe (OBS)
- 4 plenum
- 4 3-dages og 1 5-dages arbejdskonferencer i internat
- 1 Modul 1 projekt
- 1 Masterafhandling

Studiedage

Datoerne for studiedage og arbejdskonferencer på MPO-uddannelsen er fastlagt for mindst et år frem, således at studiet kan planlægges i forhold til erhvervsarbejde. Datoer for det kommende studieår (sep/aug-jun) udmeldes i december.

Kalenderen for det indeværende studieår er tilgængelig på MPOs hjemmeside.

Herunder følger et eksempel på programmet for en studiedag på RUC:

- 09:00 - 10:30 Forelæsning
- 11:00 - 12:30 Supervisionsgruppe
- 12:30 - 13:15 Frokost
- 13:15 - 14:45 Processtudiegruppe
- 15:00 - 16:00 Stor processtudiegruppe
- 16:30 - 18:00 Supervisionsgruppe

Kapitel 2: Teoriseminarer

Uddannelsen indeholder i alt fire teoriseminarer, ét pr. semester. Et teoriseminar består af

- 8 forelæsninger
- 8 tekstsamlinger
- 8 netklynger og
- 1 skriftlig hjemmeopgave

(Teoriseminar IV dog kun af 4 forelæsninger, 4 små tekstsamlinger 4 netklynger og 1 skriftlig hjemmeopgave).

Den studerende skal have deltaget i 80% af netklyngerne for at indstille sig til opgaven. Hvis denne betingelse ikke er opfyldt, kan den studerende indstille sig til en udvidet skriftlig opgave. Specifikke læringsmål for de enkelte teoriseminarer kan læses i studieordningen.

De skriftlige hjemmeopgaver på teoriseminar I og IV bedømmes som enten bestået eller ikke bestået.

De skriftlige hjemmeopgaver på teoriseminar II og III bedømmes efter 7-trinsskalaen.

Alle skriftlige hjemmeopgaver afleveres elektronisk på <https://eksamen.ruc.dk/>

Teoriseminarerne bedømmes ved én skriftlig hjemmeopgave pr. semester

DEN SKRIFTLIGE HJEMMEOPGAVE

For at den studerende kan blive indstillet til eksamen (den skriftlige hjemmeopgave), kræves det, at den studerende har samlet set 80% tilstedeværelse til netklynger.

Teoriseminar 1, 2 og 3: 6 á 8 netklynger

Teoriseminar 4: 3 á 4 netklynger.

LITTERATUR

Inden hvert teoriseminar lægges litteraturlister på Moodle. De tekster, der skal læses til hver netklynge tilgås via links og PDF-filer. De resterende tekster står i én af de fem grundbøger eller i Videnskabsteori-Reader'en.

De fem grundbøger:

Torben Heinskou & Steen Visholm (eds.): *Psykodynamisk organisationspsykologi. På arbejde under overfladen*. København: Hans Reitzels Forlag 2004.

Torben Heinskou & Steen Visholm (eds.): *Psykodynamisk organisationspsykologi II. På mere arbejde under overfladerne*. København: Hans Reitzels Forlag 2011.

Hollway, W. & Jefferson, T. (2012): *Doing qualitative research differently: free association, narrative and interview method*. London: Sage publications.

Yiannis Gabriel (1999): *Organizations in Depth*. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publ.
https://soeg.kb.dk/permalink/45KBDBK_KGL/16rci4r/cdi_proquest_ebookcentral_EBC1024091

Long, S. (2013) (Ed). *Socioanalytic methods. Discovering the hidden in organisations and social systems*. London: Routledge.
https://soeg.kb.dk/permalink/45KBDBK_KGL/16rci4r/cdi_askewsholts_vlebooks_9780429919350

NB: De to sidste er også tilgængelige online for RUC-studerende.

Videnskabsteori-Reader'en

Er en kommenteret samling af videnskabsteoritekster, der er god at have ved hånden, når man skriver opgave, projekt eller master.

TEORISEMINAR I

Organisationsteorier og organisationspsykologi

Seminaret gennemgår de centrale arbejds- og organisationspsykologiske teorier i såvel historisk som aktuelt perspektiv. Det demonstreres, hvordan det personlige og det sociale spiller en stadig større rolle i organisationsteoriernes udvikling, og hvorledes organisationspsykologien efterhånden opstår som fagpsykologisk disciplin. Dette teoriehistoriske udviklingsperspektiv sammenkædes med en gennemgang af den socialhistoriske udvikling i samspillet mellem organisationer og samfund.

TEORISEMINAR II

Psykologiske processer i og mellem individ, gruppe, organisation og samfund

Seminaret trækker på bidrag fra såvel personligheds-, udviklings- og socialpsykologi som fra den kliniske psykologi og tematiserer disse bidrag med særlig vægt på det relationelle. Forholdene mellem den enkelte og gruppen, forholdene mellem grupper indbyrdes og forholdet mellem den enkeltes personlighed og arbejdsrolle er kursets centrale akser. Herudover tematiseres også samarbejdspsykologi og konfliktløsnings-teori samt teorier om hierarki, autoritet, socialisation og kultur.

TEORISEMINAR III

Ledelsesteorier og teorier om konsulentfunktioner

Seminaret gennemgår centrale teorier dels om ledelse, lederrollen og forholdet mellem leder og medarbejdere, dels om konsulentrollen og om de opgaver, konsulenter kan påtage sig. Der lægges vægt på de forskellige betingelser, som hhv. offentlige, politiske, private og frivillige organisationer sætter for hhv. ledelse og konsulentarbejde, og der

lægges ligeledes vægt på belysning af de krav, som stilles til dagens organisationer og disse kravs betydning for både ledere, medarbejdere og konsulenter.

TEORISEMINAR IV

Organisationspsykologisk intervention

Seminaret præsenterer forskellige organisationspsykologiske interventionstilgange – fra mikro- til makroniveau. Perspektivet er både organisationsdesign (fx. iværksætter), omstrukturering og kriseintervention - informeret af forgribende organisationspsykologisk forståelse.

FORELÆSNINGER

Forelæsningerne afholdes på RUC dels af MPOs egne undervisere og dels af udefra kommende specialister. Forelæsningerne skal enten formidle overblik over seminarets teorier og emner eller også præsentere nye synsvinkler (teorier eller problemfelter), som ikke er repræsenteret i litteraturen. Der lægges desuden vægt på at redegøre for teoriernes videnskabsteoretiske status samt deres anvendelsesmuligheder i organisationernes praktiske liv.

NETKLYNGER

Netklynger er teoridiskussionsgrupper, der foregår i et online konferencesystem, som de studerende får adgang til via RUC's hjemmeside. Hver netklynge beskæftiger sig med det antal tekster, der er knyttet til den pågældende netklynge.

En netklynge er både en gruppe studerende med en vejleder, og en bestemt undervisningssituation. Hvert teoriseminar har 8 netklynger (undervisningssituationer) og hver årgang er delt op i 4-5 netklynger (gruppe med lærer).

Der er fire netklynger pr. modul med cirka 7-10 deltagere i hver klynge. Til hver netklynge er der knyttet en lærer, der sætter diskussionen i gang, følger de forskellige indlæg og giver kommentarer

undervejs. En netklynge varer fra fredag kl. 12, hvor vejlederne sætter diskussionen i gang med et indlæg i konferencesystemet, til torsdag kl. 21. Netklyngedeltagerne får lejlighed til at mødes 'live' med hinanden og deres lærer undervejs i semesteret. De studerende modtager ved semesterstart en instruktion i brugen af konferencesystemet.

Disse netbaserede diskussionsgrupper er for mange en ny og spændende - og i nogle henseender også svær - form. Det umiddelbare formål med deltagelsen er for den enkelte studerende at få et aktivt forhold til stoffet og at få afklaret evt. spørgsmål til tekster og forelæsninger. Det er vigtigt, men det kan være svært, at forholde sig til hinandens indlæg. Det tager lidt tid at vænne sig til, at man skal diskutere på skrift (der bliver stående for evigt) og med mennesker, som man ikke kan se og høre - og som måske ikke en gang svarer. Erfaringsmæssigt får de fleste dog et ganske stort udbytte af denne udfordring. Det anbefales at skrive kortere indlæg, max. en halv side (1200 enheder), det giver en mere livlig diskussion. Hellere flere kortere indlæg undervejs i en netklynge end et langt indlæg lige inden deadline.

DEN SKRIFTLIGE HJEMMEOPGAVE

Hvert teoriseminar afsluttes med en skriftlig hjemmeopgave. Den studerende skal således aflevere fire skriftlige hjemmeopgaver undervejs i sit MPO studieforløb. Opgaven stilles altid på en, i programmet fastsat, fredag kl. 12 i Digitaleksamen, det elektroniske eksamenssystem RUC benytter. Den studerende har en uge til at besvare opgaven, der afleveres elektronisk på: www.eksamen.ruc.dk senest syv dage efter kl. 12.

Hvis netklyngelæreren vurderer, at besvarelsen ikke lever op til den ønskede standard, stilles en ny opgave.

For at den studerende kan blive indstillet til eksamen, kræves det, at den studerende har deltaget 80% af netklyngerne.

Hvis den studerende ikke lever op til forudsætningerne for at gå til eksamen, skal den studerende udarbejde en afløsningsopgave. Afløsningsopgaven stilles af den seminaransvarlige. Når den

seminaransvarlige har godkendt afløsningsopgaven, kan den studerende gå til den ordinære prøve. Du kan læse mere om omfang, krav m.v. på disse afløsningsopgaver i studieordningen.

Formålet med den skriftlige hjemmeopgave er for den studerende at demonstrere overblik over og forståelse af semesterets netklyngelitteratur og forelæsninger. Dette er for hvert teoriseminar specificeret i studieordningen. For bedømmeren drejer det sig om at sikre, at den enkelte studerende har tilegnet sig en passende forståelse af teoriseminarets stof.

Arbejdet med den skriftlige hjemmeopgave giver den studerende mulighed for at genbesøge litteraturen, nu med den forudsætning at alle teksterne er læst. Resultatet af denne repetition er erfaringsmæssigt en oplevelse af overblik og sammenhæng i teoriseminaret, der forøger brugbarheden af det læste både i forhold til senere eksamenssituationer og til brug i det hele taget.

Normer for sidetal

Den skriftlige hjemmeopgave skal have et omfang på minimum 9.600 og maksimum 14.400 antal tegn inkl. mellemrum dog 7.200-14.400 for Teoriseminar IV. Omfangskravene er inklusive eventuel forside, indholdsfortegnelse, litteraturliste, figurer og andre illustrationer. Opgaven skal ikke indeholde bilag. Opgaver, der ikke overholder omfangskravene, afvises fra bedømmelsen, og der er anvendt et eksamensforsøg.

Referencesystem

Vi anbefaler at bruge APA-systemet til referencer allerede i første opgave, så man kan nå at blive fortrolig med det i løbet af uddannelsen.

PLAGIATKONTROL

Alle skriftlige arbejder (skriftlig hjemmeopgave, projekt og masterafhandling) afleveres elektronisk via Digitaleksamen <https://eksamen.ruc.dk/>. Dette system udfører automatisk plagiattest og

resultatet af disse test præsenteres for lærere og censorer. Med testen er det sidste ord ikke sagt i en plagiatsag, men den er et nyttigt hjælpemiddel til at komme snyd til livs. Plagiat er selvsagt ikke tilladt og kan føre til bortvisning. Til gengæld er det tilladt at citere og referere andres (og egne) arbejder, hvis det gøres med de almindelige henvisningsmetoder. Det regnes altså også for plagiat, hvis man citerer sig selv uden at anføre referencen. Rationalet er, at det er snyd at få point for det samme arbejde to gange. Man skal således tænke sig godt om, hvis man bruger 'copypaste' funktionen.

RUC har formuleret hvad, der præcis forstås ved plagiat, som vi nu vil citere:

"Som praktisk hovedregel vil der foreligge plagiat, hvis en studerendes værk ved en prøve eller eksamensbevarelse giver indtryk af, at vedkommende er ophavsmand til en idé, en tekst, et produkt eller lignende, selvom ophavsmanden faktisk er en anden.

