

Implementering af ny stillingsstruktur (undervisning) på AU

September 2021



Forord

Implementeringen af den nye stillingsstruktur og det nye nationale rammeværk for meritering af undervisning kan bruges som afsæt for et yderligere løft af undervisningskompetencer på AU til gavn for både studerende, ansatte og universitetets strategiske mål om forskningsbaserede uddannelser i international topklasse.

Uddannelsesudvalget ved AU nedsatte derfor en arbejdsgruppe med opgave at udarbejde en række anbefalinger til AU's planer for udvikling og vedligeholdelse af det videnskabelige personales pædagogisk-didaktiske kompetencer dækkende alle universitetets uddannelser. Arbejdsgruppen skulle også give anbefalinger til spørgsmålene om, hvorvidt der er behov for en tilpasset AU-udgave af det nye nationale rammeværk for meritering af undervisning. Desuden skulle arbejdsgruppen give anbefalinger til processen omkring udvikling og vedligeholdelse af undervisernes kompetencer samt anbefalinger til brugen af portfolio på AU. Endelig skulle arbejdsgruppen udarbejde en procesplan for den efterfølgende lokale behandling og drøftelse på fakulteterne, herunder hvordan en bredere gruppe involveres.

Arbejdsgruppen bestod af

Berit Eika, Prorektor AU – formand for arbejdsgruppen
Anne Lindholm Behnk, Vicedirektør AU HR
Hanne Bjerregaard Møller, Viceinstitutleder, Institut for Biomedicin, Health
Hans Otto Uldall Fynbo, Viceinstitutleder, Institut for Fysik og Astronomi, Nat
Kirsten Wølch Rasmussen, Afdelingsleder, Institut for Kommunikation og Kultur, Arts
Maibritt Hjorth, Studieleder, Institut for Bio- og Kemiteknologi, Tech
Morten Nissen, Akademisk Råd, Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse, Arts
Olav W. Bertelsen, AC Fællestillidsrepræsentant
Søren Dinesen Østergaard, Akademisk Råd, Institut for Klinisk Medicin, Health
Torsten Iversen, Institutleder, Juridisk Institut, Aarhus BSS
Anne Mette Mørcke, Centerleder, Centre for Educational Development (CED) – sekretær for arbejdsgruppen

Der er i arbejdsgruppen konsensus om at indstille rapportens anbefalinger til Uddannelsesudvalget ved AU.

Indhold

1. Sammenfatning af anbefalinger til universitetsledelsen om implementering af ny stillingsstruktur (undervisning) samt det nationale rammeværk for meritering (s4)
2. Baggrund (s8)
 - Ny stillingsstruktur
 - Nyt nationalt rammeværk for meritering af undervisning
3. Arbejdsgruppen kommissorium (s12)
4. Arbejdsgruppens proces (s13)
5. Rationaler og principper for udvikling og vedligeholdelse af pædagogisk-didaktiske kompetencer på AU (s14)
6. Anbefaling om eventuelle tilpasninger af rammeværket på AU (s15)
7. Plan for udvikling og vedligeholdelse af undervisningskompetencer på AU:
 - Niveau 1: instruktører, ph.d.-studerende og DVIP på AU (s15)
 - Særligt om postdocs på AU (s17)
 - Niveau 2: Adjunkter, forskere og studieadjunkter på AU (s17)
 - Særligt om internationale kolleger på AU (s19)
 - Niveau 3: Lektorer, studielektorer og professorer på AU (s20)
 - Særligt om seniorforskere på AU (s22)
 - Kategorien for særlige uddannelsesopgaver på AU (s22)
8. Generelle anbefalinger om undervisningsportfolio på AU (s24)
9. Anbefalinger om brug af portfolio ved ansættelser på AU (s25)
10. Anbefalinger om løbende brug af undervisningsportfolio på AU (s25)
11. Procesplan for efterårets drøftelser på fakultetsniveau, samt involvering af medarbejdere (s26)
12. Bilag (s28)

1. Sammenfatning af anbefalinger til universitetsledelsen om implementering af ny stillingsstruktur (undervisning) samt det nationale rammeværk for meritering

Den nye bekendtgørelse om stillingsstruktur på de danske universiteter (bilag 1) præciserer, at universitetet har ansvaret for, at alt videnskabeligt personale, der varetager undervisning, har de fornødne pædagogisk-didaktiske kompetencer til at løfte deres konkrete undervisningsopgaver, samt at universitetet skal have en plan for, hvordan denne løbende kompetenceudvikling skal foregå i dialog med nærmeste leder. Bekendtgørelsen foreskriver også, at alle der underviser skal vedligeholde en undervisningsportfolio til dokumentation heraf, uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad (DVIP er hermed specifikt inkluderet i bekendtgørelsens krav). I forhold til den tidligere bekendtgørelse har man hermed strammet kravene til undervisningskompetence ved ansættelser samt – og ikke mindst – lagt et øget fokus på løbende vedligeholdelse og tilegnelse af pædagogisk-didaktiske kompetencer gennem hele karrieren.

Det supplerende nationale rammeværk for meritering af undervisning (bilag 2) definerer fire kompetenceniveauer (niveau 1-3) samt et niveau kaldet kategorien for særlige uddannelsesopgaver. For hvert af de fire niveauer beskrives seks delkompetencer om undervisning, prøver og evaluering (tre individuelle kompetencer) samt samarbejde med studerende, samarbejde med kolleger og organisatorisk samarbejde om kvalitet (tre kollegiale kompetencer).

Arbejdsgruppen anbefaler, at

1. AU's overordnede rationale bag implementeringen af ny stillingsstruktur og det nationale rammeværk for meritering er at øge kvaliteten i den pædagogiske indsats på en måde, der samtidig understøtter medarbejdernes generelle karriereforsøg og kollegiale samarbejde.
2. AU har som overordnet målsætning at implementere rammeværket som beskrevet i indstillingen fra Danske Universiteter. Rammeværkets generiske og robuste formuleringer gør det muligt i vidt omfang at favne lokale forskelle.
3. De bærende principper under implementeringen på AU er, at
 - Krav til pædagogisk-didaktiske kompetencer skal være både tydelige og bredt anvendelige på tværs af AU.
 - Tilgangen til kompetenceudvikling skal sikre både en overordnet AU-ramme og tilgode se institutbaserede fleksible løsninger.
 - Kompetenceudvikling skal både være knyttet til den ansattes aktuelle undervisningsopgaver, kunne give formaliserede kompetencer og bidrage til medarbejdernes motivation og arbejdsglæde.

- Dokumentation af kompetencer skal både være dækkende og afgrænsede i omfang.
4. AU har følgende mål for undervisningskompetence:
- a) Instruktører / studenterundervisere, ph.d.-studerende og postdocs, samt DVIP / eksterne lektorer / eksterne kliniske lektorer opnår rammeværkets niveau 1 (i forskellig grad) begyndende fra ansættelsestidspunktet.
 - b) Adjunkter, forskere og studieadjunkter deltager i Universitetspædagogikum og opnår rammeværkets niveau 2 i begyndelsen af deres ansættelse på AU. Dette gælder også internationale adjunkter og forskere.
 - c) Postdocs med undervisningsopgaver i et omfang på linje med instituttets adjunkter løftes til rammeværkets niveau 2 (inklusive Universitetspædagogikum).
 - d) Lektorer, studielektorer og professorer forventes at starte fra niveau 2 og derefter gradvist udvikle relevante kompetencer beskrevet i rammeværkets niveau 3.
 - e) Seniorforskere drøftes snarest særskilt m.h.p. at finde et relevant niveau.
 - f) Rammeværkets beskrivelse af Kategorien Særlige Uddannelsesopgaver udvikles på AU i løbet af de næste 2 år.

Disse mål for undervisningskompetence er styrende for AUs planer for udvikling og vedligeholdelse af alle underviseres pædagogisk-didaktiske kompetencer. Målene danner desuden det konkrete afsæt for CEDs justering af eksisterende kurser (bilag 3) og udvikling af nye forløb på AU til underviserne, samt for institutternes kollegiale arbejde med undervisningskompetence og -udvikling.

5. AU bevarer følgende kompetenceudviklingsforløb i sin plan (bilag 3):
- a) AU bevarer den eksisterende kursusportefølje med særlige forløb rettet til niveau 1 undervisere (instruktører/studenterundervisere, ph.d.-studerende og DVIP).
 - b) AU bevarer det eksisterende Universitetspædagogikum som grundstammen i niveau 2 kompetenceudvikling for adjunkter, forskere og studieadjunkter, samt postdocs med undervisningsopgaver.
6. AU supplerer sin nuværende kompetenceudviklingsplan med følgende tiltag:
- a) AU implementerer konsekvent en kollegial (adjunkt)vejleder til alle sine adjunkter, forskere og studieadjunkter, samt postdocs med undervisningsopgaver på niveau 2. Formålet er at sikre kollegial indføring i den uddannelsesnære del af undervisningsopgaven. Som led heri udvikler AU en fælles vejledende beskrivelse til afdelinger/institutter for, hvordan man kan opnå den praktisk-kollegiale del af Universitetspædagogikum. Herunder arbejdes også med kulturforskelle, som afspejles i undervisningen.
 - b) AU drøfter specifikt en løsningsmodel for sine seniorforskere.
 - c) AU udvikler et introduktionskoncept for internationale kolleger.
 - d) AU sikrer, at der er tilstrækkeligt (interne eller eksterne) relevante kompetenceudviklingstilbud til VIP i hovedstillinger.
 - e) AU understøtter, at alle VIP i hovedstillinger som minimum ved MUS med nærmeste leder drøfter og aftaler, hvorledes forsknings- og pædagogisk-

didaktiske kompetencer bedst muligt vedligeholdes, udvikles og samtænkes i perioden frem mod næste drøftelse.

- f) AU anerkender VIP, der i særlig grad udvikler deres pædagogisk-didaktiske kompetencer og fx publicerer fremragende forskningsbaseret undervisningsmateriale inden for deres fagområde.
- g) AU forventer, at alle institutter / afdelinger aktivt understøtter og regelmæssigt gennemfører pædagogisk-didaktiske aktiviteter i fagfællesskaber, som udviklingsarbejde, temadrøftelser, workshops eller lignende.