Der foreligger således plagiat, hvis f.eks. en opgavebesvarelse helt eller delvist fremtræder som produceret af den eller de studerende selv, selv om opgavebesvarelsen

- 1) omfatter identisk eller næsten identisk gengivelse af andres formuleringer eller værker, uden at det gengivne er markeret med anførselstegn, kursivering, indrykning eller anden tydelig markering med angivelse af kilden, herunder evt. sidetal eller lignende (afskrift)
- 2) omfatter passager med et ordvalg, der ligger så tæt på et andet værk eller lignendes formuleringer m.v., at man ved sammenligning kan se, at passagerne ikke kunne være skrevet uden anvendelse af det andet værk (parafrasering m.v.)
- 3) omfatter brug af andres ord eller idéer, uden at dette er angivet (anden plagiering)

Genbrug af tekst og/eller centrale idéer fra egne tidligere bedømte eller publicerede arbejder uden iagttagelse af de ovenstående principper i nr. 1 og 3 er ligeledes eksamenssnyd. (Rent sprogligt er det ikke omfattet af

begrebet plagiat, men det udgør en anden form for eksamenssnyd.) Studerende har således ret til at anvende og citere fra andre forfattere (eller egne) værker – så længe det sker med behørig kreditering af de anvendte værker og forfattere og tydelig markering af citater m.v.” (Notat: Bedømmelseskriterier og praksis i sager om eksamenssnyd. Findes i <https://intra.ruc.dk/dk/for-studerende/studieadministration/alt-om-eksamen/undgaa-eksamenssnyd/>)

BRUG AF gen-AI på RUC

Du finder RUCs holdning og regler for brug af gen-AI her: <https://ruc.dk/generativ-ai-paa-roskilde-universitet>

BIBLIOTEK

På første studiedag introduceres alle studerende til RUCs bibliotek.

Kapitel 3: Projektarbejde og masterafhandling

1. SKRIVEWORKSHOP

Det er ikke alle studerende, der på forhånd føler sig hjemme i RUCs projektarbejdskoncept eller på 'skrivefod' med skriftligt akademisk arbejde. MPO afholder derfor to skriveworkshops i hhv. december og januar. Disse workshops er tilbud til alle MPO-studerende (og er altså ikke obligatoriske). Workshopen ledes af 2-3 MPO-lærere, der dels præsenterer kortere oplæg og dels er tilgængelige for spørgsmål og for feedback på problemformuleringer etc. Deltagelse vil være en rigtig god idé for de fleste.

2. MODUL 1 PROJEKTET

Projektarbejdet indebærer en valgfri og selvstændig formulering af et problem, der eksemplarisk kan belyses ud fra modulets indhold. Emnet for projektarbejdet skal godkendes af studielederen. Projektarbejdet foregår i grupper på 2-5 studerende. Studielederen kan i særlige tilfælde tillade, at studerende udarbejder et projekt alene.

De studerende skal knytte projekterne til organisationspsykologiske opgaver eller problemstillinger i organisationer, hvor der er passende udfordringer og arbejdsmuligheder. Det kan være en af deltagernes egen organisation, men det anbefales at finde en organisation som ingen af gruppemedlemmerne selv arbejder i, da det kan vise sig at være vanskeligt at være den, der både arbejder i organisationen og låner den ud til sin gruppe. Man kan enten selv finde en organisation eller søge i MPOs ORGANISATIONSBANK. Det er tilladt at benytte empirisk materiale, som gruppen ikke selv har indsamlet.

Studielederen kan efter ansøgning godkende projekter, der primært er teorivurderende.

Omfangskrav på projektrapporten:

For 1 studerende minimum 24.000 og maksimum 72.000 antal tegn inkl. mellemrum.

For 2 studerende minimum 24.000 og maksimum 91.200 antal tegn inkl. mellemrum.

For 3 studerende minimum 24.000 og maksimum 132.000 antal tegn inkl. mellemrum.

For 4 studerende minimum 24.000 og maksimum 192.000 antal tegn inkl. mellemrum.

For 5 studerende minimum 24.000 og maksimum 213.600 antal tegn inkl. mellemrum.

En normalside svarer cirka til 2400 anslag inkl. mellemrum, men det er antallet af tegn, som er afgørende, og ikke antallet af sider.

Omfangskravene er inklusive eventuel forside, indholdsfortegnelse, litteraturliste, resumé (abstract/summary), figurer og andre illustrationer, men eksklusiv eventuelle bilag. (Der kræves ikke, i modsætning til det afsluttende Masterprojekt, et engelsk resumé (abstract/summary) i modul 1-projektet.)

Opgaver, der ikke overholder omfangskravene bedømmes ikke. Ændres omfanget så det kan bedømmes, kan der laves en omprøve, men der er brugt et eksamensforsøg.

Som bilag accepteres normalt kun dokumentation som ikke er nødvendig for forståelsen af rapportens hovedtekst, og som derfor ikke forventes læst af eksaminator og censor. Tabeller, illustrationer og lign. medregnes, hvis de er en del af hovedteksten. De medregnes med det antal faktiske antal anslag inkl. mellemrum, som tabellen, illustrationen eller lign. indeholder.

3. MASTERPROJEKTET

Projektarbejdet indebærer en valgfri og selvstændig formulering af et problem, der eksemplarisk kan belyses ud fra hele uddannelsens indhold. Emnet for masterprojektet skal godkendes af studielederen.

Projektarbejdet foregår normalt i grupper på 2-4 studerende, men den studerende har i masterprojektet ret til at arbejde individuelt.

De studerende skal knytte masterprojektet til organisationspsykologiske opgaver eller problemstillinger i organisationer, hvor der er passende udfordringer og arbejdsmuligheder. Det kan være en af deltagernes egne organisationer, men det anbefales at finde en organisation som ingen af gruppemedlemmerne selv arbejder i, da det kan vise sig at være vanskeligt at være den, der både arbejder i organisationen og låner den ud til sin gruppe. Man kan enten selv finde en organisation eller søge i MPOs ORGANISATIONSBANK. Det er tilladt at benytte empirisk materiale, som gruppen ikke selv har indsamlet. Studielederen kan efter ansøgning godkende projekter, der primært er teorivurderende.

Omfangskravene på masterprojektet:

For 1 studerende minimum 24.000 og maksimum 91.200 antal tegn inkl. mellemrum.

For 2 studerende minimum 24.000 og maksimum 151.200 antal tegn inkl. mellemrum.

For 3 studerende minimum 24.000 og maksimum 204.000 antal tegn inkl. mellemrum.

For 4 studerende minimum 24.000 og maksimum 254.400 antal tegn inkl. mellemrum.

En normalside svarer cirka til 2400 anslag inkl. mellemrum, men det er antallet af tegn, som er afgørende, og ikke antallet af sider.

Omfangskravene er inklusive eventuel forside, indholdsfortegnelse,

litteraturliste, resumé (abstract/summary), figurer og andre illustrationer, men eksklusiv eventuelle bilag.

Opgaver, der ikke overholder omfangskravene bedømmes ikke. Ændres omfanget så det kan bedømmes, kan der laves en omprøve, men der er brugt et eksamensforsøg.

Som bilag accepteres normalt kun dokumentation som ikke er nødvendig for forståelsen af rapportens hovedtekst, og som derfor ikke forventes læst af eksaminator og censor. Tabeller, illustrationer og lign. medregnes, hvis de er en del af hovedteksten. De medregnes med det antal faktiske antal anslag inkl. mellemrum, som tabellen, illustrationen eller lign. indeholder.

Der anvendes dels litteratur fra uddannelsens pensum og dels litteratur, der særligt belyser projektets problemstilling.

Masterprojektet skal forsynes med et resumé (abstract/summary) på engelsk. Resumeet indgår i bedømmelsen med vægten 5 procent. Se evt. studieordningen.

4. GRUPPEDANNELSE

Projektgrupperne dannes i november ved afslutningen af hhv. 1. og 3. semester. Gruppedannelse er et fænomen, der optager de studerende meget. Det er her en stor del af deres energi vil blive lagt i forårs-semesteret for såvel skrivning af masterafhandlinger som projekter. Når gruppedannelsen foregår allerede i november, er det ikke fordi projektarbejdet skal være hovedfokus frem til sommer. Der er også teoriseminarer, arbejdskonferencer og grupper, der skal passes. Det lange stykke tid mellem gruppedannelse og eksamen kan imidlertid være frugtbar til forberedelse, materialeindsamling, lære hinanden mere at kende, skabe kontakter i virksomheder osv. I april og maj er der sat tid af til at koncentrere sig helt (dvs. halvt da vi jo har med et deltidstudie at gøre) om projektet.

Introduktion til gruppedannelse

Ved Introduktion til gruppedannelse redegør studielederen indledningsvis for formalia vedrørende projekt- og masteropgaverne, samt om den dertil knyttede eksamen. De studerende har her mulighed for at stille afklarende spørgsmål.

Herefter har de 1. årstuderende mulighed for at lære af de 2. årstuderendes erfaringer fra sidste års projektopgave, idet der etableres en 'fishbowl', hvor 2. årstuderende deler deres oplevelser og erfaringer fra projektarbejdet, mens de 1. årstuderende har mulighed for at stille spørgsmål til de 2. årstuderende. En stabskonsulent varetager denne proces.

Første- og andetårsstuderende går herefter hver til sit og begynder at danne grupper. Der vil være vejledere til stede, der kan spørges om relevante emner og om tvivlsspørgsmål, mens de studerende selv organiserer processen.

Hver gruppe skal senest 1. december fremsende en liste til studielederen over gruppemedlemmernes navne, en arbejdstitel på projektet og 3-5 linjer om den bærende idé/problemstilling og evt. centrale litteraturinteresser. Herefter fordeles vejledningsopgaverne efter kompetencer og interesser i staben.

Litteratur til hjælp til gruppearbejde (tilgængelig på moodle)

Visholm, S. (2018): "Studiegrupper – et psykodynamisk perspektiv" I: Mellon, K. & Tanggaard, L. (red.). *Den gode studiegruppe*. Frederikshavn: Dafolo Forlag A/S, s. 41-54.

Mac, A. & Hagedorn-Rasmussen, P. (red.): *Projektarbejdets kompleksitet – viden, værktøjer og læring*. København: Samfundslitteratur. Kap. 6 og 7.

Petersen, E.B. & Sørensen, K.A. (2019). *Projektgruppen – hvordan gør vi?* København: Samfundslitteratur.

5. VEJLEDNING

Studielederen godkender i samråd med vejlederne projekternes problemstillinger og fordeler projekterne mellem vejlederne. Man kan være sikker på at få en kvalificeret vejleder, men ikke på at få lige den man måtte ønske sig.

Vejledningsressourcer

På universitetet arbejder man med et system, der skelner mellem konfrontationstid og forberedelsestid. 1 konfrontationstime kræver 2,5 times forberedelse, hvorfor 1 konfrontationstime er lig med 3,5 arbejdstimer. Vejlederens forberedelse til projektvejledning består primært i læsning af papirer fra de studerende.

Ved Modul 1 projektet er der 3 konfrontationstimer til rådighed pr. studerende (10,5 arbejdstime). Dette er inklusive eksamen (som er 105 minutter fordelt på 75 minutter til forberedelse og 30 minutter til eksamen). Dette efterlader 2,5 konfrontationstime pr. studerende. En gruppe bestående af 5 deltagere har således 12,5 vejlednings-/konfrontationstimer til rådighed.

Ved masterafhandlingen er der 5 1/2 konfrontationstime pr. studerende (19,25 arbejdstime), dette er inklusive eksamen (105 minutter fordelt på 75 minutter til forberedelse og 30 minutter til eksamen).

Således er der reelt set 5 konfrontationstimer pr. studerende, hvilket betyder, at en gruppe bestående af 5 deltagere har 25 vejledningstimer.

Vejledningsprocessen

De studerende og vejleder aftaler indbyrdes, hvor og hvornår vejledningen skal foregå. Vejlederen har såvel som de studerende ret til at insistere på, at vejledningen skal finde sted på RUC. Inden et vejledermøde sender de studerende materiale til vejleder og det aftales, hvornår det skal være modtaget og i hvilken form.

Et godt råd i forhold til at bruge sin vejledningstid fornuftigt er at forberede sig til vejledning – lav f.eks. en "dagsorden" og sende den til

vejleder, så han/hun kan forberede sig. Inden mødet er det også en god ide kort at præcisere, hvilke problemstillinger, der ønskes diskuteret eller hvilke afsnit, der hovedsagelig ønskes kritik på.

Vejlederrollen er en konsulentrolle. Det er de studerende, der har beslutningskompetencen og ansvaret. Vejlederen kan give gode råd, komme med ideer til litteratur og metode, problematisere valg af litteratur, empiri og metode, rådgive om etik i forhold til undersøgelser og interventioner, give feedback på formulering o.l., rådgive om henvisningssystemer, forholde sig til gruppens konflikter og proces etc. Men det er de studerende, der træffer beslutningerne og har ansvaret.

Dette er vigtigt at være opmærksom på i forbindelse med jura og etik i forhold til de "3-mands rettigheder", der gør sig gældende ifm. med samarbejde med eksterne aktører. Når en projektgruppe træffer aftaler med organisationer eller medlemmer af organisationer med henblik på at skaffe sig undersøgelsesmateriale, bør man således gennemtænke hvilke interessemæssige og etiske problemstillinger, der kan opstå af dette samarbejde. Den nemmeste løsning er selvfølgelig at stemple arbejdet som fortroligt, og dette vil være det rigtige at gøre, hvor man er i tvivl. På den anden side bør man betænke, om det materiale man arbejder med, kan have en værdi for offentligheden, og derfor tage en diskussion med samarbejdspartnere om hvilke krav de vil stille ifbm. evt. offentliggørelse. Samarbejdspartnere er ofte mere åbne end man lige skulle tro. I det omfang vejleder, eksaminator eller censor bliver opmærksomme på åbenlyse risici for krænkelse af 3-mandsrettigheder, skal de meddele dette til de studerende på en tydelig måde. Hvis vejleder, eksaminator eller censor bevidst (forsætligt eller groft uagtsomt) undlader at gøre opmærksom på sådanne forhold, vil universitetet kunne blive draget til ansvar.

Efter projektafleveringen ophører vejlederaktiviteten. Vejlederen træder nu ud af vejlederrollen og ind i rollen som eksaminator og kan således ikke involveres i projektgruppens eksamensforberedelser.

6. KONFERENCESYSTEM

MPO stiller et konferencesystem i moodle til rådighed for hver projektgruppes arbejde og indbyrdes kommunikation.

Endvidere har hvert modul et konferencesystem til rådighed til hjælp i gruppedannelsesprocessen og til samarbejde og videndeling projektgrupperne imellem (Fx gode bøger, spændende links og websider). I den forbindelse skal det siges, at der ikke er lagt op til konkurrence om karaktererne. Hvert projekt vurderes efter fortjeneste – ikke i forhold til de andre. Det anbefales således at projektgrupperne samarbejder indbyrdes.

7. GODE RÅD TIL PROJEKTSKRIVNINGEN OG GRUPPESAMARBEJDE

En problemstilling kan have udspring i en eller flere hypoteser, eller det kan være et fænomen man vil undersøge og beskrive uden forudgående forestillinger om bestemte sammenhænge. Problemstillingen er det vigtigste i et projekt. Inden teorivalg og empirisk fremgangsmåde besluttet er det vigtig at få godt fat i hvilken diskussion det er, man vil føre. Det er en god idé via oversigtsværker at redegøre for, hvilke væsentlige bidrag har der været tidligere og hvor diskussionen står i dag. Det er også vigtigt at forklare, hvorfor en problemstilling er interessant - generelt og for mig/os? Hvad er perspektiverne? Hvis vi kendte svaret på denne problemformulering, hvad ville det så medføre?

Problemformuleringen er det styrende element for resten af projektarbejdet, og det lønner sig at bruge meget tid her og ikke springe vanskeligheder eller eventuelle gruppekonflikter over. I givet fald får man lov at "hilse" på dem senere, hvor presset er større.

Struktur er som regel en hjælp. Det gælder for projektet og det gælder for processen. Næst efter problemformuleringen kan det være en storartet ide at bruge tid på indholdsfortegnelsen – på dispositionen, hvordan skal den være? Hvilke spørgsmål skal være undersøgt/belyst i hvilken rækkefølge?

Det er vigtigt at argumentere for sit valg af teoretisk vinkel, metode og data. Man skal overveje, hvilke andre data der også kunne have belyst

problemstillingen og hvilke synsvinkler andre teoretiske tilgange ville have på problemstillingen. Det er en dårlig ide at opfinde grunde, fordi man synes de egentlige grunde (f. eks det var disse data, vi kunne få fat i, overskue, det er den teori, vi har mest sympati for osv.) er for pinlige. Der er ofte praktiske kompromisser i akademisk arbejde, og det er vigtigt at stå ved dem, beskrive dem, forklare hvorfor de var nødvendige. Det er vigtigt at reflektere over betydning af disse kompromisser. Ofte vil indsamlingen af empiri foregå i en af gruppemedlemmernes hjemorganisation. Overvejelser over hvilke bias dette kan have er særdeles centrale.

Det er vigtigt at komme i gang med skriveriet. Akademisk skrivestil er anderledes end talesprog og journalistik. Hvis man er i tvivl så kan man lade sig inspirere i de tekster, der hører til studiet. Akademisk betyder ikke, at det skal være snørklet og med mange bisætninger. Det gælder her som andre steder: det dunkelt tænkte er det dunkelt sagte (og skrevne)...og omvendt. Tilstræb enkelhed og klarhed.

Gruppearbejdet er også et samarbejde, der skal fungere, og man er afhængig af hinandens indsats. Sæt ind imellem fokus på processen og hvis den byder på vanskeligheder, kan den tages op i vejledningen: hvem ved, en forståelse af vanskelighederne der, kan måske have en sammenhæng med den problemstilling I arbejder med. Af processuelle og indholdsmæssige grunde er den en god ide, hvis man kan aftale hele fælles gruppedage, hvor der både diskuteres og skrives. Det er en bedre tidsinvestering end mange kortere møder.

Struktur er også en hjælp i forbindelse med gruppeprocessen. Aftal deadlines og arbejdsdeling og diskuterer hvilke forventninger man skal leve op til. Indledningsvist i gruppearbejdet kan det være en god ide at tage en runde, hvor hvert enkelt gruppemedlem sætter ord på egne ønsker, behov, styrker, svagheder, fordomme osv. Ligesom det er fornuftigt at gøre sig klart, hvor meget mødeaktivitet de enkelte er indstillede på at levere. Dette kan gøre det lettere at udnytte gruppens samlede potentiale og drage fordele af gruppens mangfoldighed.

8. FAGLIGT NIVEAU

I princippet svarer en masterafhandling til et speciale på en kandidatuddannelse. Når man arbejder på sit masterprojekt skal man holde sig det fagspecifikke akademiske samfund som målgruppe og søge at leve op til standarder her - hvad skal der til for at dette masterprojekt kan offentliggøres i et fagtidsskrift?

På modul 1 projektet skal man forestille sig sine medstuderende som målgruppe. Det vil sige, at ting, der er banale for målgruppen, behøver man ikke skrive. Man skal argumentere så man kan gøre sig forstået overfor sine medstuderende.

9. VIDENSKABSTEORI, EMPIRI OG METODE

Når der benyttes egenhændigt indhentet empiri til et arbejde, bør rapporten indeholde en begrundelse for empiriens relevans til belysning af problemstillingen:

- Der stilles ikke krav om empiriens omfang, men der skal
- argumenteres for, hvilken udsigekraft materialet kan tilskrives
- Man skal kunne begrunde sit metodevalg i det hele taget og være parat til at diskutere styrker og svagheder ved de (den) valgte metoder i forhold til andre mulige
- De anvendte teorier skal placeres i teoriehistorisk og videnskabsteoretisk kontekst
- En særlig kompetent anvendelse af teori i praksis kan opveje en mere begrænset indsats med det videnskabsteoretiske og omvendt. (se i øvrigt kapitel 7)

10. HENVISNINGER OG REFERENCER

Der findes forskellige referencesystemer (fx Harvard, Vancouver, APA m.f) til at angive kilder/referencer. MPO anbefaler at benytte APA's (American Psychological Association) referencesystem.

Det finder du her:

<https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines>

Du kan finde en dansk vejledning til APA her:

<https://biblioteket.pha.dk/sites/biblioteket.pha.dk/files/2025-02/Guide%20til%20APA%20feb%202025.pdf>

11. PLAGIATKONTROL

Alle skriftlige arbejder (skriftlig hjemmeopgave, projekt og masterafhandling) afleveres i dag elektronisk til <https://eksamen.ruc.dk/>. Dette system udfører automatisk plagiattest og resultatet af disse test præsenteres for lærere og censorer. Med testen er det sidste ord ikke sagt i en plagiatsag, men den er et nyttigt hjælpemiddel til at komme snyd til livs. Plagiat er selvsagt ikke tilladt og kan føre til bortvisning. Til gengæld er det tilladt at citere og referere andres (og egne) arbejder, hvis det gøres med de almindelige henvisningsmetoder. Det regnes også for plagiat, hvis man citerer sig selv uden at anføre referencen. Rationalet er, at det er snyd at få point for det samme arbejde to gange. Man skal derfor tænke sig godt om, hvis man bruger 'copypaste' funktionen:

"Som praktisk hovedregel vil der foreligge plagiat, hvis en studerendes værk ved en prøve eller eksamensbevarelse giver indtryk af, at vedkommende er ophavsmand til en idé, en tekst, et produkt eller lignende, selvom ophavsmanden faktisk er en anden.

Der foreligger således plagiat, hvis f.eks. en opgavebesvarelse helt eller delvist fremtræder som produceret af den eller de studerende selv, selv om opgavebesvarelsen

- 1) omfatter identisk eller næsten identisk gengivelse af andres formuleringer eller værker, uden at det gengivne er markeret med anførselstegn, kursivering, indrykning eller anden tydelig markering med angivelse af kilden, herunder evt. sidetal eller lignende (afskrift)

- 2) omfatter passager med et ordvalg, der ligger så tæt på et andet værk eller lignendes formuleringer m.v., at man ved sammenligning kan se, at passagerne ikke kunne være skrevet uden anvendelse af det andet værk (parafrasering m.v.)
- 3) omfatter brug af andres ord eller idéer, uden at dette er angivet (anden plagiering)

Genbrug af tekst og/eller centrale idéer fra egne tidligere bedømte eller publicerede arbejder uden iagttagelse af de ovenstående principper i nr. 1 og 3 er ligeledes eksamenssnyd. (Rent sprogligt er det ikke omfattet af begrebet plagiat, men det udgør en anden form for eksamenssnyd.) Studerende har således ret til at anvende og citere fra andre forfatters (eller egne) værker – så længe det sker med behørig kreditering af de anvendte værker og forfattere og tydelig markering af citater m.v.” (Notat: Bedømmelseskriterier og praksis i sager om eksamenssnyd. Findes her:

<https://intra.ruc.dk/dk/for-studerende/studieadministration/alt-om-eksamen/undgaa-eksamenssnyd/>)

12. PROJEKTETS FORSIDE

Skal være forsynet med titel, forfatterens navne, vejlederens navn, dato, antal anslag inkl. mellemrum og sted: MPO/RUC.

13. EKSAMENSTILMELDING

De studerende meddeles i passende tid inden projektafleveringen, at de skal tilmelde sig eksamen. Administrator tager herefter kontakt til censorkorpset.

14. AFLEVERING

Projektrapporter og masterafhandlinger afleveres på det meddelte tidspunkt (cirka 2 uger før eksamen) elektronisk på <https://eksamen.ruc.dk/>.

Fortroligt materiale:

Hvis projekter eller masterafhandlinger indeholder fortroligt materiale skal det fremgå umisforståeligt på forsiden.

Bilag og datamateriale:

Hvis projektrapporten eller masterafhandlingen indeholder analyser af interviews, nedskrevne observationer, statistisk materiale, spørgeskemaer e.l. bør dette så vidt muligt vedlægges som dokumentation. Det er ikke noget krav, at interview udskrives ord for ord, men materialet skal være tilgængeligt i et almindeligt tilgængeligt medie. Bilag repræsenterer en mulighed for, at censor eller eksaminator kan kontrollere data. De er ikke forpligtede til at læse bilag.

Resumé på engelsk

Masterafhandlingen skal forsynes med et resumé på engelsk. Resumeet indgår i bedømmelsen med vægten 5 %.

Aflevering på Pure

Det er et krav, at alle projekter på RUC også afleveres i RUC Bibliotekets projektbank. Dette gøres i forbindelse med afleveringen på Digital Eksamen, hvor der er en udførlig vejledning. Projektet skal også afleveres i Pure selvom jeres projekt er fortroligt. Har I sat kryds ved, at projektet skal være fortroligt, vil andre studerende ikke kunne søge jeres projekt frem i projektbanken.