7. AU iværksætter nedenstående i.f.t. portfolio implementering

- a) Skabelon for undervisningsportfolio ved AU tilpasses rammeværket.
- b) Man bruger samme skabelon for både ansættelses- og udviklingsportfolio.
- c) Indholdselementerne i portfolio på tværs af AU omfatter som minimum
 - i. en tabel-opgørelse over og en tilhørende beskrivelse af egen undervisning og vejledning
 - ii. et eksempel på evaluering eller anden dokumentation for arbejde med kvalitet, samt egen refleksion derover
 - iii. eksempler på samarbejde med studerende og kolleger om undervisning eller vejledning
 - iv. dokumentation for gennemført pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling
- d) Portfolio kan derudover inkludere emner som bidrag til lærebøger eller andet undervisningsmateriale, særlige digitaliseringskompetencer, erfaringer med eksamen og bedømmelse, udviklings- og kvalitetsarbejde, samt kursus- og uddannelsesledelse. Tyngden af de enkelte ikke-obligatoriske emner varierer mellem fakulteter/institutter og fastlægges derfor lokalt.
- e) Kravet om undervisningsportfolio gælder allerede fra ansøgning til studieadjunkt/adjunkt/forsker/postdoc med hensyntagen til stillingens niveau. *Dette rækker ud over bekendtgørelsens minimumskrav*, hvor man først skal forholde sig til sine undervisningskvalifikationer meget sent i karriereforløbet, hvilket kan være u hensigtsmæssigt for både den enkelte og instituttets behov.
- f) AU kræver ved lektor og professoransættelser i tillæg til de fire punkter beskrevet i ovenstående punkt 7c en fremadrettet undervisningsplan på linje med kravet om en forskningsplan.
- g) Af hensyn til ansættelsesudvalgene sættes en omfangsbegrænsning på AU's undervisningsportfolio – maks. 15.000 anslag inkl. mellemrum svarende til 6 sider ekskl. bilag.
- h) På institutniveau udarbejder og offentliggør man en eksemplarisk, konkret og realistisk undervisningsportfolio med henblik på transparens i krav og dermed støtte for eksterne ansøgere.
- i) Den løbende obligatoriske undervisningsportfolio indgår i medarbejderudviklingssamtaler (MUS / LUS / GRUS). Der udvikles derfor redskaber til at understøtte MUS-dialogen om pædagogisk-didaktiske kompetencer.

8. Anbefalet procesplan

Efter en ledelsesforankring af anbefalingerne i Uddannelsesudvalget og hos Universitetsledelsen primo E21 foreslår arbejdsgruppen fem delvist sideløbende trin:

Trin 1	Ultimo E21	Mundtlig høringsrunde med de fem fakulteters nøgleaktører.
Trin 2	Primo F22	Bred videndeling og involvering af medarbejdere og studerende
Trin 3	Ultimo F22	Implementering af ny undervisningsportfolio på AU
Trin 4	Primo E22	En decentral proces med implementering af fem anbefalede tiltag 1) formaliseret understøttelse af kompetenceudvikling for yngre VIP (niveau 1-2) 2) plan for implementering af den kollegiale (adjunkt)vejlederrolle 3) særligt fokus på internationale kollegers pædagogisk-didaktiske kompetencer 4) formaliseret understøttelse af kompetenceudvikling for VIP i hovedstillinger (niveau 3) 5) overblik over institutvis gennemførelse af pædagogisk-didaktiske aktiviteter
Trin 5	Ultimo E22	Opsamlende proces med - Godkendelse af AU's introduktionskoncept til internationale undervisere - Plan for kategorien med særlige uddannelsesopgaver på AU - Status på trin 3 og 4

2. Baggrund

Ny stillingsstruktur (bilag 1)

Den 1. januar 2020 trådte en ny bekendtgørelse om stillingsstruktur på de danske universiteter i kraft (bilag 1). Bekendtgørelsen præciserer, at forskningsbaseret undervisning og forskning er ligestillede opgaver på universiteterne og regelsætter samtidig en række væsentlige ændringer. Der er fortsat beskrevet to universitære karrierespor (adjunkt-lektor-professor og forsker-seniorforsker-professor), men det præciseres, at alle universitetsansatte i disse hovedstillinger skal undervise uanset spor.

Desuden ekspliciteres otte krav til universitetet, dets ledere og ansatte:

- Universitetet har ansvaret for, at videnskabeligt personale, der varetager undervisning, har de fornødne pædagogisk-didaktiske kompetencer til at løfte deres konkrete undervisningsopgaver.
- Universitetet skal have en plan for, hvordan denne kompetenceudvikling skal foregå.
- Universitetet skal sørge for, at adjunkter, forskere og studieadjunkter gennemfører et universitetspædagogikum.
- Supervision og vejledning indgår som en del af universitetspædagogikum.
- Alle ansatte skal løbende drøfte med deres leder, hvorledes de pædagogisk-didaktiske kompetencer bedst muligt vedligeholdes og udvikles i perioden frem mod næste drøftelse.
- Alle, der underviser, skal udarbejde og løbende vedligeholde en undervisningsportfolio med dokumentation af undervisningserfaring og kompetenceniveau, uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad.
- Ved stillingsopslag til stillinger på lektor- og professorniveau skal en undervisningsportfolio indgå i bedømmelsen af, hvorvidt ansøger er kvalificeret.
- Universitetet skal lægge en forløbsplan, så ikke-undervisningsmæssigt kvalificerede forskere opnår de nødvendige pædagogisk-didaktiske kompetencer i løbet af 2 år.

I forhold til den tidligere bekendtgørelse har man hermed strammet kravene til undervisningskompetence ved ansættelser samt – og ikke mindst – lagt et øget fokus på løbende vedligeholdelse og tilegnelse af pædagogisk-didaktiske kompetencer gennem hele karrieren.

På tværs af de danske universiteter gav den ny stillingsstruktur anledning til en større drøftelse af, hvordan man kunne sætte fælles pejlemærker for implementeringen.

Nyt nationalt rammeværk for meritering af undervisning (bilag 2)

I marts 2021 godkendte de otte danske universiteter i regi af Danske Universiteter et fælles rammeværk for meritering af universitetspædagogiske kompetencer. Rammeværket sætter pejlemærker for de danske universiteters arbejde med at sikre læring gennem engagerende undervisning og vejledning. Det fungerer som et nationalt grundlag for inspiration til og anerkendelse og meritering af universitetspædagogiske kvalifikationer inden for de videnskabelige hovedstillinger. Det er imidlertid op til hvert enkelt universitet, hvordan det vil arbejde videre med og anvende rammeværket lokalt under hensyntagen til uddannelsessammensætning og egne prioriteringer.

Rammeværket kan bruges til at sikre et nødvendigt fokus på pædagogisk-didaktiske kvalifikationer i ansættelsessammenhænge. Samtidig kan det bruges som et afsæt for en drøftelse af ønsker og behov for løbende kompetenceudvikling mellem leder og medarbejder som forudsat i den nye stillingsstruktur. Rammeværket er derfor generisk formuleret, så det kan favne institutionelle forskelle og være robust ift. lokale strategiske prioriteringer inden for en institution.

Rammeværket er opdelt i to kompetencedimensioner: det didaktiske handlingsrum og det kollegiale handlingsrum. De to dimensioner er valgt for at synliggøre, at god undervisning og uddannelse både forudsætter, at den individuelle underviser er kompetent, og at undervisning og uddannelse udvikles i det kollegiale fællesskab. Progressionen i det didaktiske handlingsrum knytter sig til stigende selvstændighed i tilrettelæggelsen af undervisning og uddannelse, mens progressionen i det kollegiale handlingsrum knytter sig til en stigende deltagelse i og ansvar for kollegialt samarbejde og fælles processer. De to kompetencedimensioner (didaktisk og kollegialt) udmøntes i 24 delkompetencer (se næste side i denne rapport eller se modellen på side 6 og 7 i bilag 2).

Rammeværket opererer med tre niveauer for universitetspædagogiske kompetencer og en kategori for særlige uddannelsesopgaver, se figur 1 og 2:

Niveau 1 beskriver et indgangsniveau for universitetsundervisere. Det enkelte universitet beslutter, hvornår dette niveau skal være opnået. På niveau 1 kan medarbejderen inden for rammerne af egen undervisning og under vejledning tilrettelægge, gennemføre og evaluere undervisnings- og vejledningsaktiviteter. Medarbejderen har fokus på egen interaktion med de studerende.

Niveau 2 beskriver udgangspunktet for de midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere, der er i gang med et karriereforløb mod en fast videnskabelig ansættelse på universitetet, og som bidrager substantielt til universitetets forsknings- og udviklingsbaserede uddannelser. På niveau 2 kan medarbejderen inden for rammerne af eget fagområde tilrettelægge, gennemføre, evaluere og udvikle undervisnings- og vejledningsforløb. Medarbejderens opmærksomhed på såvel de studerende som den faglige og kollegiale sammenhæng øges. I forbindelse med lektoransættelsen forventes den videnskabelige medarbejder at beherske alle delkompetencerne på niveau 2.

Niveau 3 beskriver en række forskellige kompetenceudviklingsmuligheder inden for undervisning, vejledning og uddannelse typisk på lektor- og professorniveau. Dette niveau er et vigtigt indsatsområde dels for at sikre en dynamisk udvikling af universiteternes undervisnings- og vejledningsopgaver, og dels for at sikre lektorer og professorer muligheder for opdaterede og nødvendige kompetencer inden for uddannelse. På niveau 3 udvikler medarbejderen gradvist sit omfang og repertoire af undervisnings-, vejlednings- og eksamenspraksisser. Medarbejderen påtager sig et øget kollegialt og ledelsesmæssigt ansvar for udvikling af undervisning og uddannelse. Der er dog ikke tale om, at hver enkelt delkompetence skal være opfyldt under hvert enkelt kompetenceniveau på niveau 3. Her er det nærmere et spørgsmål om, at leder og medarbejder bruger rammeværket til løbende at drøfte, hvilke delkompetencer den videnskabelige medarbejder ønsker at udvikle og anerkendes for via incitamentsstrukturerne.