15. EKSAMEN MODUL 1

Modul 1 afsluttes med en prøve, der tager udgangspunkt i projektrapporten. Ved prøven medvirker ekstern censur. Det er en betingelse for indstilling, at de studerende har bestået teoriseminarerne I og II.

Projektrapporten er udgangspunkt for eksaminationen. Både det skriftlige og det mundtlige indgår i bedømmelsen. Medmindre rapporten

giver grund til mistanke om, at en dumpekarakter kan være på tale, vil eksaminationen begynde med korte oplæg fra de studerende, der typisk trækker noget særligt spændende fra rapporten frem, dækker et alvorligt hul, som man er blevet opmærksom på efter afleveringen, eller udvikler videre på tankegange eller perspektiver i rapporten.

Resten af eksamen udspiller sig som en diskussion mellem de studerende, eksaminator og censor, der forhåbentlig alle berigede forlader lokalet når votering og karaktergivning er overstået. Hvis rapporten er meget svag, vil eksaminator være mere styrende og lede efter tegn på, at den studerende dog har lært noget af pensum. Eksaminator skal sørge for, at eksaminationen giver mulighed for individuel bedømmelse af de studerende. Den gode gruppe sørger derfor for, at alle gruppemedlemmer kan komme til orde. Censor og eksaminator skal under voteringen tage notater om præstationen og karakterfastsættelsen til brug for behandling af en eventuel klagesag. Notaterne skal opbevares i mindst et år, og herudover indtil en eventuel klagesag er afsluttet. Der gives én karakter pr. studerende efter 7-trinsskalaen. Der kan læses mere om eksamen i studieordningen.

16. EKSAMEN MODUL 2

Masterprojektet bedømmes ved en samlet vurdering af masterafhandlingen og en mundtlig prøve. Ved bedømmelsen medvirker ekstern censur. Den mundtlige prøve tager udgangspunkt i den fremlagte afhandling. Medmindre afhandlingen giver grund til mistanke om, at en dumpekarakter kan være på tale, vil eksaminationen begynde med korte oplæg fra de studerende, der typisk trækker noget særligt spændende fra rapporten frem, tildækker et alvorligt hul, som man er blevet opmærksom på efter afleveringen, eller udvikler videre på tankegange eller perspektiver i rapporten.

Eksaminationen foregår herefter som en samtale mellem de studerende, eksaminator og censor, der forhåbentlig alle berigede forlader lokalet når votering og karaktergivning er overstået. Hvis rapporten er meget svag, vil eksaminator være mere styrende og lede

efter tegn på, at den studerende dog har lært noget af pensum. Eksaminator skal sørge for, at eksaminationen giver mulighed for individuel bedømmelse af de studerende. Den gode gruppe sørger således for, at alle gruppemedlemmer kan komme til orde. Censor og eksaminator skal under voteringen tage notater om præstationen og karakterfastsættelsen til brug for behandling af en eventuel klagesag. Notaterne skal opbevares i mindst et år, og herudover indtil en eventuel klagesag er afsluttet.

Der gives én karakter pr. studerende efter 7-trinsskalaen. Ved bedømmelsen af masterafhandlingen skal der ud over det faglige indhold også lægges vægt på den studerendes stave- og formuleringsevne. Stave- og formuleringsevnen indgår i bedømmelsen med vægten 10 %. Resumeet indgår i bedømmelsen med vægten 5 %. Der kan læses mere om eksamen i studieordningen.

17. HÅNDTERING AF PERSONOPLYSNINGER I FORBINDELSE MED EMPIRI

Som forfattere til et projekt, er det jer, der har ansvaret for at overholde god forskeretik og GDPR-lovgivningen i forbindelse med empiriindsamling. F.eks. skal I lave en samtykkeerklæring i forbindelse med interviews, observationer og spørgeskemaundersøgelser. RUC har lavet en standard samtykkeerklæring som skal anvendes. Denne kan findes på intra.ruc.dk, søg efter "Persondata for studerende".

18. EKSAMENSBEVIS, DIPLOMER OG FEST

På selve eksamensdagen, lidt efter den sidste gruppe har forladt eksamensbordet, afholdes en reception, hvor de beståede mastere overrækkes et foreløbigt masterbevis (det officielle kommer et par måneder senere) og hvor studerende, lærere og de studerendes familie o.l. kan ønske tillykke. Der holdes taler og bydes på en forfriskning. De studerende, der ikke er blevet helt færdige, kan rekvirere en underskrevet udskrift af deres hidtidige studieindsats. Såfremt de studerende beslutter sig for det afholdes en fest for studerende og lærere umiddelbart efter receptionen.

Kapitel 4: Oplevelsesbaserede lærebegivenheder og supervision

At deltage i disse forskellige gruppeformater kan opleves meget uvant og anderledes end mere kendte sociale sammenhænge. Oplevelser i disse begivenheder kan spænde fra oplevelser af meningsløshed og frustration og oplevelser af at have mistet sine ellers udmærkede sociale og ledelsesmæssige kompetencer i den ene ende af spekteret, til 'aha'-oplevelser, hvor man pludselig forstår, hvorfor nogle møder på ens arbejdsplads er produktive, mens andre forekommer en at være det rene tidsspilde, og oplevelser af pludselig at kunne forstå, hvorfor man bliver usikker overfor en bestemt person eller i bestemte situationer i den anden ende.

Konsulenternes rolle i de oplevelsesbaserede lærebegivenheder er at bistå grupperne i deres arbejde med hovedopgaven. Dette foregår ved, at konsulenten på baggrund af egne iagttagelser og de tanker og følelser, der opstår ved at være til stede i gruppen, formulerer hypoteser om det, der sker her-og-nu, stiller spørgsmål, skaber opmærksomhed på hidtil usete sammenhænge, konfronterer ubevidst materiale, fremsætter fortolkninger og giver faciliterende og støttende kommentarer etc.

En særlig opmærksomhed er rettet imod begivenhedens hovedopgave og grænserne omkring begivenheden: den tid, det rum og de ressourcer, der er til rådighed. I disse rammer og i konsulentens trofasthed over for dem, ligger et nødvendig containment for arbejdet. Forvaltningen af konsulenternes roller vil naturligt være præget af den person, som varetager rollen. Konsulentens bistand opleves ikke altid umiddelbart som hjælpsom, men giver ofte anledning til forundring, forvirring og mangeartede følelser hos gruppens medlemmer. Undersøgelsen af den aktuelle forundring, forvirring og de mangeartede følelser rummer læringsmuligheder både på det personlige plan for det enkelte gruppe medlem og for deltagerne som helhed.

Formålet med MPOs proceselementer kan beskrives i disse tre punkter:

1) Procesforståelse og interventionsevne

Den studerende skal udvikle sine evner til at identificere og forstå psykologiske processer i individer, relationer, grupper, organisationer etc. og til at handle opgaveorienteret i forhold til disse.

Den studerende skal - placeret i en given organisation - på den ene side kunne identificere hovedopgave, grænser og roller i systemer og på den anden side kunne identificere eventuelle forekomster af forsvarsmekanismer og regressive processer i systemer.

Den studerende skal kunne betjene sig af begreber som projektion og projektiv identifikation, overføring, containing etc. og intervenere baseret på denne forståelse.

2) Selvindsigt/personlig udvikling

Den studerende skal udvikle sine evner til identificere og forstå psykologiske processer i sig selv og gennem dette udvikle sig personligheds mæssigt.

Dette indebærer at blive opmærksom på egne grundkonflikter, gentagelsesmønstre, roller eller sindstilstande, som man er tilbøjelig til at reproducere under pres (eller måske i særligt gunstige perioder). Opmærksomheden skulle gerne føre til, at man kan opfange gentagelsesprocesser før de når at rulle sig helt ud og beslutte sig for, om man vil gentage eller finde på noget andet. M.a.o. udvide friheden eller mængden af handlemuligheder (farver på paletten, tangenter på klaveret). Dette aspekt handler om hvorfor man er tilbøjelig til at påtage sig bestemte roller, når disse byder sig til i et system: valens.

3) Foregribende organisationspsykologisk forståelse

Den studerende skal udvikle sine evner til foregribende organisationspsykologisk forståelse, dvs. evner til at organisere og designe ledelses- og samarbejdsprocesser således at effektivitet og arbejdsglæde optimeres. Hvad sker der sandsynligvis angst- og

forsvarsmæssigt, hvis man ansætter den eller den i forhold til den eller dem, hvis arbejdet fordeles på den eller den måde, hvis vi tager imod denne ekstra opgave, hvis vi fyrer den og den etc.? Hvordan mobiliserer man medarbejdernes kreativitet uden at misundelsen eskalere destruktivt?

De oplevelsesbaserede lærebegivenheder består af:

Processtudiegruppe PSG (PSG-S og PSG-T)
Supervisionsgruppe SUP
Personligt udviklingsforløb PUF
Rolleanalysegruppe RAG
Observationsgruppe OBS
Arbejdskonferencer (se kapitel 5)

PROCESSTUDIEGRUPPE (PSG OG PSG-S) OG PSG-Træning

Processtudiegruppen er sammensat af MPO-staben. Her arbejder 7-10 deltagere, der bistås af en eller to konsulenter. Der er 24 PSG-sessioner i løbet af hele uddannelsen.

I den store processtudiegruppe (PSG-S) arbejder alle studerende og én eller to konsulenter bistår gruppen i dens arbejde. Der er i alt 8 PSG-S sessioner af 60 min. i løbet af hele uddannelsen. PSG og PSG-S fremmødere registreres under OPLEVELSESBASEREDE LÆREBEGIVENHEDER A.

Opgaven i processtudiegrupperne er at undersøge hvilke psykologiske processer, der foregår i gruppen, mens de foregår. De enkelte deltagere må således både gøre materiale tilgængeligt og undersøge det materiale, der kommer frem. At gøre materiale tilgængeligt vil sige at dele sanseindtryk, tanker, følelser og fantasier.

At undersøge vil sige at observere og spørge til:

- 1) det vi har adgang til med sanserne
 - a) Det vi hører - hvad de andre gruppedeltagere siger
 - b) Det vi ser - de nonverbale vink som andre gruppedeltagere giver os
- 2) de tanker, følelser og fantasier, der opstår, mens vi deltager i gruppen

Konsulentens bistår gruppen i dens arbejde ved:

- 1) at præsentere iagttagelser, der kan inspirere undersøgelserne
- 2) at præsentere arbejdshypoteser om gruppens adfærd til afprøvning
- 3) at invitere deltagerne til selv at udvikle arbejdshypoteser
- 4) gennem omhyggelig rammesætning at sikre et containende miljø for arbejdet

Gruppen arbejder på et psykodynamisk grundlag. Dvs. at følgende antagelser er gældende:

- 1) Det vi siger og gør, er både og på forskellig vis motiveret bevidst og ubevidst
- 2) Vi medbringer vores livshistoriske erfaring - både den egentlige erfaring og den, der på grund af angst og konflikt er fortrængt, blevet til gentagelsesmønstre eller karaktertræk etc. - når vi deltager i grupper og i relationer her og nu
- 3) Individet og grupper kan begge ses som systemer og begge kan veksle mellem at handle rationelt eller regressivt.
- 4) For den enkelte er gruppen således både et medium for selverkendelse og et sted for iagttagelse og udvikling af forståelse og viden om gruppeprocesser. I arbejdet tilstræbes det at være eksplicit om hvilke data, der ligger til grund for de arbejdshypoteser, der fremsættes. Konsulenten må ligesom deltagerne trække på alle ressourcer af teorier, oplevelser og erfaringer til fortolkning af data.

PSG-Træning

tilbydes gruppens andetårsstuderende mulighed for at gøre erfaringer i konsulentrollen og giver samtidig samtlige deltagere mulighed for at opleve en ekstra læringsdimension.

En PSG-T session er opdelt i to dele: En her-og-nu del og en der-og-da del. Første del (her-og-nu) foregår som en almindelig PSG-session, blot er konsulenten en træningskonsulent og stabskonsulenten er placeret uden for kredsen i en observatørrolle.