Kategorien for særlige uddannelsesopgaver beskriver en række forskellige kompetenceudviklingsmuligheder knyttet til særlige funktioner (f.eks. studieleder eller viceinstituttleder for undervisning), eller VIP, der varetager særlige opgaver inden for undervisning, universitetspædagogik, udvikling af uddannelser, kvalitetsarbejde, samarbejde med arbejdsmarkedet eller lignende. Dette niveau er kvalitativt anderledes end de øvrige niveauer og har et mere transformativt element, hvor medarbejderens indsats sætter sig spor i indhold, form eller rammevilkår for uddannelse i og uden for institutionen.

Som første led i en implementering af ny stillingsstruktur og det nationale rammeværk på AU nedsatte Uddannelsesudvalget i marts 2021 en arbejdsgruppe, der skal udarbejde anbefalinger derom.

Tabel 1: Rammeværkets didaktiske handlingsrum:

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	KATEGORIEN FOR SÆRLIGE UDDANNELSESOPGAVER
A UNDERVISNING	UNDERVERSERN/ DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan under vejledning tilrettelægge og gennemføre enkelte undervisnings- og vejledningsaktiviteter med fokus på de studerendes læring	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: behersker fagets centrale undervisnings- og vejledningspraksisser og kan selvstændigt tilrettelægge og gennemføre undervisning, vejledning og undervisningsforløb under hensyntagen til såvel faglige mål som de studerendes læringsforudsætninger	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: - behersker et bredt spektrum af undervisnings- og vejledningspraksisser - kan udvikle, nytænke og afprøve undervisnings- og vejledningspraksisser	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: - kan analysere, tilrette, gennemføre, evaluere, forbedre og nyudvikle undervisningsforløb, uddannelseselementer eller hele uddannelser - kan indgå i og påtage sig ansvar for universitetspædagogisk udvikling og nytænkning
B EKSAMEN	kan under vejledning tilrettelægge og gennemføre prøver i henhold til de faglige mål	kan selvstændigt planlægge og gennemføre og evaluere eksamen i henhold til de faglige mål	- behersker forskellige eksamensformer og kan vurdere, om den valgte eksamensform er hensigtsmæssig - kan udvikle og gen- og nytænke eksamensformer	- kan udvikle nye og innovative eksamensformer - kan påtage sig et ansvar for, at nye eksamensformer udbredes på institutionen
C KVALITETS- SIKRING	kan under vejledning bidrage til undervisningsevaluering af egen undervisning og vejledning og diskussioner om evalueringens betydning for udvikling af undervisning og vejledning	kan systematisk arbejde med at udvikle egen undervisning og vejledning på baggrund af undervisningsevalueringer	kan udvikle og afprøve nye former for evaluering af egen undervisning og vejledning	kan bidrage innovativt og systematisk til udvikling af undervisningskvalitet, så institutionens undervisnings-, vejlednings- og uddannelsespraksis bedres

Tabel 2: Rammeværkets kollegiale handlingsrum:

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	KATEGORIEN FOR SÆRLIGE UDDANNELSESOPGAVER
D SAMARBEJDE MED STUDERENDE	UNDERVERSERN/ DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan i samarbejde med de studerende skabe et konstruktivt og læringsorienteret undervisningsmiljø	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan i samarbejde med de studerende skabe et konstruktivt og læringsorienteret undervisnings- og studiemiljø	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan i samarbejde med de studerende udvikle og afprøve nye tiltag til at understøtte undervisnings- og studiemiljøet	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: - kan forestå universitetspædagogisk undervisning - kan varetage ledelsesfunktioner på undervisnings- og uddannelsesområdet
E SAMARBEJDE MED KOLLEGAER	kan indgå i samarbejde om undervisning med kolleger og/eller studerende under andres pædagogiske ledelse	kan samarbejde med kolleger og studerende om udvikling og gennemførelse af undervisning og vejledning, herunder varetagelse af kursuslederskab	kan formidle, vidende og sparre med kolleger om udviklingen af undervisning, vejledning og eksamener	- kan bedrive fagdidaktisk forsknings- og udviklingsaktiviteter - kan udvikle undervisning, vejledning og uddannelse i samarbejde med relevante eksterne aktører
F SAMARBEJDE OM KVALITETS- SIKRING	kan vurdere kvaliteten af egen undervisning/vejledning og, hvor relevant, opsøge ny viden og vejledning	kan vurdere egne undervisnings- og vejledningskompetencer og i samarbejde med andre udvikle sine undervisnings- og vejledningspraksis	kan forestå pædagogisk vejledning af yngre kolleger og peer-to-peer kollegial supervision	kan bidrage til kvalitetsudvikling og kvalitets sikring på uddannelses-, institut-, fakultets- eller institutionsniveau

3. Arbejdsgruppens kommissorium

Aarhus Universitet har en lang tradition for at arbejde med universitetspædagogik, men indfrielsen af den nye stillingsstrukturens krav nødvendiggør en gennemgang og justering af eksisterende håndtering og dokumentation af universitetspædagogiske kompetencer. Uddannelsesudvalget nedsætter derfor en arbejdsgruppe, der skal udarbejde et solidt grundlag, som vil gøre det lettere for institutterne at implementere den nye stillingsstrukturens pædagogisk-didaktiske krav.

Arbejdsgruppens opgaver

Arbejdsgruppen bedes udarbejde en række anbefalinger til

- indhold i planer for udvikling og vedligeholdelse af pædagogisk-didaktiske kompetencer dækkende alle universitetets uddannelser
- om der er behov for en tilpasset AU-udgave af det nationale rammeværk
- tilpasning af AU's portfolionotat
- processen omkring udvikling og vedligeholdelse af kompetenceudvikling
- brugen af portfolio i ansættelsessammenhænge
- planer for justering af eksisterende kurser og udvikling af nye kurser.

Derudover skal arbejdsgruppen udarbejde en procesplan for den efterfølgende lokale behandling og drøftelse på fakulteterne i efteråret, herunder hvordan en bredere gruppe, herunder medarbejdere og studieledere, involveres.

Arbejdsgruppens anbefalinger vil komme til at indgå i universitetets arbejde med andre af den nye stillingsstrukturens krav.

Materiale

Foruden stillingsstrukturen tager arbejdet afsæt i:

- Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter (bilag 1)
- Det nationale rammeværk for meritering (bilag 2)
- CED's aktuelle udbud af pædagogisk-didaktiske kurser og dets match med det nationale rammeværk (bilag 3)
- AU's eksisterende portfolionotat (bilag 4)

Medlemmer og arbejdsform

Der er mange interessenter i implementeringen af stillingsstrukturens krav til pædagogisk-didaktiske kompetencer. Derfor vil arbejdsgruppen være stor og udpeget blandt institutledelser, medlemmer af akademisk råd, HSU, HR og det pædagogiske center, CED.

Gruppens 11 medlemmer er følgende:

Berit Eika, Prorektor AU – formand for arbejdsgruppen
 Anne Lindholm Behnk, Vicedirektør AU HR
 Hanne Bjerregaard Møller, Viceinstitutleder, Institut for Biomedicin, Health
 Hans Otto Uldall Fynbo, Viceinstitutleder, Institut for Fysik og Astronomi, Nat
 Kirsten Wølch Rasmussen, Afdelingsleder, Institut for Kommunikation og Kultur, Arts

Maibritt Hjort, Studieleder, Institut for Bio- og Kemiteknologi, Tech
Morten Nissen, Akademisk Råd, Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse, Arts
Olav W. Bertelsen, AC Fællestillidsrepræsentant
Søren Dinesen Østergaard, Akademisk Råd, Institut for Klinisk Medicin, Health
Torsten Iversen, Institutleder, Juridisk Institut, Aarhus BSS
Anne Mette Mørcke, Centerleder CED – sekretær for arbejdsgruppen

Arbejdsgruppen forventes nedsat fra 3. marts med deadline for udarbejdelse af ovenstående den 1. juli.

..

4. Arbejdsgruppens proces

Arbejdsgruppen har gennemført fire møder (20. april, 3. maj, 20. maj og 4. juni), hvor man drøftede principper og rationaler, niveau 1-3, internationale kolleger, samt ansættelses- og udviklingsportfolio. Den 1. juli drøftede arbejdsgruppen et første udkast til del-anbefalinger. På arbejdsgruppens sidste møde 23. august drøftede udvalget det samlede udkast til nærværende rapport. Arbejdsgruppen godkendte rapporten den 5. oktober 2021.

5. Rationaler og principper for udvikling og vedligeholdelse af pædagogisk-didaktiske kompetencer på AU

Bekendtgørelsen (stillingsstrukturen) præciserer, at universitetet har ansvaret for, at videnskabeligt personale, der varetager undervisning, har de fornødne pædagogisk-didaktiske kompetencer til at løfte deres konkrete undervisningsopgaver, samt at universitetet skal have en plan for, hvordan denne kompetenceudvikling skal foregå.

Arbejdsgruppen konkluderer, at en sådan plan både indeholder et rationale og styrende principper på AU-niveau. Den fælles ramme skal give mulighed for fakultetsvise variationer og muliggøre realisering af målene på institutniveau.

Arbejdsgruppen anbefaler, at AU's overordnede rationale bag implementeringen af ny stillingsstruktur og det nationale rammeværk for meritering er at øge kvaliteten i den pædagogiske indsats på en måde, der samtidig understøtter medarbejdernes generelle karriereforløb og kollegiale samarbejde.

De bærende principper under implementeringen på AU er, at

- Krav til pædagogisk-didaktiske kompetencer skal være både tydelige og bredt anvendelige på tværs af AU.
- Tilgangen til kompetenceudvikling skal sikre både en overordnet AU-ramme og tilgode se institutbaserede fleksible løsninger.
- Kompetenceudvikling skal både være knyttet til den ansattes aktuelle undervisningsopgaver og kunne give formaliserede kompetencer.
- Dokumentation af kompetencer skal både være dækkende og afgrænsede i omfang.

Det er hensigten, at planen skal give mening, være realistisk, nyde bred opbakning og give lyst til at medvirke i implementeringen. Undervejs i arbejdet var arbejdsgruppen desuden enig om at lægge særlig vægt på, at implementeringen af rammeværket på AU skal bidrage til kvalitet i uddannelse og undervisning. Udvalget drøftede også indgående, hvordan man undgår at der skabes en kløft mellem samtaler og initiativer om henholdsvis forskningskompetence og undervisnings- (og undervisningsledelses-) kompetence. Tværtimod, er det hensigten, at forskning og uddannelse tænkes endnu tættere sammen, både hvad angår meritering og kompetenceudvikling.

Med et fælles rationale og principper, som beskrevet ovenfor har man besvaret et 'hvorfor' og kan dermed beskrive et 'hvad' i form af mål med fakultetsvise variationer samt et hvordan og hvornår som skitseret.

6. Anbefaling om eventuelle tilpasninger af rammeværket på AU

Arbejdsgruppen anbefaler, at AU implementerer rammeværket som beskrevet i indstillingen fra Danske Universiteter. Rammeværkets generiske og robuste formuleringer gør det muligt i vidt omfang at favne lokale forskelle.

7. Plan for udvikling og vedligeholdelse af undervisningskompetencer på AU på fire niveauer

Niveau 1: Instruktører, ph.d.-studerende og DVIP på AU

Ifølge bekendtgørelsen (stillingsstrukturen) har universitetet ansvaret for, at ph.d.-studerende og DVIP har de fornødne pædagogisk-didaktiske kompetencer til at løfte deres konkrete undervisningsopgaver, samt at der skal være en plan derfor. Desuden pointerer bekendtgørelsen, at alle, der underviser, skal udarbejde og løbende vedligeholde en undervisningsportfolio med dokumentation af undervisningserfaring og kompetenceniveau, uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad.

Det nationale rammeværk beskriver, at Niveau 1 er et indgangsniveau for universitetsundervisere. Det enkelte universitet beslutter, hvornår dette niveau skal være opnået. På niveau 1 kan medarbejderen inden for rammerne af egen undervisning og under vejledning tilrettelægge, gennemføre og evaluere undervisnings- og vejledningsaktiviteter. Medarbejderen har fokus på egen interaktion med de studerende.

Instruktører / studenterundervisere, ph.d.-studerende og DVIP / eksterne lektorer / eksterne kliniske lektorer varetager samlet en betydelig mængde undervisning på AU, selvom om den enkelte medarbejder måske kun har få undervisningstimer på et semester. Den enkeltes kompetenceniveau har derfor betydning for den samlede undervisnings- og uddannelseskvalitet.

Arbejdsgruppen anbefaler, at man på AU har som mål, at disse tre grupper (instruktører/studenterundervisere, ph.d.-studerende, samt DVIP/eksterne lektorer/eksterne kliniske lektorer) i begyndelsen af deres ansættelse opnår kompetencer på niveau 1 som vist i tabellen på næste side. AU bevarer hermed i sin plan: for disse medarbejders kompetenceudvikling den eksisterende kursusportefølje med særlige forløb rettet til instruktører/studenterundervisere, ph.d.-studerende og DVIP (bilag 3).

Bemærk, at arbejdsgruppen anbefaler, at ph.d.-studerende systematisk løftes til niveau 1, hvad angår kompetencerne A, C, D og E (se tabel nedenfor). Dette af hensyn til kvaliteten af den undervisning, som de ph.d.-studerende varetager under deres ph.d.-uddannelse – men også af hensyn til deres bredere kompetenceniveau ud over forskning. Et tredje hensyn er, at

de eksternt rekrutterede ph.d.-studerende hverken kender AU's uddannelseskultur eller uddannelsernes indhold og form. Der ligger derfor en stor kollegial opgave i forhold til at få dem godt ind i et underviserteam. Denne opgave skal understøttes på AU gennem instituttets uddannelsesplan.

Niveau 1 på AU:

Individuelle kompetencer	Instruktorer	Ph.d.-studerende	DVIP
A: Undervisning NN kan under vejledning gennemføre enkelte undervisnings- og vejledningsaktiviteter	Alle på AU	Alle på AU	Alle på AU
B: Eksamen NN kan under vejledning gennemføre prøver i henhold til de faglige mål	Forventes ikke	Opgaveafhængigt	Opgaveafhængigt
C: Evaluering NN kan bidrage til evaluering af egen undervisning og vejledning og diskussioner heraf	Forventes ikke	Alle på AU	Alle på AU
Kollegiale kompetencer	Instruktorer	Ph.d.-studerende	DVIP
D: Studerende NN kan i samarbejde med de studerende skabe et konstruktivt undervisningsmiljø	Alle på AU	Alle på AU	Alle på AU
E: Kolleger NN kan indgå i samarbejde om undervisning med kolleger under pædagogisk ledelse	Opgaveafhængigt	Alle på AU	Alle på AU
F: Kvalitetssikring NN kan vurdere kvaliteten af egen undervisning / vejledning og opsøge ny viden og vejledning	Opgaveafhængigt	Opgaveafhængigt	Alle på AU

De beskrevne ambitioner understøttes allerede af en eksisterende tradition for sidemandsoplæring og af et kursusudbud rettet mod henholdsvis instruktører, ph.d.-studerende og DVIP. Det bemærkes, at det er væsentligt for denne gruppe løst tilknyttede, typisk yngre undervisere, at der ud over en velfungerende kollegial sidemandsoplæring **også** sker en vis formaliseret udvikling af deres undervisningskompetence. Dette først og fremmest for at sikre god undervisning, men også for at gruppen får merit, anerkendelse og støtte til et godt karriereforløb på AU eller i jobs, hvor der løses andre samfundsopgaver.

Særligt om postdocs på AU

Ifølge bekendtgørelsen er postdoc stillingsindholdet overvejende forskning, men dertil kommer undervisning i et vist omfang. Hvis en postdoc underviser, så har universitetet ansvaret for, at vedkommende har de fornødne pædagogisk-didaktiske kompetencer til at løfte sine konkrete undervisningsopgaver, samt at der er en plan derfor. Alle, der underviser, skal desuden udarbejde og løbende vedligeholde en undervisningsportfolio med dokumentation af undervisningserfaring og kompetenceniveau, uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad.

Postdocs på AU er en meget heterogen gruppe, hvad angår deres undervisningsopgaver. Nogle underviser en del, andre slet ikke.

Arbejdsgruppen anbefaler derfor at

- postdocs uden større undervisningsopgaver forventes at opnå kompetencer svarende til niveau 1 før eller under deres ansættelse som beskrevet ovenfor.
- postdocs med undervisningsopgaver i et omfang på linje med instituttets adjunkter løftes til kompetenceniveau 2 (inklusive Universitetspædagogikum) under deres ansættelse som beskrevet i det efterfølgende.

Niveau 2: Adjunkter, forskere og studieadjunkter på AU

Bekendtgørelsen fastlægger, at stillingskategorierne adjunkt, studieadjunkt og forsker skal gennemføre et Universitetspædagogikum.

Det nationale rammeværk beskriver, at niveau 2 er udgangspunktet for de midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere, der er i gang med et karriereforløb mod en fast videnskabelig ansættelse på universitetet, og som bidrager substantielt til universitetets forsknings- og udviklingsbaserede uddannelser. På niveau 2 kan medarbejderen inden for rammerne af eget fagområde tilrettelægge, gennemføre, evaluere og udvikle undervisnings- og vejledningsforløb. Medarbejderens opmærksomhed på såvel de studerende som den faglige

og kollegiale sammenhæng øges. Dette indebærer de seks kompetencer i tabellen på næste side.

Niveau 2 på AU:

Individuelle kompetencer	Adjunkter	Forskere	Studieadjunkter
A: Undervisning NN kan selvstændigt tilrettelægge og gennemføre undervisning, vejledning og undervisningsforløb	Alle på AU	Alle på AU	Alle på AU
B: Eksamen NN kan selvstændigt planlægge, gennemføre og evaluere eksamen i henhold til de faglige mål	Alle på AU	Alle på AU	Alle på AU
C: Evaluering NN kan systematisk arbejde med at udvikle egen undervisning og vejledning på baggrund af evalueringer	Alle på AU	Alle på AU	Alle på AU
Kollegiale kompetencer	Adjunkter	Forskere	Studieadjunkter
D: Studerende NN kan i samarbejde med de studerende skabe et konstruktivt og læringsorienteret studiemiljø	Alle på AU	Alle på AU	Alle på AU
E: Kolleger NN kan samarbejde med kolleger om undervisning og vejledning, herunder kursuslederskab	Hvordan udredes i E21	Hvordan udredes i E21	Hvordan udredes i E21
F: Kvalitetssikring NN kan vurdere egne kompetencer og i samarbejde med andre udvikle sin undervisningspraksis	Hvordan udredes i E21	Hvordan udredes i E21	Hvordan udredes i E21

AU har et velfungerende fælles Universitetspædagogikum, der dækker alle individuelle kompetencer på niveau 2, samt kompetence 2D (bilag 3). Kompetencerne 2E og 2F udmøntes mere forskelligt i fagmiljøerne, hvor der også kan være forskelle i, hvordan man understøtter opnåelse af disse kollegiale kompetencer, herunder hvad adjunktvejlederrollen indebærer.

Arbejdsgruppen anbefaler, at AU

- har som mål at disse tre grupper (adjunkter, forskere og studieadjunkter) fra begyndelsen af deres ansættelse opnår kompetencer på niveau 2 som vist i tabellen.
- bevarer Universitetspædagogikum som grundstammen i niveau 2 kompetenceudvikling i sin nuværende form (med løbende udvikling).
- implementerer en kollegial (adjunkt)vejleder til alle sine adjunkter og studieadjunkter, samt postdocs med undervisningsopgaver. Som led heri udvikler AU en fælles vejledende beskrivelse til afdelinger/institutter for, hvordan man kan opnå den praktisk-kollegiale del af Universitetspædagogikum. Herunder arbejdes også med kulturforskelle, som afspejles i undervisningen.

Særligt om internationale kolleger på AU

Der er klare forskelle på, hvordan VIP varetager undervisningsopgaver i forskellige lande. Der er forskelle på uddannelsestradition og på de studerendes tilgang til det at være studerende. Og der er forskelle på den kultur, kvalifikationer, modenhed, forventninger osv, de studerende kommer med fra deres ungdomsuddannelse. Der er også stor forskel på hvor stor indflydelse, de studerende har på deres egen uddannelse. Det er for eksempel ikke alle lande, der opererer med har studienævn eller lignende organer for indflydelse Disse forskelle manifesterer sig ikke kun i lande, der ligger langt væk, men også i forhold til vores nabolande. Derfor er det vigtigt, at VIP, der kommer til AU fra udlandet, får mulighed for at få grundig og systematisk indsigt i den studenterpopulation, som de skal undervise og samarbejde med og i det danske universitetssystem som de skal virke i.