Træningskonsulentens bistår gruppen i sit arbejde ved:

- 1) inden gruppestart at sørge for, at stolene er rigtigt opstillet (Stabskonsulentens placerer dog selv sin stol)
- 2) at introducere opgaven til gruppen
- 3) at præsentere iagttagelser, der kan inspirere til undersøgelser af gruppens her-og-nu
- 4) at præsentere arbejdshypoteser om gruppens adfærd til undersøgelse
- 5) at invitere deltagerne til selv at udvikle arbejdshypoteser
- 6) at sikre et containende miljø for arbejdet, bl.a. gennem omhyggelig varetagelse af gruppens rammer

I anden del (der-og-da) overtager stabskonsulentens ledelsen af gruppen. Træningskonsulentens placeres overfor stabskonsulentens og de øvrige sætter sig i en halvcirkel med fokus på de to konsulenter. Stabskonsulentens stiller nu, baseret på dennes observationer, spørgsmål til træningskonsulentens, til uddybning af procesforståelsen. Spørgsmål af typen 'Hvad tænkte du, da du intervenerede sådan og sådan? Eller 'Lagde du mærke til at Z var meget urolig der og der? Hvad tænkte du om det?' Træningskonsulentens fortæller også om sin oplevelse af arbejdet i konsulentrollen. Herefter interviewer stabskonsulentens de enkelte deltagere én for én om tanker og oplevelser i her-og-nu-fasen.

SUPERVISIONSGRUPPE (SUP)

Supervisionsgrupperne sammensættes af MPO-staben og består af 7 studerende blandet af både 1. og 2. årsstuderende. Der er 28 SUP á 90 min. i løbet af uddannelsen og de fremmødere registreres under SUP. Gruppen er tilknyttet en konsulent, der bistår den i sit arbejde.

Supervisionsgruppens hovedopgave er: at give den enkelte studerende mulighed for at undersøge og reflektere over egen rolle og praksis i arbejdslivet. Konsulentens vil i løbet af uddannelsen præsentere

og arbejde med forskellige supervisionsmetoder. Afhængig af hvilken metode gruppen aktuelt arbejder med, gives der også mulighed for at gruppemedlemmer kan få rollen som supervisor, og dermed træne denne funktion.

Deltagerne skiftes til at fremlægge aktuelle problemstillinger. Aktiv deltagelse, både som supervisand og som superviserende medlem, er obligatorisk for alle gruppens medlemmer.

Konsulentens i supervisionsgruppen har også 'studievejlederfunktion', dvs. at han eller hun er den, man henvender sig til, hvis man har problemer eller er i tvivl om noget, der ikke lige hører under administrator eller studieleders områder.

PERSONLIGT UDVIKLINGSFORLØB (PUF)

PUF består af de samme studerende som supervisionsgruppen og den samme konsulent bistår gruppen i dens arbejde. Der er 8 PUF sessioner af 90 min. i løbet af uddannelsen og de fremmødere registreres under SUP. Opgaven i PUF er for den enkelte studerende at undersøge og reflektere over den personlige udvikling, som han eller hun oplever og opsøger i løbet af uddannelsen. I løbet af MPO-uddannelsen opsamler den enkelte studerende gennem deltagelse i de forskellige læringsbegivenheder mange forskellige oplevelser, erfaringer og teoretiske indsigter, der på forskellig vis bidrager til den personlige udvikling. PUF danner en ramme, hvor der er fokus på netop den personlige udvikling.

Hver enkelt studerende arbejder med en PUF-skitse. I første session i oktober PUF 1 skal den studerende formulere et spørgsmål angående en vigtig personlig udfordring i hans eller hendes arbejdsrolle i hjemorganisationen.

I januar mødes gruppen igen i dobbeltsessionen PUF 2 og PUF 3. Inden da har hvert gruppemedlem skrevet en kort (1-3 sider) skitse, hvor han eller hun reflekterer over sit personlige rollespørgsmål med inddragelse af oplevelser, erfaringer og teoretiske indsigter fra studiet. Det skrevne fremsendes til gruppen en ugen før sessionen.

I maj måned mødes gruppen til PUF 4. Inden da har hvert gruppemedlem genbesøgt sin skitse og tilføjet eventuelle yderligere oplevelser, erfaringer og teoretiske indsigter på skrift. Det skrevne fremsendes til gruppen en uge før sessionen. Her er der fokus på tilbageblik. Hvordan gik det med mit PUF spørgsmål? For de 1. årsstuderende er der fokus på, om spørgsmålet skal justeres til næste år. For de 2. årsstuderende arbejdes der endvidere på, hvordan de også udenfor MPO, i egen organisation, kan arbejde videre med udviklingsspørgsmålet.

ROLLEANALYSEGRUPPE (RAG)

Der er to rolleanalyseforløb på uddannelsen - hhv. på første og anden efterårs-arbejdskonference. De foregår i supervisionsgrupperegime (samme deltagere og samme konsulent) og fremmøderegistreres som en del af den arbejdskonference, som de finder sted på.

Rolleanalyse er en psykodynamisk metode, der undersøger og identificerer den enkeltes ubevidste handlemønstre i organisationer. Den er velegnet som element i en arbejdskonference. I et rolleanalyseforløb starter man med at beskrive sin barndomsfamilie og sin aktuelle familie og de roller og egenskaber, der her er fordelt mellem medlemmerne.

Næste trin er en beskrivelse af sin hjemorganisation og de roller der er fordelt her - ikke mindst sin egen. Endelig beskrives i tredje trin de roller, som man i arbejdskonferencen har fået og taget, forsøgt at undgå og forsøgt at få. Der opstår ret hurtigt 'links'/sammenhænge mellem de roller deltageren har fået og taget i de forskellige historiske og nutidige relationer. Det viser sig ofte, at man er tilbøjelig til at gentage rollemønstre i nye systemer.

Rolleanalysen kan gennem tydeliggørelse af deltagerens ubevidst motiverede adfærd gøre det muligt for deltageren at vælge, om han eller hun vil gentage sine mønstre eller måske udvide repertoiret med nye handlemåder. Efter arbejdskonferencen medbringes materialet fra rolleanalysen til de efterfølgende supervisionsgruppesessioner, hvori det inddrages til uddybning af arbejdet.

PSYKODYNAMISK ORGANISATIONSOBSERVATION (OBS)

Træningsprogrammet i psykodynamisk organisationsobservation foregår i grupper á 5-6 deltagere blandet af 1.- og 2.-årsstuderende. Der er i alt 8 OBS- grupper i løbet af uddannelsen. Grupperne består af en konsulent. Til træningsprogrammet hører også 1 forelæsning, 2 gange observation af en organisation og udfærdigelse af et notat og en udprøvning. Observationsgrupperne fremmøderegistreres.

Træningsprogrammet i psykodynamisk organisationsobservation har som hovedopgave at give de studerende teoretisk og metodemæssig indsigt i psykodynamisk observation i organisationer samt praktisk træning i rollen som psykodynamisk observatør. Psykodynamisk observation er inspireret af Esther Bicks klassiske babyobservationstræning for børnetereapeuter og interesserer sig for også at indfange de emotionelle aspekter af organisationslivet. Det er en god ide at finde en organisation, som ikke er den man selv arbejder i. Man kan evt. bruge MPOs ORGANISATIONSBANK, der findes på moodle.

EVALUERING

Ifølge studieordningen giver de oplevelsesbaserede lærebegivenheder 4,5 ECTS POINTS, mens supervisionen giver 1,5 ECTS POINTS. Begge dele evalueres gennem tilfredsstillende deltagelse. Dette indebærer et almindeligt aktivt engagement i gruppens arbejde og en tilstedeværelse på mindst 80%.

Fremmødet i SUP, PUF, OBS, PSG og på arbejdskonferencer bedømmes for **hele uddannelsen**.

Under **SUPERVISION** fremmøderegistreres:

Supervisionsgruppe	24 sessioner
Personligt udviklingsforløb	8 sessioner
Observationsgruppe	8 sessioner
I ALT	40 sessioner

Mindste fremmøde til godkendelse af tilfredsstillende deltagelse er 80 % af 44 sessioner, altså 35.

Under **OPLEVELSESBASEREDE LÆREBEGIVENHEDER A**

fremmøderegistreres:

Processtudiegruppe (inkl. PSG-T)	28 sessioner
Stor processtudiegruppe	8 sessioner
IALT	36 sessioner

Mindste fremmøde til godkendelse af tilfredsstillende deltagelse er 80 % af 36 sessioner, altså 29.

Under **OPLEVELSESBASEREDE LÆREBEGIVENHEDER B**

fremmøderegistreres arbejdskonferencer:

En 3-dages arbejdskonference giver 100 point, mens en 5 dages konference giver 200 point.

Der er 4 3-dages arbejdskonferencer, der tilsammen giver	400 point
og én 5-dages arbejdskonference, der giver	200 point
I ALT	600 point

Mindste fremmøde til godkendelse af tilfredsstillende deltagelse er 80 % af 600 points, altså 480 points.

Udregningen af points foregår ved, at konferencens arbejds-sessioner opdeles i kvarter (75 minutters tilbagebliksggruppe = 5 kvarter), der tælles sammen og sættes til 100 point. Evt. fravær gøres tilsvarende op i kvarter og omregnes til points, der så trækkes fra de 100 points. Hvis en konference indeholder 50 kvarters arbejdstid (= 100 point) og man har været fraværende i to sessioner af hver 5 kvarter – altså 10 kvarter (20 point) scorer man 80 points for konferencen.

Kapitel 5: Arbejdskonferencer

En arbejdskonference er en tidsmæssigt afgrænset organisation, hvis opgave er at undersøge og skabe læring om organisationspsykologiske processer.

Arbejdskonferencekonceptet er oprindeligt udviklet af OPU (Organisationspsykologisk Uddannelse) under IGA (Institut for Gruppeanalyse, København) som en videreudvikling af The Tavistock Institute of Human Relations Leicesterkonferencer.

På MPO-uddannelsen er der fire 3-dages og én 5-dages konference. De foregår alle i internat og varer hhv. fra torsdag kl. 16 til lørdag kl. 16. og fra mandag kl. 16 til fredag kl. 16.

Arbejdskonferencerne er bygget op omkring et tema og indeholder en større organisationspsykologisk øvelse og forskellige mindre gruppesammenhænge som f.eks. tilbagebliksgruppe og anvendelsesgruppe. Ideen er på kort form at skabe en organisation, der studerer sig selv mens den arbejder.

Konferencerne ledes af en konferenceleder og dennes stab. Konferencelederen er autoriseret af MPOs studieleder. Konferencelederen sammensætter selv inden for nærmere fastsatte rammer sin stab - som regel af både medlemmer af MPO-staben og eksterne konsulenter. Konferencelederen står for konferencens design og afvikling.

Arbejdskonferencer er ikke rollespil eller 'som om' organisationer. Der udmeldes en opgave og stilles ressourcer til rådighed for deltagerne, som skal søge at løse opgaven ved brug af de til rådighed værende ressourcer.

På enkelte konferencer kan der deltage en ekstern konsulent fra udlandet til udvikling af konceptet. På en sådan konference vil konferencesproget være engelsk, når den engelsktalende er til stede. På konferencestedet er der enkeltværelser til alle, fuld forplejning og mulighed for forskellige fritidsaktiviteter og samvær, i den fritid der dog sjældent er meget af.

Arbejdskonferencer er ret intense, energikrævende og udfordrende og læreprocesserne fortsætter ofte et stykke tid efter selve konferencens afslutning. Man skal være forberedt på at det ikke altid er helt lige til at komme hjem.

Kapitel 6: Samarbejde, medbestemmelse og evaluering

IMTs MASTERSTUDIENÆVN

Masteruddannelserne på RUC har et fælles studienævn, som omfatter alle masteruddannelser:

- Master i Organisationspsykologi (MPO)
- Master i Projekt- og Forandringsledelse (MPF)
- Master i Social Bæredygtighed (MSB)
- Master i Sundhedsfremme (MSF)
- Master i Uddannelse og Læring (MUL)
- Master i Professionel Kommunikation (MPK)

Hver uddannelse er repræsenteret med én underviser (videnskabeligt personale/VIP) og én studenterrepræsentant. Begge vælges demokratisk. Ofte vælger uddannelsen, at det er studielederen, som stiller op til valget som videnskabelig repræsentant, men dette er ikke et krav. En videnskabelig repræsentant sidder som udgangspunkt i en valgperiode på 4 år, mens en studenterrepræsentant sidder i en valgperiode på 1 år.

Studienævnet er et vigtigt organ, og har bl.a. ansvaret for kvalitetssikring af uddannelserne, godkendelse af kursusudbud samt behandling af diverse dispensationssager om f.eks. merit, udsættelse af eksamen grundet usædvanligt forhold, indstilling til syge-/ eller reeksamen eller lignende.