Bekendtgørelsen (stillingsstrukturen) nævner ingen specifikke regler for eller forventninger til internationale kolleger, der underviser. Universitetet har ansvaret for, at også de har de fornødne pædagogisk-didaktiske kompetencer til at løfte deres konkrete undervisningsopgaver til højt internationalt niveau og der skal være en plan derfor. Som alle andre undervisere skal også de internationale kolleger løbende drøfte deres pædagogisk-didaktiske kompetencer med deres leder, ligesom de også skal udarbejde og vedligeholde en undervisningsportfolio. Universitetet skal desuden lægge en forløbsplan, så ikke-undervisningsmæssigt kvalificerede forskere opnår de nødvendige pædagogisk-didaktiske kompetencer i løbet af 2 år.

Arbejdsgruppen drøftede, hvordan AU bedst forholder sig til både de muligheder og de udfordringer, det giver, når et fagmiljø er præget af mange internationale undervisere. Der er ikke et entydigt svar, men **arbejdsgruppen anbefaler**, at

- der udvikles et introduktionskoncept for internationale kolleger, der indebærer både
 - en koordineret AU-indsats, fx Cultural Educational Awareness Programme eller tilsvarende
 - og en systematisk institutbundet praksis om kollegial introduktion til undervisningsopgaven.
- internationale adjunkter, forskere og studieadjunkter skal følge det engelsksprogede Universitetspædagogikum m.h.p. at opnå niveau 2, dog med ekstra opmærksomhed på danske undervisningstraditioner. Der kan herudover i de praktiske opgaver under forløbet arbejdes specifikt med kulturforskelle.
- internationale kolleger på lektor- og professorniveau tilbydes underviserkompetenceforløb efter behov på niveau 3.

Niveau 3: Studielektorer, lektorer og professorer på AU

Ifølge bekendtgørelsen (stillingsstrukturen) har universitetet ansvaret for, at videnskabeligt personale, der varetager undervisning, har de fornødne pædagogisk-didaktiske kompetencer til at løfte deres konkrete undervisningsopgaver. Der skal være en plan for dette. Alle ansatte skal løbende drøfte med deres leder, hvorledes de pædagogisk-didaktiske kompetencer bedst muligt vedligeholdes og udvikles i perioden frem mod næste drøftelse. Alle, der underviser, skal udarbejde og løbende vedligeholde en undervisningsportfolio med dokumentation af undervisningserfaring og kompetenceniveau, uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad. Ifølge stillingsstrukturens bestemmelser skal universitetet lægge en forløbsplan, så ikke-undervisningsmæssigt kvalificerede lektorer og professorer opnår de nødvendige pædagogisk-didaktiske kompetencer i løbet af 2 år. Med ovenstående har man strammet kravene til undervisningskompetence ved ansættelser samt – og ikke mindst – lagt et øget fokus på VIP-gruppens løbende tilegnelse af pædagogisk-didaktiske kompetencer.

Ifølge det nationale rammeværk forventes den videnskabelige medarbejder at beherske alle delkompetencerne på niveau 2 i forbindelse med lektoransættelsen. Dette er ikke i fuldstændig overensstemmelse med bekendtgørelsen, som giver universiteterne 2 år fra en lektor- eller professoransættelse til at bringe den nyansatte på niveau. Det er i praksis typisk nyansatte fra internationale universiteter, ikke-undervisende institutioner og erhvervslivet, der omfattes af 2-års fristen, da alle danske universiteter har indført et Universitetspædagogikum.

Det nationale rammeværk for meritering beskriver på niveau 3 en række forskellige kompetenceudviklingsmuligheder inden for undervisning, vejledning og uddannelse. Niveaulet er et vigtigt indsatsområde dels for at sikre en dynamisk udvikling af universiteternes undervisnings- og vejledningsopgaver, og dels for at sikre lektorer og professorer muligheder for opdaterede og nødvendige kompetencer inden for uddannelse. På niveau 3 udvikler

medarbejderen gradvist sit omfang og repertoire af undervisnings-, vejlednings- og eksamenspraksisser. Medarbejderen påtager sig et øget kollegialt og ledelsesmæssigt ansvar for udvikling af undervisning og uddannelse. Der er dog ikke tale om, at hver enkelt delkompetence skal være opfyldt under hvert enkelt kompetenceniveau på niveau 3. Her er det nærmere et spørgsmål om, at leder og medarbejder bruger rammeværket til løbende at drøfte, hvilke delkompetencer den videnskabelige medarbejder ønsker at udvikle og anerkendes for via incitamentsstrukturerne.

Niveau 3 på AU

Individuelle kompetencer	Studielektorer	Lektorer	Professorer
A: Undervisning NN behersker og udvikler et bredt spektrum af undervisnings- og vejledningspraksisser	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan
B: Eksamen NN behersker og udvikler forskellige eksamensformer	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan
C: Evaluering NN afprøver nye formater for evaluering af egen undervisning og vejledning	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan
Kollegiale kompetencer	Studielektorer	Lektorer	Professorer
D: Studerende NN kan i samarbejde med de studerende afprøve nye tiltag til at understøtte studiemiljøet	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan
E: Kolleger NN kan videndele med kolleger om udviklingen af undervisning, vejledning og eksamener	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan
F: Kvalitetssikring NN forestår pædagogisk vejledning af yngre kolleger og kollegial supervision	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan	Løbende drøftelse om kompetence plan

Arbejdsgruppen anbefaler, at AU

- inkluderer alle nyansatte ikke-kvalificerede lektorer og professorer i Universitetspædagogikum-forløb i begyndelsen af deres ansættelse.
- har som mål, at lektorer, studielektorer og professorer gradvist udvikler relevante kompetencer på niveau 3 som vist i tabellen på forrige side.
- sikrer, at der er tilstrækkeligt (interne eller eksterne) relevante kompetenceudviklingstilbud til niveau 3 underviserne, fx om forskningsbasering, overgangsproblematikker, digitalisering, internationalisering, adjunktvejledning, kollegial feedback, kursusledelse o.a.
- understøtter, at alle VIP i hovedstillinger som minimum ved MUS med nærmeste leder drøfter og aftaler, hvorledes forskningskompetencer og pædagogisk-didaktiske kompetencer bedst muligt vedligeholdes, udvikles og samtænkes i perioden frem mod næste drøftelse.
- anerkender lektorer, studielektorer og professorer, der i særlig grad udvikler deres niveau 3 kompetencer og fx publicerer fremragende forskningsbaseret undervisningsmateriale inden for deres fagområde.
- på institutniveau aktivt understøtter og regelmæssigt gennemfører pædagogisk-didaktiske aktiviteter i fagfællesskaber, som udviklingsarbejde, temadrøftelser, workshops eller lignende.

Særligt om seniorforskere på AU

AU's seniorforskere kan have svært ved at opfylde de nye formelle krav om undervisning og vejledning. **Arbejdsgruppen anbefaler**, at stillingskategoriens særlige udfordringer adresseres specifikt af universitetsledelsen.

Kategorien for særlige uddannelsesopgaver

Bekendtgørelsen (stillingsstrukturen) beskæftiger sig ikke med denne type særlige opgaver.

Den sidste søjle i det nationale rammeværk kaldes kategorien for særlige uddannelsesopgaver (KSU), som udgør en række kompetenceudviklingsmuligheder knyttet til særlige funktioner (f.eks. studieleder eller viceinstitutleder for undervisning), eller VIP, der varetager særlige opgaver inden for undervisning, universitetspædagogik, udvikling af uddannelser, kvalitetsarbejde, samarbejde med arbejdsmarkedet eller lignende. Dette niveau er kvalitativt anderledes end de øvrige niveauer og har et mere transformativt element, hvor medarbejderens indsats sætter sig spor i indhold, form eller rammevilkår for uddannelse i og uden for institutionen.

Arbejdsgruppen finder kategorien nyskabende og nødvendig for AU's ambitioner og strategi. Kategoriens nødvendighed afspejles blandt andet i, at AU allerede i EDU IT satsningen eksplicit nævnte behovet for at understøtte særlige indsatser for excellent undervisning. Det er dog ikke et kompetenceniveau, der er arbejdet systematisk med på AU, selvom der er mange decentrale enkelttiltag, der kan bygges videre på.

Arbejdsgruppen finder også, at der kan være en glidende overgang mellem niveau 3 og kategorien for særlige uddannelsesopgaver. For eksempel er kursusledelse en opgave på niveau 3, mens uddannelsesledelse må forventes at foregå med KSU som ambition. Herimellem kan ligge opgaver som at lede et meget omfattende og komplekst modul på en uddannelse eller at koordinere en nyskabende omlægning af et helt semester.

Endelig finder arbejdsgruppen, at den konkrete udmøntning af, hvordan niveauet implementeres på AU skal ansues i.f.t. to medarbejdergrupper med væsensforskellige behov for kompetenceudvikling:

- 1) Funktioner som studienævnsperson, studieleder, viceinstituteder for undervisning og tilsvarende kendte og dedikerede opgaver med uddannelsesledelse uden personaleansvar.
- 2) Universitetspædagogisk udviklingsarbejde over niveau 3 som fx nytænkning af uddannelsesforståelse og undervisningsformer mere bredt, universitetspædagogisk undervisning eller fagdidaktisk forskning. I denne kategori kan også særlige opgaver med for eksempel kvalitetsarbejde eller innovative eksternt rettede udviklingsopgaver indgå.

Kategori for særlige uddannelsesopgaver på AU

Individuelle kompetencer	Kollegiale kompetencer
A: Undervisning NN kan forbedre og ny-udvikle undervisningsforløb og uddannelseselementer, samt påtage sig ansvar for universitetspædagogisk udvikling og nytænkning	D: Studerende NN kan forestå universitetspædagogisk undervisning og varetage ledelsesfunktioner på undervisnings- og uddannelsesområdet
B: Eksamen NN kan udvikle nye og innovative eksamensformer, samt påtage sig et ansvar for, at nye eksamensformer udbredes på institutionen	E: Kolleger NN kan bedrive fagdidaktisk forsknings- og udviklingsaktiviteter og udvikle undervisning, vejledning og uddannelse i samarbejde med eksterne aktører
C: Evaluering NN kan bidrage innovativt og systematisk til udvikling af kvalitet, så institutionens undervisnings-, vejlednings- og uddannelsespraksis bedres	F: Kvalitetssikring NN kan bidrage til kvalitetsudvikling og kvalitetssikring på uddannelses-, institut-, fakultets-, eller institutions-niveau

Arbejdsgruppen anbefaler, at AU

- har som mål, at KSU udvikles i løbet af de næste 2 år.
- undersøger, hvor mange der aktuelt kunne kategoriseres i de to undergrupper
- indleder en strategisk drøftelse af ambitionsniveauet for og anerkendelse af denne kategori af medarbejdere (begge grupper) med afsæt i kompetenceprofilen som vist i tabellen.
- eksperimenterer med understøttelse af KSU gennem fx dialogiske peer-fora, netværksdannelser, formaliserede kurser og opgradering af kvalifikationer samt akademisk efteruddannelse.

8. Generelle anbefalinger om undervisningsportfolio

Bekendtgørelsen fastlægger, at alle der underviser skal udarbejde og løbende vedligeholde en undervisningsportfolio uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad.

AU har arbejdet med undervisningsportfolio ved ansættelser (og i Universitetspædagogikum) gennem en årrække og har derfor høstet en lang række erfaringer, der nu kan sættes i spil, når undervisningsportfolio udvides til også at være et løbende obligatorisk udviklingsredskab for alle undervisere på AU.

Det nuværende AU-fælles portfolionotat er ikke i overensstemmelse med den nye nationale kvalifikationsramme.

Arbejdsgruppen anbefaler, at

- skabeloner for undervisningsportfolio ved AU tilpasses rammeværket.
- indholdselementerne på tværs af AU som minimum omfatter (på relevant niveau):
 - 1) en opgørelse over (tabel) og beskrivelse af egen undervisning og vejledning (kompetence A)
 - 2) et eksempel på evaluering eller anden dokumentation for arbejde med kvalitet, samt egen refleksion derover (kompetence C)
 - 3) eksempler på samarbejde med studerende og kolleger om undervisning eller vejledning (kompetence D og E)
 - 4) dokumentation for gennemført pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling
- portfolio derudover kan inkludere emner som bidrag til lærebøger eller andet undervisningsmateriale, særlige digitaliseringskompetencer, erfaringer med eksamen og bedømmelse, udviklings- og kvalitetsarbejde, samt kursus- og uddannelsesledelse. Tyngden af de enkelte ikke-obligatoriske emner varierer mellem fakulteter/institutter og fastlægges derfor lokalt.

9. anbefalinger om brug af portfolio ved ansættelser

Ifølge bekendtgørelsen (stillingsstrukturen) skal en undervisningsportfolio indgå i bedømmelsen af, hvorvidt en ansøger er kvalificeret ved stillingsopslag på lektor- og professorniveau.

Arbejdsgruppen drøftede, at det er meget sent i karriereforløbet, hvis man først skal forholde sig til sin undervisningskvalifikation ved lektoransøgningen. Undervisning udgør en hovedopgave på linje med forskning allerede fra adjunktperioden.

Arbejdsgruppe anbefaler, at AU

- beslutter, at kravet om undervisningsportfolio gælder allerede fra ansøgning til studieadjunkt/adjunkt/forsker/postdoc svarende til opnået niveau 1 (ph.d.). Dette er en udvidelse af bekendtgørelsens grundkrav, som vil lette overgangen fra de tidlige trin i karriereforløbet til det tidspunkt, hvor man forventes at være fuldt kvalificeret.
- bruger samme skabelon for både ansættelses- og udviklingsportfolio (som skitseret i det ovenstående afsnit)
- ved lektor og professor ansættelser i tillæg til de fire punkter beskrevet i ovenstående afsnit (kompetence A, C, D&E samt kursusbevis) kræver en fremadrettet undervisningsplan på linje med kravet om en forskningsplan.
- af hensyn til ansættelsesudvalgene sætter en omfangsbegrænsning på AU's undervisningsportfolio – arbejdsgruppen foreslår maks. 15.000 anslag inkl. mellemrum svarende til 6 sider ekskl. bilag.
- på institutniveau udarbejder og offentliggør en eksemplarisk, konkret og realistisk undervisningsportfolio med henblik på transparens i krav og dermed støtte for eksterne ansøgere.

10. anbefalinger om løbende brug af undervisningsportfolio på AU

Ifølge bekendtgørelsen (stillingsstrukturen) er forskningsbaseret undervisning og forskning ligestillede opgaver på universiteterne. Der er fortsat beskrevet to universitære karrierespor (adjunkt-lektor-professor og forsker-seniorforsker-professor), men det præciseres, at alle universitetsansatte i disse hovedstillinger skal undervise uanset spor. Alle ansatte skal løbende drøfte med deres leder, hvorledes de pædagogisk-didaktiske kompetencer bedst muligt vedligeholdes og udvikles i perioden frem mod næste drøftelse. Alle, der underviser, skal udarbejde og løbende vedligeholde en undervisningsportfolio med dokumentation af undervisningserfaring og kompetenceniveau, uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad.

Arbejdsgruppen anbefaler, at

- den løbende obligatoriske undervisningsportfolio indgår i medarbejderudviklingssamtaler (MUS/LUS/GRUS). Der udvikles derfor redskaber, som fx en kompetence-radar-visualisering, til at understøtte MUS-dialogen om pædagogisk-didaktiske kompetencer.
- der eksperimenteres med brug af portfolio i kollegiale kvalitetsudviklingstiltag som fx kollektive udviklingsportfolio og portfolio som 'tankerum' i stil med en lab-dagbog.

11. Procesplan

Når arbejdsgruppen har godkendt rapporten, skal anbefalingerne **ledelsesforankres** hos både Uddannelsesudvalget og Universitetsledelsen (forventet medio oktober). Herefter foreslår arbejdsgruppen en plan i fem delvist sideløbende trin:

Trin 1 (Ideelt ultimo E21)

Arbejdsgruppens formand, prorektor Berit Eika gennemfører en mundtlig **høringsrunde** med fakultetsvise møder med institutledere og udvalgte nøgleaktører som fx viceinstitutledere, afdelingsledere, studieledere, Akademisk Rådsrepræsentanter, studienævnrepræsentanter, akademiske tillidsrepræsentanter. Deltagerkredsen aftales med dekan og prodekan på det enkelte fakultet. Høringsrunden skitserer per fakultet: i hvilket omfang fakultetet støtter anbefalingerne og hvilke anbefalinger er umiddelbart gennemførbare (med support) og hvilke anbefalinger, der er mere komplekse at opnå og derfor kræver yderligere forarbejde. CED sekretariatsbetjener runden.

Efter høringsrunden beslutter universitetsledelsen endeligt efter bearbejdning af høringssvarene, hvilke anbefalinger, der skal implementeres og i hvilket tempo. Aftaler om AU-fælles og fakultetsvise implementeringsplaner koordineres derefter via Uddannelsesudvalget.

Trin 2 (primo F22)

Bred **videndeling og involvering** af medarbejdere og studenterrepræsentanter, herunder anbefales specifikt

- online materiale til alle VIP (CED tovholder)
- kommunikation til alle fra UL/UU
- møder i relevante lokale fora (prodekanerne tovholder)
- workshops eller temadage om implementeringen

Trin 3 (tentativt ultimo F22)

Implementering af ny **undervisningsportfolio** på AU (ansøgnings- og udviklingsportfolio).

På AU niveau anbefales nedenstående trin

- skabelon for undervisningsportfolio på AU tilpasses rammeværket (CED tovholder)
- godkendes af UU og UL
- ny portfolio indarbejdes i ansøgningssystemets obligatoriske krav (HR tovholder)

- AU lader portfolio indgå i MUS
 - udvikling af redskaber der kan bruges til støtte for MUS/LUS/GRUS med afsæt i ny portfolio
 - plan for større pilot test af ovenstående
 - formidles gennem online materiale, workshops og eksisterende kurser på AU
- På institut- eller fakultetsniveau
- hvert institut udarbejder og offentliggør eksempel på udfyldt portfolio

Trin 4 (tentativt primo E22)

Nedenstående **fem tiltag** gennemføres i forskellige tempi / rækkefølge af fakulteterne efter den lokale prioriteringsdrøftelse under trin 1 og 2:

- Formaliseret understøttelse af kompetenceudvikling niveau 1-2
 - CED drøfter sin kursusportefølje med fakultetet og dets institutter
 - institutterne drøfter egen praksis for kompetenceudvikling niveau 1-2
 - fakultetet godkender egen implementeringsplan for niveau 1-2
- Plan for implementering af adjunktvejlederrollen
 - fakultetsvis status på adjunktvejleder funktionen
 - udarbejdelse af online vejledning til adjunktvejlederne (CED kan facilitere)
 - fakultetsvis plan for fuld implementering
 - afklaring af behov for kursusforløb om adjunktvejlederrollen
- Særligt fokus på internationale kollegers pædagogisk-didaktiske kompetencer
 - afklaring af behov og problematikker på det enkelte fakultet
 - præcisering/udvikling af institutternes kollegiale introduktionsprogram
 - møder med CED m.h.p. justering af det AU-fælles engelsk-sprogede Universitetspædagogikum og præcisering af et praksis-forløbskoncept
- Formaliseret understøttelse af kompetenceudvikling niveau 3
 - behovsanalyse m.h.p. en videreudvikling af CED's samt eksterne udbud og forløb til niveau 3 (lektorer-professorer) i samarbejde med fakulteterne
 - drøftelser af anerkendelse af niveau 3 kompetencer på AU
- Overblik over institutvis gennemførelse af pædagogisk-didaktiske aktiviteter
 - status på tværs af AU (udviklingsarbejde, temadrøftelser, workshops)
 - tilbud om sparring fra CED til institutterne m.h.t. form og indhold

Trin 5 (ultimo E22)

Efter den decentrale proces under trin 4 gennemføres (opsamles) nedenstående på AU niveau inden udgangen af januar 2023.