Her er hvad der står om studienævnet i Universitetslovens § 18:

§ 18. Rektor nedsætter et eller flere studienævn, herunder for at sikre de studerendes og de videnskabelige medarbejders medbestemmelse på og medinddragelse i uddannelse og undervisning.

Stk. 2. Hvert studienævn består af et lige stort antal repræsentanter for

det videnskabelige personale og de studerende, som vælges af og blandt henholdsvis det videnskabelige personale og de studerende.

Stk. 3. Studienævnet vælger af sin midte blandt det videnskabelige personale en formand og blandt de studerende en næstformand.

Stk. 4. Studienævnet har foruden de i vedtægten fastsatte opgaver til opgave at sikre tilrettelæggelse, gennemførelse og udvikling af uddannelse og undervisning, herunder

- 1) at kvalitetssikre og kvalitetsudvikle uddannelse og undervisning og påse opfølgning af uddannelses- og undervisningsevalueringer
- 2) at udarbejde forslag til studieordning og ændringer heri
- 3) at godkende plan for tilrettelæggelse af undervisning og af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen
- 4) at godkende ansøgninger om merit, herunder forhåndsmérit, og om dispensation, og
- 5) at udtale sig inden for sit område i alle sager af betydning for uddannelse og undervisning og drøfte forhold om uddannelse og undervisning, som rektor forelægger

Stk. 5. Studielederen har til opgave i samarbejde med studienævnet at forestå den praktiske tilrettelæggelse af undervisning og af prøver og anden bedømmelse, der indgår i eksamen. Studielederen godkender opgaveformulering og afleveringstidspunkt for kandidatspecialet samt i tilknytning hertil en plan for vejledningen af den studerende.

Stk. 6. Studienævnsformanden kan i særlige tilfælde godkende ændringer i studienævnets afgørelser om forhåndsmérit.

Det er ligeledes studienævnet, som behandler meritsager samt giver dispensationer til eksamener, studieordningen og lign. Har du brug for at søge dispensation om noget, så gøres dette via en blanket som du finder på www.ruc.dk/kontakt-til-mpo, og herefter klikker dig videre på "Studienævnet For Masteruddannelserne i IMT" og "Sådan søger du om merit, dispensation, mm".

CENTER FOR ORGANISATIONSPSYKOLOGI - COP

Centeret interesserer sig både for at skabe generel organisationspsykologisk viden på internationalt niveau og for at blive en nyttig medspiller for dagens danske organisationer og dermed bidrage til mere effektiv opgaveløsning og mindre stress og psykisk belastning i organisationer. Centerets forskning er sammen med anden dansk & international forening et fundament for masteruddannelsen i organisationspsykologi.

I centeret arbejder de videnskabelige medarbejdere, der er tilknyttet MPO. COP sørger for MPOs forskningsbaseret. Der arrangeres også forskningsseminarer og workshops og der samarbejdes med eksterne institutioner og virksomheder. Centeret har løbende haft Ph.d.-studerende tilknyttet.

SAMARBEJDSGRUPPEN PÅ MPO

Samarbejdsgruppen på MPO består af to lærere, to studerende og en MPO- alumne, der mødes 4 gange pr. år med deltagelse af uddannelsens administrator. Gruppens formål er at føre en løbende dialog om studiet og fremme samarbejdet mellem lærere og studerende om studiets løbende udvikling og forbedring. Gruppen er initiativtager til den årlige eksamensfest, vært ved de to årlige plenum for lærere og studerende og ved informationsmøder for kommende studerende. Gruppen interesserer sig også for uddannelsens PR-arbejde.

PLENUM

Plenum er lærere og studerendes fælles demokratiske forum. Der afholdes et plenum i efterårssemesteret, hvor der orienteres om MPO uddannelsens organisatoriske opbygning og indplacering, uddannelsen diskuteres og der vælges repræsentanter til MPOs Samarbejdsgruppe. I forårssemesteret afholdes et plenum, hvor uddannelsen diskuteres. Samarbejdsgruppen er vært for plenum, leder mødet og tager referat.

STUDIEREFLEKSIONSGRUPPE

I studierefleksionsgruppen (samme grupper og konsulenter som SUP-gruppen) arbejder de enkelte deltagere på skift med at undersøge og reflektere over, hvordan de selv synes de lærer og klarer sig i uddannelsens forskellige elementer.

Kapitel 7: Grundbegreber - om psykologi, videnskab, videnskabsteori, metode og etik

MPO er som masteruddannelse både forskningsbaseret og professionsorienteret. Det er et af uddannelsens mål, at deltagerne lærer at bruge teorier, forskning og praktiske metoder på en videnskabeligt reflekteret måde, kvalificerer sig til selv at lave mindre videnskabelige undersøgelser og til at arbejde sammen med forskere.

Videnskaben

indgår således i den virkelighed den er viden og videnskab om. Nogle videnskaber handler direkte om mennesker og det særlige ved disse er i denne forbindelse, at de læser og lytter til teorier om dem selv og reagerer derpå.

Forskning

- er produktion af viden, dvs. beskrivelser af virkeligheden og dens dele, undersøgelser og eksperimenter med virkeligheden og dens dele, udvikling af teorier om hvorledes delene forholder sig til hinanden og til helheden og om hvad der sker når vi foretager os noget med virkeligheden.

Forsknings- og undersøgelsesmetoder

- er fremgangsmåder til produktion af viden. Kikkerter og mikroskoper skaffer adgang til overblik og detaljer. Kvantificering og tabeller muliggør sammenligning af data fra mange mennesker eller virkelighedsdele. Forskere kigger altid efter noget. Der er en teori eller en hypotese i forskerens hjerne allerede før han eller hun sætter kikkerten til øjet. Det man får øje på, kan give anledning til revision af teorier og til bekræftelse eller forkastelse af hypoteser. Teori og virkelighed er således både forskellige og gensidigt afhængige. Tænkning og læsning af bøger og

artikler og tænkning i denne forbindelse hører med til forsknings- og undersøgelsesmetodik.

Man kan f.eks. udmærket sidde ved sit skrivebord og finde ud af, at en bestemt økonomisk teori forudsætter en rationel forbruger og et gennemsigtigt marked og ud fra sin erfaring som samfundsborger tænke sig frem til, at denne forudsætning ikke er holdbar.

Videnskabelig formidling/fremstilling

- er fremgangsmåder hvormed man præsenterer viden og argumenterer for dens sandhed - almindeligvis artikler i videnskabelige tidsskrifter, afhandlinger, bøger og forelæsninger. Videnskabelig formidling finder - er den samlede mængde af systematiseret viden, der er produceret i samfund(ene) gennem historien(erne) i internationalt samarbejde og konkurrence. Videnskaben opdeles i områder: naturvidenskab, samfundsvidenskab og humaniora og hvert område indeholder en række forskellige fag og hvert fag en række underdiscipliner. Grænserne mellem områder, fag og underdiscipliner er løbende til debat. Organisationspsykologi er en del af faget psykologi, der på RUC hører under humaniora, men også trækker på natur- og samfundsvidenskab.

Viden

- er beskrivelser af virkeligheden og af de dele vi deler den op i, teorier om hvorledes disse dele forholder sig til hinanden og om hvad der sker, når vi foretager os noget med nogle af disse dele. Al viden er således formidlet af menneskelig praksis, er virkeligheden set med vore øjne. Vores praksis er behovsorienteret og viden kan ses som en systematisering af de erfaringer vi begår i vores forsøg på at gøre tilværelsen bedre. Behov er en historisk og social kategori og ændrer og udvikler sig derfor med historien. Dette vi er imidlertid et sammensat vi, hvis elementer ser virkeligheden forskelligt alt efter hvilken del af virkeligheden, de er, lever i og har adgang til. Viden og videnskab er imidlertid også dele af virkeligheden og

sted i flere kontekster. Først og fremmest i hvad man kunne kalde de(t) videnskabelige samfund. I dette er der udviklet regler for hvad der er god og dårlig forskning, solide og mindre solide metoder osv. I det videnskabelige samfund arbejder man på skuldrene af traditionen. Man skal således for at være medlem kende historien, hvilket skulle hindre, at man gang på gang opfinder den dybe tallerken og omvendt fremme en kollektiv arbejdsproces, hvor igennem menneskeheden bliver klogere og klogere. Videnskab formidles også gennem uddannelsessystemet og i offentligheden. Samfundet er også på denne måde en del af videnskaben ligesom videnskaben er en del af samfundet. Det er vigtigt at være opmærksom på grænseområdet mellem videnskab og samfund.

Forholdet mellem erkendelse og interesse.

Videnskabsmænd og -kvinder har interesser (de vil være berømte, renfærdige, gode, rige etc.) og forskellige grupper i samfundet vil have det bedre på hver deres måde eller bare have ret. Videnskaben har til syvende og sidst intet andet formål end at tjene menneskene, men fra den praktiske, komplekse og højst ufuldkomne virkelighed vi lever i her og nu og til dette 'til syvende og sidst' er der en lang vej, som man måske kan gøre sig fornuftige forestillinger om, men ikke af en type der kan gøre krav på særlig autoritet. Grænseområdet mellem videnskab og samfund bør således være et oplyst refleksions- og diskussionsområde.

Sandhed og videnskab

Forestillingen fra oplysningstiden var, at menneskeheden på et tidspunkt via videnskaben kunne nå frem til den sande viden om alt for altid. Måske ville der være en lille smule tilbage, som man ikke vidst noget om, men med udviklingen ville man nå tættere og tættere på. Evolutionsteorien (og til dels den marxistiske historieteori) passede godt ind i denne forestilling om det lineære fremskridt som historiens princip: fra amøbe over fisk til ko, abe og menneske, fra neandertaler, over stenalder osv. til det perfekte samfund. Denne forestilling er i dag opgivet af de fleste.

Menneskene er ikke bare problemløsere, de er i høj grad også problemskabere. Og menneskene er forskellige, har forskellige behov og interesser og påvirkes og reagerer også på vidensproduktionen. Bacons diktum: 'viden er magt' har en sandhedskerne, som Foucault og diskursteoretikerne har kørt noget ud over det område, hvor den gælder. Virkeligheden er ikke skabt af videnskabelige diskurser, men disse er medkonstituerende for virkeligheden. Poppers krav om, at videnskabelige teorier bør opstilles således, at det er muligt at modbevise dem, indeholder det fornuftige, at fordi vi har opgivet at finde den til enhver tid gældende sandhed om alt, så er konsekvensen af dette ikke, at alt er lige godt eller lige gyldigt. Det er stadig muligt at lave forskning, der, når man gør sig dens betingelser og begrænsninger klare, er sand eller kvalificeret sandsynlig. Og det er i høj grad mulig at lave forskning, der er forkert, fejlagtig, fordrejet, uhæderlig osv.

Sandhed og videnskabelig metode

På denne baggrund kunne man fristes til at gøre videnskabens sandhedskriterium til et metodekriterium: sand viden er det, der fremkommer ved korrekt brug af videnskabelige metoder. Herved overser man imidlertid, at også metoden er en del af samfundet og historien ligesom det man undersøger med metoden, ikke er virkelighed som sådan, men virkelighed, der både er forstruktureret af tanker og diskurser (og ikke kan være andet) og udvalgt som undersøgelsesrelevant i en samfundsmæssig kontekst. Der findes således ikke noget beskyttelsesrum, hvor man kan lave ren og sand videnskab. Videnskabsmændene og -kvinderne må derfor tage virkeligheden på sig i al dens komplekse sammensathed. Ikke blot være videnskabsmænd, men også ansvarlige og reflekterede borgere. Dette sidste indebærer, at videnskabsteori og metode også indebærer viden om historie og samfund; både om historien og samfundet som sådan og om forholdet mellem videnskab og samfund i historisk perspektiv.

Videnskabsteori

- beskæftiger sig med videnskaberne på et metaplan: videnskaben om videnskaben. Der er forskellige opfattelser af hvilke videnskabsteorier, der er de bedste og rigtigste. Videnskabsteorier er, da de forholder sig til det mere generelle i videns produktionen, som regel mere tværfaglige. Blandt de centrale skoler kan nævnes empirisme, rationalisme, positivisme, marxisme, kritisk teori, kritisk realisme, hermeneutik, konstruktivisme, socialkonstruktionisme og diskursteori. Det er vigtigt at kunne identificere de forskellige videnskabsteoretiske synspunkter i de forskellige teorier og praksisideer man møder og at have kendskab til de underliggende antagelser (om menneske, samfund, videnskab, etik og erkendelse), der kendetegner de forskellige teorier.