- Godkendelse af AU's introduktionskoncept til **internationale** undervisere (HR tovholder)
- Kategorien med **særlige uddannelsesopgaver** på AU
 - afklarende udredning af gruppens størrelse og opgaver og ønsker til UU (CED)
 - drøftelse af vision og ambition i UU med indstilling til UL
 - planlægning af implementeringsproces og piloter i 2023
- **Status** på trin 3 og 4

12. Bilag

Bilag 1 Bekendtgørelse om stillingsstruktur

Bilag 2 Nationalt rammeværk for meritering af undervisning

Bilag 3 CED's aktuelle udbud af pædagogisk-didaktiske kurser og dets match med det nationale rammeværk

Bilag 4 AU's eksisterende portfolionotat

Udskriftsdato: 20. september 2021

BEK nr 1443 af 11/12/2019 (Gældende)

Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Ministerium: Uddannelses- og Forskningsministeriet

Journalnummer: Uddannelses- og Forskningsmin.,
Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte, j.nr.
19/11028

Bekendtgørelse om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

I medfør af § 29, stk. 3, i lov om universiteter (universitetsloven), jf. lovbekendtgørelse nr. 778 af 7. august 2019, fastsættes:

§ 1. Reglerne om stillingsstrukturen og indholdet i de stillingskategorier, der kan benyttes for det videnskabelige personale ved universiteter under Uddannelses- og Forskningsministeriet, er gengivet som bilag 1 til denne bekendtgørelse.

§ 2. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2020.

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. 899 af 1. juli 2015 om stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter ophæves.

Uddannelses- og Forskningsministeriet, den 11. december 2019

ANE HALSBOE-JØRGENSEN

/ Rikke Rasmussen Juel

Stillingsstruktur for videnskabeligt personale ved universiteter

Indhold

Generelle bemærkninger

Universitetsloven

Forskning, forskningsbaseret undervisning og videnspredning

Pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af kvalificeret undervisning

Undervisningsportfolio

Universitetspædagogikum

Stillingsstrukturens opbygning

Beskrivelse af de enkelte stillinger

1. Ph.d.-stipendiat og hovedstillinger

1.1. Ph.d.-stipendiat (Ph. D. fellow)

1.2 Adjunkt/forsker (Assistant Professor/Researcher)

1.3. Lektor/seniorforsker (Associate Professor/Senior Researcher)

1.3.1. Forfremmelsesprogram til professor

1.4. Professor (Professor)

2. Øvrige, generelle stillinger

2.1. Videnskabelig assistent (Research Assistant)

2.2. Undervisningsassistent (Teaching Assistant)

2.3. Studieadjunkt/studielektor (Teaching Assistant Professor/Teaching Associate Professor)

2.4. Ekstern lektor (Part-time Lecturer)

2.5. Postdoc (Postdoc)

2.6. Seniorrådgiver (Senior Advisor)

3. Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område

3.1. Klinisk assistent (Clinical Assistant)

3.2. Klinisk lærer (Clinical Instructor)

3.3. Klinisk lektor (Clinical Associate Professor)

3.4. Klinisk professor (Clinical Professor)

3.5. Specialtandlægeuddannelsen (Postgraduate Fellow in Odontology)

3.6. Afdelingstandlæge (Specialist of Postgraduate Education in Odontology/ Senior Clinical Instructor in Dentistry)

3.7. Psykologisk kandidatstilling (Postgraduate Fellow in Psychology)

4. Øvrige stillinger, der kan anvendes inden for afgrænsede områder

4.1. Lærer på diplom- og eksportingeniøruddannelser (Instructor on BSc in Engineering and Export engineering courses)

4.2. Lærer i social teori og metode ved socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet

Generelle bemærkninger

I dette bilag fastlægges stillingsstrukturen og indholdet i de stillingskategorier, der kan benyttes for det videnskabelige personale ved universiteter under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Stillingsstrukturen, der træder i kraft den 1. januar 2020, er en revision af stillingsstrukturen af 1. juli 2015. Stillingsstrukturen har virkning for stillinger, der enten opslås eller kan besættes uden opslag den 1. januar 2020 og derefter.

Stillingsstrukturen indeholder en udtømmende beskrivelse af de stillingskategorier, der kan anvendes for det videnskabelige personale. Det er således kun personer, der er ansat i stillinger omfattet af stillingsstrukturen, der kan varetage undervisnings- og forskningsopgaver på universiteterne. Universitetet fastlægger det konkrete stillingsindhold og præciserer arbejdsopgaverne i det enkelte stillingsopslag.

De nærmere bestemmelser om opslag og bedømmelse er fastsat i Finansministeriets cirkulære om opslag af stillinger og lønnede hverv i staten, den til enhver tid gældende bekendtgørelse om ansættelse af videnskabeligt personale ved universiteter (ansættelsesbekendtgørelsen) og de efter denne bekendtgørelse lokalt fastsatte regler.

Opmærksomheden henledes på, at lov om tidsbegrænset ansættelse¹⁾ indeholder en særbestemmelse om forskere og undervisere i § 5, stk. 2.

Universitetet skal synliggøre karrierespøtiktiverne for de ansatte videnskabelige medarbejdere, herunder især ansatte i tidsbegrænsede stillinger. Det sker bl.a. ved en løbende drøftelse af karriereveje på og uden for universitetet for den enkelte medarbejder.

Ved fravær på grund af barsels- eller adoptionsorlov samt længerevarende sygdom forlænges de i bilaget fastsatte maksimale grænser for den samlede ansættelsestid svarende til fraværperiodens længde.

Ansatte, der ved denne stillingsstrukturens ikrafttræden er ansat efter den hidtidige stillingsstruktur, bevarer deres stillingsbetegnelse og ansættelsesvilkår. Der kan således ikke oprettes nye stillinger som professor med særlige opgaver (MSO) efter denne bekendtgørelses ikrafttræden, mens de allerede ansatte i stillingskategorien bevarer stillingsbetegnelse og ansættelsesvilkår ind til stillingens udløb.

Universitetsloven²⁾

Stillingsstrukturen er udarbejdet inden for rammerne af universitetsloven. Stillingsstrukturen forudsættes derfor udmøntet i overensstemmelse med lovens bestemmelser, herunder blandt andet bestemmelserne vedrørende forskernes ytrings- og forskningsfrihed.

Universiteterne har forskningsfrihed. Universitetet skal værne om universitetets og den enkeltes forskningsfrihed og om videnskabsetikken.

Rektor kan pålægge medarbejdere at løse bestemte opgaver. Det videnskabelige personale har forskningsfrihed og forsker frit inden for universitetets forskningsstrategiske rammer i den tid, hvor de ikke er pålagt opgaver. Det videnskabelige personale må ikke over længere tid pålægges opgaver i hele deres arbejdstid, således at de reelt fratages deres forskningsfrihed.

Ved forskningsbaseret myndighedsbetjening og aftalebestemte opgaver skal der ligeledes sikres tid til fri forskning. Det er dog ikke muligt klart at definere omfanget af tid til fri forskning, idet det vil variere over tid fra område til område og fra forsker til forsker. Således kan man godt forestille sig, at en forsker har mindre tid til fri forskning i en periode med forskningsbaseret myndighedsbetjening eller aftalebestemte opgaver end i andre perioder.

Den enkelte forsker har forskningsfrihed inden for sit faglige ansættelsesområde med de forpligtelser, der følger af et ansættelsesforhold. Den enkelte forsker har således frihed til at vælge metode, fremgangsmåde og emne inden for universitetets forskningsstrategiske rammer.

Universitetet skal som central viden- og kulturbærende institution udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund og tilskynde medarbejderne til at deltage i den offentlige debat.

Forskning, forskningsbaseret undervisning og videnspredning³⁾

Universitetets kerneopgaver er at drive forskning og give forskningsbaseret undervisning indtil højeste internationale niveau. Forskningen er det primære grundlag for forskningsbaseret undervisning, men som opgaver for universitetet er forskning og forskningsbaseret undervisning ligestillede. De forskningsbaserede undervisningsaktiviteter er den primære vej til spredning og anvendelse af forskningsbaseret viden i samfundet. Universitetet kan desuden udføre forskningsbaseret myndighedsbetjening.

Universitetet har ansvaret for, at der er sammenhæng mellem den forskning, der udføres, og de uddannelser, universitetet tilbyder.

Universitetet er forpligtet til at sikre, at uddannelserne udbydes med udgangspunkt i en solid og internationalt anerkendt forskning og derved sikre kvaliteten af den forskningsbaserede undervisning.

Universitetet skal bidrage til at fremme vækst, velfærd og udvikling i samfundet. Universitetet skal som central viden- og kulturbærende institution samarbejde og udveksle viden og kompetencer med det omgivende samfund. Universitetet udveksler som en integreret del af dets virke viden og kompetencer på gensidig basis med en stor kreds af aktører, organisationer, myndigheder, offentlige og private virksomheder og andre videregående uddannelsesinstitutioner m.v.

Pædagogisk-didaktiske kompetencer til varetagelse af kvalificeret undervisning

Universitetet har ansvaret for, at videnskabeligt personale, der varetager undervisning, har de fornødne pædagogisk-didaktiske kompetencer til at løfte deres konkrete undervisningsopgaver.

Ansatte i hovedstillinger (adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker og professor) og i øvrige stillinger med undervisningsforpligtelse skal løbende vedligeholde og udvikle deres opnåede pædagogisk-didaktiske kompetencer. Universitetet skal have en plan for, hvordan hhv. vedligeholdelsen og kompetenceudviklingen skal foregå.

For alle ansatte med undervisningsforpligtelse gælder, at den ansatte og vedkommendes chef løbende skal drøfte, hvorledes de pædagogisk-didaktiske kompetencer bedst muligt kan vedligeholdes og/eller udvikles i perioden frem mod næste drøftelse.

Undervisningsportfolio

Alle, der underviser, skal udarbejde og løbende vedligeholde en undervisningsportfolio.

En undervisningsportfolio er dokumentation af den enkeltes undervisningserfaring og kompetenceudvikling uanset stillingsniveau og ansættelsesgrad.

Dokumentation af undervisningserfaring kan være afholdte kurser, forelæsninger og undervisningsforløb, erfaring med vejledning og bedømmelse, samt kursus- og/eller pædagogisk ledelse.

Dokumentation af pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling kan være universitetspædagogikum eller tilsvarende pædagogisk-didaktiske forløb eller anden pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling.

Herudover kan andre dele være væsentlige for universitetet/instituttet/den enkelte underviser. Det er op til det enkelte universitet at vurdere, om andre dele skal indgå i en undervisningsportfolio og i givet fald hvilke.