Psykologi

- er videnskaben eller læren om det psykiske. Både psyken og psykologien er dele af den sociale kontekst og elementer i den historiske proces.

Psykologien er opdelt i områder, hvor de traditionelle er:

- almen psykologi (perception, kognition, emotionalitet),
- personlighedspsykologi, udviklingspsykologi og socialpsykologi,
- klinisk psykologi, arbejds- og organisationspsykologi og pædagogisk psykologi.

Hertil kommer et utal af underspecialiseringer.

Psykologiske skoler

Psykologien er også opdelt i skoler, med særlige videnskabsteoretiske opfattelser, her nævnt med en vis kronologi:

- eksperimentalspsykologien - behaviorisme
- psykoanalyse
- humanistisk psykologi

- eksistentiaalistisk psykologi
 - systemteori
 - kritisk teoretisk psykologi (frankfurterskolen),
 - sovjetpsykologi (Leontjew, Luria og Vygotsky),
 - kritisk psykologi,
 - kognitiv psykologi
 - evolutionspsykologi
 - poststrukturalistisk psykologi (diskursanalyse, dekonstruktivisme, socialkonstruktionisme)
 - feministisk psykologi
 - klimapsykologi
- Hvortil kommer et utal af undergrupper.

Organisationspsykologi

- er den del af psykologien, der beskæftiger sig med psykologiske processer i organisationer og arbejdsprocesser.

Organisationspsykologien placeres ofte som en underafdeling af socialpsykologien, men trækker i princippet på alle discipliner og har også forbindelser til sociologi, biologi og samfundsteori.

Organisationspsykologien er også opdelt i forskellige skoledannelser, der undertiden udfordrer hinanden konstruktivt, undertiden lader som om hinanden ikke eksister og undertiden opfører sig respektløst og reduktionistisk overfor hinanden. Det er også værd at nævne forskellen mellem organisationspsykologiske teorier, der er vidt udbredte i praksis, men aldrig har sat sine ben (eller hvad man nu skal sige) på et universitet, akademiske traditioner, der aldrig har set en arbejdsplads og en hel masse aktivitet midt i mellem.

Teori- og socialhistorie

Ud fra den lineære udviklingsforståelse er teorihistorien historien om dygtige videnskabsmænd, der placeret på hinandens skuldre opdagede og opfandt viden og teknologi til gavn for menneskeheden. Sætter man imidlertid teorihistorien i socialhistorisk kontekst opstår en masse

spørgsmål, hvis mulige svar gør det lettere at orientere sig i nutiden. Hvorfor opstod organisationspsykologien netop på det tidspunkt, hvor den opstod. Hvad fortæller organisationspsykologiens udvikling om organisationerne og arbejdsprocessernes udvikling. Hvad fortæller organisationspsykologiens udvikling om livet udenfor organisationerne, om familielivets udvikling, forholdet mellem køn og generationer, om kommunikationsmidlernes udvikling og om de politiske konflikter i historien. Når den absolutte sandhed om alt er opgivet er den historiske proces et af de bedre steder at placere sine ben.

Etik og organisationspsykologi

Hvor erkendelsesteorien handler om det sande og æstetikken om det skønne, der handler etikken om det rigtige og det gode - tre forskellige discipliner, der imidlertid ikke er uden forbindelse. Indenfor organisationspsykologien melder de etiske spørgsmål sig på flere felter.

Forskningsetik drejer sig om hvorledes man bærer sig ad med at opføre sig ordentligt overfor de mennesker, man benytter som forskningsobjekter. Det drejer sig om at overholde aftaler om fortrolighed, bruge spørgeteknikker, der både tilgodeser forskningen og respekterer de udforskedes rettigheder og om at formidle resultater på anstændig vis. Forskningsetik drejer sig også om de dilemmaer der kan opstå, hvor man får kendskab til oprørende forhold, som man er afskåret fra at forholde sig til på grund af de aftaler man har indgået.

Da det gode og det rigtige ikke er hævet over interesse-mæssige forhold gør etiske problemstillinger sig også gældende indenfor arbejdet med organisationspsykologiske teorier. Teorier er medkonstituerende af virkeligheden og det er derfor af allerhøjeste vigtighed at gøre sig klart, hvilke interesser bestemte virkelighedsbeskrivelser tilgodeser og hvilke, der efterlades uberørte eller ligefrem manipuleres eller undertrykkes.

Organisationspsykologisk professionsudøvelse indeholder også etiske dilemmaer og udfordringer. Hvorledes varetager man fortrolighed over for klientgrupper, skal man være loyal med hovedopgaven, ledelsen eller medarbejderne, hvor langt vil man gå i forhold til sit personlige

værdisæt for at få eller beholde et job, hvor går grænsen mellem privatpersonen og arbejdspersonen, hvad er forskellen på fleksibilitet og forretningssans på den ene side og psykopati på den anden - for blot at nævne nogen.

Undervisning – læring

Man skelner på engelsk mellem teach og learn, hvad der kunne svare til forskellen mellem undervise og lære. Dette at nogen udsættes for undervisning er ingen garanti for, at de lærer noget og man kan sagtens lære noget uden at blive undervist. Universitetsstudier er traditionelt læsning af lærebøger og artikler, overhøring af forelæsninger og demonstrationer af praksisser (en operation) og objekter (et forstenet søpindsvin) og skriftlig og mundtlig eksamination.

I det postmoderne samfund produceres der enorme mængder af videnskabelig litteratur og der foreligger der et utal af forskellige skoledannelser, der gensidigt opfatter hinanden som i bedste fald tidsspilde. En af løsningerne på dette dilemma er metalæring, at lære at lære. Universitetsundervisningen har opgivet at lære de studerende alt hvad faget har skabt af lærdom og satser i stedet på brede orienteringer i det faglige landskab kombineret med eksemplariske projekter. Man prøver at formidle et så nuanceret overblik over faget, at de studerende har en mulighed for at trænge dybere ned i mere specialiseret viden og man prøver at lære de studerende at arbejde videnskabeligt gennem projektarbejde, hvor man fordyber sig i en bestemt problemstilling. Målet – kunne man sige – er ikke, at den færdige kandidat kan sin psykologi, men at den færdige kandidat er i stand til at arbejde videnskabeligt med psykologiske problemstillinger.

Projektarbejde

- kan med fordel ses som øvelser i forskningsarbejde/produktion af viden. Projektarbejdet på RUC kendetegnes ved at foregå i grupper, der er tilknyttet en vejleder, være deltagerstyrede, arbejde med virkelige problemer (ude i samfundet!) (problemorienteret) og være

eksemplariske (ved at studere en problemstilling (eksemplet) lærer man noget om hvordan man i det hele taget kan studere problemstillinger).

Forskningsbaseret undervisning

Undervisning på universiteter er forskningsbaseret. Dvs. at underviserne er aktive forskere og indgår i et aktivt forskningsmiljø.

Teoriundervisningen på MPO

Videnskabsteori og metode indgår i litteraturudvalg og undervisning på følgende måder: de fire teoriseminarer er opbygget således, at man i første bliver indført (teorihistorisk og socialhistorisk) i organisationspsykologiens faglige udvikling. Andet semester handler om de grundlæggende psykologiske discipliner: udviklingspsykologi, personlighedspsykologi, socialpsykologi (inkl. gruppe-, familie-, storgruppe-, intergruppe- og massepsykologi) og om læringsteorier. I tredje semester fokuseres der på de psykologiske udfordringer, som man står overfor som leder og konsulent, mens fjerde semester fokuserer på organisationspsykologisk intervention.

På universitetet er den kritiske refleksion den centrale værdi, mens det i organisationer drejer sig om effektivitet. Det er MPOs vision at skabe frugtbare møder og gensidig respekt mellem disse to forskellige værdier.

En gennemgående linje på MPO studiet er den psykodynamiske systemteori, der bakkes op af og bakker op om uddannelsens praktiske og procesorienterede elementer: processtudiegruppe, supervisionsgruppe, stor processtudiegruppe og arbejdskonferencer. Her suppleres med materiale og teknik fra systemisk og socialkonstruktionistisk hold, fra gruppeanalyse m.m.

De enkelte netklynger i teoriseminarerne er som regel emneorienterede og tilstræbes at indeholde tekster, der udfordrer hinanden på videnskabsteori og metode.

Det er meningen, at de studerende ikke blot skal tage det de nu lige kan bruge, men også øve sig i at argumentere for svagheder og

styrker i de respektive opfattelser og i at kunne begrunde hvorfor man i et givent tilfælde vil foretrække den ene metode for den anden. Disse overvejelser skal foregå både i forhold til sandhedskriterier, anvendelighedskriterier og etiske kriterier.

Spredt over hele forløbet præsenteres artikler og forelæsninger, der omhandler beskrivelse af de kontekster, der omgiver livet i organisationerne. Det er meningen at disse tekster skal sættes i forbindelse med de direkte organisationspsykologiske tekster og praksisser.

Kapitel 8: Uddannelsens organisation og jura

MPO er en del af Roskilde Universitet (RUC), der ligesom de andre universiteter hører under Uddannelses- og Forskningsministeriet. RUC ledes af rektor og af RUCs bestyrelse. På dette niveau vedtages de enkelte masteruddannelsers studieordninger og cirkulærer. De regler, der er fælles for masteruddannelserne på RUC bestemmes ligeledes her. RUC har i modsætning til de traditionelle universiteter intet fakultetsniveau mellem den centrale ledelse og de enkelte institutter. Ligeledes i modsætning til de traditionelle universiteter er flere fag ofte sammensluttet i ét institut. Der er i dag 4 institutter på RUC. MPO hører til på Institut for Mennesker og Teknologi (IMT).

Dekanen (institutlederen) og Prodekanen (viceinstitutlederen) er ansat, mens både institutbestyrelse, studienævn og studienævnformand er valgt af lærere, studerende og teknisk administrativt personale. Dekanen leder de åbne uddannelser. Ledelsen af masteruddannelser delegeres imidlertid som regel til en studieleder. Masterstudienævnet styrer instituttets masteruddannelser.

MPO finansieres primært af deltagergebyret. Hertil kommer et taksametertilskud fra ministeriet. Af de samlede indtægter betales et vist overhead, der bl.a. dækker bidrag til lokaler og administration.

REGLER OG PARAGRAFFER

Studieordningen er uddannelsens vigtigste lovgrundlag. Her er uddannelsens formål, overordnede indhold, prøver og eksaminer, klagemuligheder m.v. beskrevet. Da det er ganske omstændeligt at ændre på studieordninger, beskrives de mere detaljeprægede regler i cirkulærer, der hurtigere kan ændres og tilpasses ændrede forhold.

Studiehåndbogen beskriver hvorledes studieordningen udmøntes i praksis og er formuleret i et mere vejledende sprog.

Disse papirer findes på MPOs hjemmeside. Af interesse herudover kan nævnes:

- Bekendtgørelse om masteruddannelser ved universiteterne (masterbekendtgørelsen)
- Fællesregler for masteruddannelser på Roskilde Universitet august 2026
- Bekendtgørelse om eksamen og censur ved universitetsuddannelse (eksamensbekendtgørelsen)

Du finder disse i regelsamlingen på RUCs hjemmeside, hvor alle relevante regler i øvrigt er oplistet her:

<https://ruc.dk/master-i-organisationspsykologi> og

<https://intra.ruc.dk/dk/for-ansatte/regelsamling/uddannelse/32-faellesregler-for-masteruddannelser/>

Kapitel 9: Lærerstab

MPOs stab består af et antal videnskabelige medarbejdere (VIP'ere) fra Institut for Mennesker og Teknologi og af et antal eksterne lektorer. Staben varetager uddannelsens afvikling, diskuterer løbende uddannelsens udvikling og udfylder de roller, der er gennemgående for studiedage og netklynger.

Undertiden inviteres forelæsere fra andre dele af RUC, fra andre universiteter, fra andre lande eller i det hele taget personer, der skønnes at have værdifulde bidrag til uddannelsen.

På arbejdskonferencer sammensættes staben af konference-lederen, der er autoriseret af studielederen, og konferencestabens som regel sammensat af både medlemmer af MPO- staben og ressourcer udefra.

På MPOs hjemmeside kan man finde CV'er for MPO stabens medlemmer.

Kapitel 10: MPOs Alumnekomité

Formål

For at opbygge et stærkt og voksende alumnenetværk har vi brug for engagerede MPO'ere, der vil tage initiativer til og drive forskellige arrangementer for MPOs alumner og dermed synliggøre netværket. Med etableringen af **MPOs Alumnekomité** forankres MPOs alumnearbejde i tæt samarbejde med COP og MPO på RUC.

Alumnekomitéens opgave:

Det er Alumnekomitéens hovedopgave at bidrage til etablering, udvikling, drift og vedligeholdelse af alumnenetværket. Herunder at:

- Bidrage med iværksætterenergi, engagement og passion
- Tage initiativer til at synliggøre Alumne-netværket (bidrage med indhold til hjemmeside, opdateringer på hjemmeside, profileringer af arrangementer på LinkedIn via egne netværk etc.)
- Bidrage til at udvide kreds af alumne-medlemmer (Systematisk opsamling af nyuddannede via MPOs Efter- og videreuddannelsen, opsøgende henvendelser til tidligere MPO'ere, netværksbaseret videndeling, se også nedenfor)
- Hjælpe med at aktivere MPO-alumner i rekruttering til MPO
- Være aktive på de sociale medier til opgaveløsning
- Afholde arrangementer, der inspirerer, samler og udvikler
- I samarbejde med COP at sikre adgang til ny viden og nye artikler, der kan styrke og vedligeholde alumnernes akademiske viden (både teoretiske og anvendelsesorienterede)
- Indgå i planlægning og afholdelse af Alumne Lab
- Være repræsenteret i MPO (f.eks. informationsmøder) / COP- arrangementer

For at sikre forankring i og tilhør til RUC, vil medlemmer af MPOs

Alumnekomité:

- Have adgang til administrative ressourcer og praktisk hjælp i 'Livslang læring'. 'Livslang læring' vil altså også fungere som Alumnesekretariat, og MPO's kontaktpersoner vil også være kontaktpersoner for alumnerne.
- Fremgå tydeligt på hjemmesiden som MPOs Alumnekomité.
- Modtage et vederlag på 10.000,- kr. årligt (som erkendtlighed).
- Få mulighed for at deltage i MPO/COP arrangementer gratis eller med rabat

Medlemskab af Alumnekomitéen

To poster som medlem af Alumnekomitéen slås op hvert år medio september. Hvert medlem ansættes for 2 år. Der skal altid være to 'nye' og to 'gamle' i komitéen. MPOs Samarbejdsgruppe, Alumnekomitéen og COP samarbejder i rekrutteringsprocessen. Det er COP, der ansætter.

Alumnekomitéens organisering:

Hvordan Alumnekomitéen organiserer sig indbyrdes (fordeler ansvar, roller og opgaver) er op til dens medlemmer. Forekommer der uløselige problemer her, må man henvende sig til COP.

Alumnekomitéen vil have et tæt samarbejde med COP og med MPOs Samarbejdsgruppe.

Alumnekomitéen mødes med COP to gange årligt og deltager i møde i MPOs Samarbejdsgruppe én gang pr. år.

Alumnekomitéens bidrag til Alumne Labs

Alumnekomitéens medlemmer bidrager med ide-udvikling til Alumne Labs. Når et MPO-konsulent team er hyret er det en præmis, at Alumnekomitéens medlemmer dels skal hjælpe med det praktiske og dels påtage sig rollen som anvendelsesgruppekonsulenter (el.lign.) under supervision af MPO-konsulenterne. Alumnekomitéens medlemmer deltager gratis i arrangementet.

Alumne Tiltag, der drives af COP:

Forskningsseminarer (der ikke er eksklusivt for alumner)
Andet.

Alumnekomitéen består pr. 1/9-26 af:

Hella Danø hella.danoe.01@regionh.dk

Marie Kirstine Hvolris kir.hvolris@gmail.com

Mia Løvenholt Rosman mia@rosman.dk

Pia Kruse Stanelt pia@villauconsulting.dk

KAPITEL 11: MPO/RUCs systemer og platforme

Intra

RUCs intra(net) er en portal, som har samlet mange informationer. Her er 'indgangen' til de fleste af RUCs andre systemer.

Her kan bl.a. findes information om RUCs organisering samt information af mere formel karakter fra studienævn, referater m.m.

Moodle

Læringsplatform, hvor der bl.a. uploades slides fra hver undervisning, diverse it-vejledninger, litteratur samt dokumenter ifm. skriveworkshops og andre aktiviteter.

Mail og Kalender

RUC-mailen er den officielle mail, der sendes derfor kun til denne mail og ikke til arbejdes- eller privatmailen. Der er oprettet en mailliste til M1, M2 samt stab. *Man skal derfor være opmærksom på om man svarer til en enkelt person eller alle på maillisten.* Hvis man skal sende mail til f.eks. 'Livslang Læring', bedes der benyttes RUC-mail.

Microsoft Teams

Microsoft Teams er en del af Office 365. Man får adgang via sit RUC-login. Man bliver tilføjet som medlem af et MPO-Teams-rum, så man har adgang til sin egen SUP/PUF-gruppe. Det er i denne gruppe, man skal uploade sine PUF-dokumenter.

Teams er også tiltænkt som platform ved projektskrivning, da dokumenter der uploades i Teams er beskyttet, da man kun har adgang via sit RUC-login. Tjek i øvrigt retningslinjer for brug af RUCs IT.

Study.ruc.dk

Her kan man orientere sig om kurser på de forskellige semestre.

Masterstuderende får primært informationer via 'Livslang Læring', så denne platform benyttes oftest af bachelor- og kandidatstuderende.

STADS

STADS er RUCs officielle studieadministrative system, hvor alle eksamensresultater kan findes. På STADS kan du blandt andet via en selvbetjeningsløsning se de bestående resultater og printe en oversigt over beståede resultater.

Digital Eksamen (DE)

På denne platform skal de skriftlige hjemmeopgaver downloades fra. Der bliver adgang til opgaveformuleringen på eksamensdagen kl. 12. På Digital Eksamen afleveres **alle** skriftlige opgaver (skriftlige hjemmeopgaver, projekter og masterprojekt).

<https://eksamen.ruc.dk/>.

Kapitel 12: Praktiske forhold m.m.

KARAKTERUDSKRIFTER

Du kan se dine karakterer og bedømmelser på STADS Selvbetjening:

https://stadssb.ruc.dk/sb_stax/sb/

Her kan du også selv lave diverse udskrifter – f.eks. at du er indskrevet på MPO og RUC, eller lave en udskrift over dine hidtidige opnåede resultater.

STUDIEKORT

Studiekortet er den studerendes dokumentation for at have ret til at opholde sig på RUC også efter lukketid. Det giver adgang til RUCs bibliotek og fungerer også som dokumentation for studenterstatus, hvis man er ude efter studenterrabat ved museer og seværdigheder. Når en studerende er optaget på MPO, sender sekretariatet div. oplysninger til matriklen. Du skal selv sørge for at uploade et billede på kortprint.ruc.dk, når du modtager besked fra RUC om at din RUC-e-mail er oprettet. Alle RUC studerende får tildelt en RUC e-mailadresse, som RUC siden bruger til henvendelser. Man kan viderestille denne RUC e-mail til sin private e-mail.

STATENS VOKSENUDDANNELSRSTØTTE SVU

Det er muligt at søge SVU for den del af MPO-studiet, der kan gennemføres som fuldtidsstudie. Det drejer sig om udfærdigelsen af masterafhandlingen. Hvis den studerende ved vejlederansøgningen i november meddeler, at masterafhandlingen skal udarbejdes som fuldtidsstudie, så aftales det derefter nærmere at den studerende i februar og marts arbejder på fuldtid og afleverer ultimo marts for så at gå til eksamen sammen med de andre studerende primo juni. Den studerende skal selv søge SVU. Nærmere oplysninger på <http://www.svu.dk>.

MPOs ORGANISATIONSBANK

MPOs ORGANISATIONSBANK opfordrer studerende og tidligere studerende til at stille deres organisationer til rådighed for organisationsobservation og projektarbejder. Banken kan formidle kontakt mellem den studerende og organisationen.

LYD- OG BILLEDOPTAGELSE

Det kan være fristende at bede en medstuderende om at optage en forelæsning, som man ikke selv kan deltage i. Det gælder imidlertid generelt på MPO, at vi ikke bruger lyd- og billedoptagelser fra hverken forelæsninger eller grupper. Vi arbejder dels med personligt stof og dels vil lærerne gerne kunne bruge eksempler fra deres arbejde – og evt. invitere de studerende til at komme med eksempler eller spørgsmål og refleksioner fra deres egen praksis. Det er ikke foreneligt med optagelser.

SAMTYKKEERKLÆRING TIL BILLEDER

Grundet skærpede GDPR-regler er der behov for en samtykkeerklæring, når der skal benyttes billeder af studerende, bl.a. i forbindelse med SoMe (primært LinkedIn) samt RUCs hjemmeside. Som studerende får man derfor mulighed for at underskrive en samtykkeerklæring ved starten af studiet, dette er selvfølgelig frivilligt.

STUDIEVEJLNING

På MPO gør lærerne meget ud af at være tydelige i deres varetagelse af de forskellige roller, som de har i uddannelsesprogrammet. Det kan således umiddelbart virke afvisende, når konsulenter ikke svarer på spørgsmål i pauser eller i sessioner. Hvis man imidlertid har noget mere personligt på sinde ang. studiet (hvor det ikke er oplagt at bruge administrator eller studieleder) så er det supervisorsgruppe-konsulenten, man skal henvende sig til. Supervisorsgruppe-konsulenten fungerer således som studievejleder og kan enten hjælpe umiddelbart eller henvise til relevante andre. Studievejlederen kan hjælpe dig med

forskellige spørgsmål og problemstillinger i forbindelse med dit studieforløb. Kan denne ikke give dig konkret hjælp, kan han eller hun henvise videre.

Studievejlederne kan hjælpe med

- ønsker om gruppe- og vejlederskift
- overvejelser om studiepause eller – ophør
- personlige problemer
- agere ventil i forhold til MPO
- fungere som mediator i forbindelse med konflikter mellem projekt-/mastervejleder og de studerende

Som studievejleder har man tavshedspligt, og samtalen foregår i fuld fortrolighed.

Studielederen eller administratoren kan svare på

- spørgsmål angående forståelse og fortolkning af studieordningens bestemmelser
- rådgive i konkrete problemstillinger af studiemæssig karakter som f.eks. ved højt fravær
- problemer ved sygdom og reeksamination

På RUC findes også en central studievejledning, en studenterrådgivning med psykolog og socialrådgiver og en universitetspræst.

MAD OG DRIKKE

På studiedage sørger MPO for kaffe og ind i mellem også lidt sødt i pausen. Frokosten må man selv sørge for. Man kan nyde medbragt madpakke eller opleve det levende studentermiljø i RUCs kantine, bygning 01. Når der er undervisning om aftenen, byder MPO på aftensmad i RUC kantinen.

AFBUD

Det er vigtigt at møde op til de mange forskellige aktiviteter i uddannelsen. Dels fordi man skal have sin aktive deltagelse godkendt i en række aktiviteter, dels fordi uddannelsens pædagogik bygger på, at deltagerne også gensidigt er materiale for hinandens læring. Når man melder afbud gøres det pr. mail til uddannelsens administrator på evu@ruc.dk.

Afbud til arbejdskonferencer bedes indsendt i så god tid som muligt, da MPO derved kan spare en del af udgifterne til kursuscenteret. Man skal her melde afbud **både** til MPOs administrator og til den enkelte konferences administrator.

ÆNDRING

... af adresse, arbejdsplads, stilling, mail, navn etc. skal meddeles til uddannelsens administrator på evu@ruc.dk.

YDERLIGERE INFORMATION:

Se MPOs hjemmeside: www.ruc.dk/mpo eller kontakt:

Studieleder Anette Højgaard Jønson, Roskilde Universitet

E-mail: anhojo@ruc.dk

Tlf.: 4053 0003

MPO administration

Roskilde Universitet

Email: evu@ruc.dk

Tlf.: 4674 3030

Uddannelsens postadresse:

MPO/RUC

Masteruddannelsen i Organisationspsykologi

Institut for Mennesker og Teknologi

Roskilde Universitet

Universitetsvej 1

DK- 4000 Roskilde