Ved stillingsopslag til stillinger på lektor- og professorniveau skal en undervisningsportfolio eller tilsvarende dokumentation for undervisningserfaring og –kvalifikationer indgå i bedømmelsen af, hvorvidt en ansøger er kvalificeret. Det forudsættes, at ansøgeren har et universitetspædagogikum eller tilsvarende.

Hvis universitetet i særlige tilfælde vil ansætte en ansøger, der forskningsmæssigt er på lektor-/seniorforskniveau, men som er bedømt ikke kvalificeret for sine undervisningsmæssige kompetencer, skal universitetet udarbejde en forløbsplan for, hvordan ansøgeren i løbet af op til 2 år kan opnå de pædagogisk-didaktiske kompetencer.

Universitetspædagogikum

Det er universitetets ansvar, at adjunkter/forskere og studieadjunkter gennemfører et universitetspædagogikum.

Det kan tones indholdsmæssigt afhængigt af stillingernes arbejdsområder med eksempelvis formidling af forskning, forskningsbaseret undervisning eller forskningsbaseret myndighedsbetjening. Omfang, form og overordnet indhold af universitetspædagogikum skal fremgå af universitetets plan for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling.

Supervision og vejledning indgår som en del af et universitetspædagogikum.

Stillingsstrukturens opbygning

I stillingsstrukturen sondres der mellem hovedstillinger og øvrige stillinger.

Hovedstillingerne udgør en sammenhængende, universitær karrierevej, og består af stillingskategorierne adjunkt/forsker, lektor/seniorforsker og professor. Stillingerne indeholder både forskning – herunder forpligtelse til publicering og videnskabelig formidling – og forskningsbaseret undervisning.

Hovedstillingerne beskrives i afsnit 1. Da forudsætningen for en ansættelse som adjunkt/forsker er videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau, beskrives ph.d.-stipendiaten sammen med hovedstillingerne.

Alle øvrige stillingskategorier indgår ikke i det sammenhængende, universitære karriereforløb og kan anvendes af universiteterne efter behov eller inden for afgrænsede områder.

I afsnit 2 beskrives de øvrige stillinger, der kan anvendes på hele det videnskabelige område. Stillingsstrukturen rummer desuden øvrige stillingskategorier, som kan anvendes inden for afgrænsede områder. Disse stillingskategorier fremgår af afsnit 3 og 4.

I det følgende beskrives de videnskabelige stillingskategorier for så vidt angår stillingsindhold, kvalifikationskrav mv. Stillingskategorierne er beskrevet i følgende afsnit:

1. Ph.d.-stipendiat og hovedstillinger
2. Øvrige, generelle stillinger
3. Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område
4. Øvrige stillinger, der kan anvendes inden for afgrænsede områder

Beskrivelse af de enkelte stillinger

1. Ph.d.-stipendiat og hovedstillinger

1.1. Ph.d.-stipendiat (Ph. D. fellow)

Stillingen som ph.d.-stipendiat er en tidsbegrænset uddannelsesstilling.

1.2. Adjunkt/forsker (Assistant Professor/Researcher)

Stillingen som adjunkt/forsker er en fuldtidsstilling, men der kan ske ansættelse på deltid.

Ansættelse sker som enten adjunkt eller forsker. Stillingsindholdet afgør stillingsbetegnelsen. Se beskrivelse af henholdsvis adjunkt (A) og forsker (B) nedenfor.

Ansættelse som adjunkt/forsker forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau.

Universitetet bestemmer, om en stilling opslås som led i et tenure track-forløb eller som en tidsbegrænset ansættelse.

Flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan finde sted, men man kan maksimalt være ansat i 8 år.

Det skal ved opslaget af en stilling fremgå, om der er tale om et tenure track-forløb eller en tidsbegrænset ansættelse. Både tenure track-stillinger og tidsbegrænsede ansættelser skal besættes på normal vis efter ansættelsesbekendtgørelsens regler, herunder reglerne om opslag og bedømmelse.

Adjunkter/forskere ansat i såvel tenure track-forløb som tidsbegrænset skal gennemføre et universitetspædagogikum.

Tenure track-ansættelse (tenure track)

Stillingen som adjunkt/forsker kan besættes som led i et tenure track-forløb, hvor den ansatte efter maksimalt 6 år overgår til en ansættelse som lektor/seniorforsker. Overgang forudsætter, at den ansatte bedømmes fagligt kvalificeret til lektor-/seniorforskerniveau.

Ved opslag af tenure track-stillinger, skal det være tydeligt og gennemsigtigt for ansøgeren, hvilke kriterier, der lægges vægt på i den faglige bedømmelse ved overgang fra adjunkt-/forsker- til lektor-/seniorforskniveau. Kriterierne kan inddeles i generelle forventninger til f.eks. forskning, forskningsbaseret undervisning, forskningsbaseret myndighedsbetjening og videnspredning. Det forudsættes, at universitetet løbende følger op på adjunktens/forskerens udvikling i forhold til de opsatte kriterier.

Den faglige bedømmelse finder normalt sted inden for det sidste halve år af adjunkt-/forskerperioden. Den ansatte kan dog selv indstille sig til tidligere faglig bedømmelse inden for de første 4 år. Hvis den ansatte ved denne bedømmelse bedømmes ikke fagligt kvalificeret, kan vedkommende indstille sig til anden bedømmelse inden for det sidste halve år af ansættelsen. Der kan således maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

Undlader den ansatte at anmode om at få sine faglige kvalifikationer bedømt inden for det sidste ansættelsesår, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, skal universitetet umiddelbart iværksætte en afskedigelse efter de overenskomstmæssige regler.

Tidsbegrænset ansættelse

Stillingen som adjunkt/forsker besættes tidsbegrænset for en periode på op til 4 år.

Der gives en skriftlig vurdering af adjunktens/forskerens undervisningsmæssige kvalifikationer senest 3 måneder inden ansættelsens ophør.

A. Adjunkt (Assistant Professor)

Adjunkturet er en uddannelsesstilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser). Stillingen kan foruden forskning og forskningsbaseret undervisning omfatte videnudveksling med samfundet. Hertil kan i begrænset omfang komme varetagelse af andre opgaver.

Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid, men der skal sikres en balance, som gør, at adjunkten kan kvalificere sig inden for de for stillingen relevante områder.

B. Forsker (Researcher)

Forskerstillingen er en uddannelsesstilling med hovedvægt på forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling). Stillingen indeholder derudover forskningsbaseret undervisning. Den kan endvidere indeholde forskningsbaseret myndighedsbetjening (herunder forskningsbaserede rådgivningsopgaver og forskningsunderbyggende beredskabs- og overvågningsopgaver). Stillingen kan desuden omfatte videnudveksling med samfundet, samt i begrænset omfang varetagelse af andre opgaver.

Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid, men der skal sikres en balance, som gør, at forskeren kan kvalificere sig inden for de for stillingen relevante områder.

1.3. Lektor/seniorforsker (Associate Professor/Senior Researcher)

Stillingen som lektor/seniorforsker er en fuldtidsstilling, men der kan ske ansættelse på deltid. Stillingen besættes normalt varigt, men kan i særlige tilfælde besættes tidsbegrænset.

Ansættelse sker som enten lektor eller seniorforsker. Stillingsindholdet afgør stillingsbetegnelsen. Se beskrivelse af henholdsvis lektor (A) og seniorforsker (B) nedenfor.

Stillingen som lektor/seniorforsker kan opnås af tenure track-adjunkter/-forskere, som er bedømt kvalificeret til lektor-/seniorforskniveau eller efter opslag, hvor der også skal ske faglig bedømmelse. En ansøger bedømmes endvidere på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget.

Ansættelse som lektor/seniorforsker forudsætter forsknings- og undervisningsmæssige kvalifikationer på det niveau, der kan opnås på grundlag af en tilfredsstillende gennemført ansættelsesperiode som adjunkt/forsker, men vil også kunne opnås på anden måde.

Hvis universitetet i særlige tilfælde vil ansætte en ansøger, der forskningsmæssigt er på lektor-/seniorforskniveau, men som er bedømt ikke kvalificeret for sine undervisningsmæssige kompetencer, skal universitetet udarbejde en forløbsplan for, hvordan ansøgeren i løbet af op til 2 år kan opnå de pædagogisk-didaktiske kompetencer. Forløbet afsluttes med en fagkyndig bedømmelse af vedkommendes pædagogisk-didaktiske kompetencer. Kompetencerne skal svare til forventet niveau for en ansøger til en lektor-/seniorforskerstilling, og bedømmelsen skal iværksættes senest 4 måneder før forløbsplanens udløb. Vedkommende underrettes ved iværksættelsen. Såfremt vedkommende bedømmes ikke fagligt kvalificeret, fratræder vedkommende med overenskomstmæssigt varsel.

A. Lektor (Associate Professor)

Lektoratet er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser). Stillingen kan foruden forskning og forskningsbaseret undervisning omfatte videnudveksling med samfundet – herunder deltagelse i den offentlige debat. Hertil kan komme varetagelse af forsknings-, studie- og kursusledelse, vejledning og supervision samt fagligt bedømmelsesarbejde.

Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem opgaverne kan variere over tid.

B. Seniorforsker (Senior Researcher)

Seniorforskerstillingen er en stilling med hovedvægt på forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling). Derudover indeholder stillingen forskningsbaseret undervisning og kan indeholde forskningsbaseret myndighedsbetjening (herunder forskningsbaserede rådgivningsopgaver og forskningsunderbyggende beredskabs- og overvågningsopgaver). Stillingen kan herudover omfatte videnudveksling med samfundet – herunder deltagelse i den offentlige debat. Desuden kan komme varetagelse af forsknings-, studie- og kursusledelse, vejledning og supervision samt fagligt bedømmelsesarbejde.

Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem opgaverne kan variere over tid.

1.3.1. Forfremmelsesprogram til professor

Universitetet kan tilbyde særligt talentfulde lektorer/seniorforskere et forfremmelsesprogram til professor. Særligt talentfulde ansøgere ved åbent opslag til en stilling som lektor/seniorforsker kan ligeledes tilbydes programmet ved ansættelse. Forfremmelsesprogrammets indhold udfoldes nærmere på det enkelte universitet.

Universitetet har ansvaret for, at det er tydeligt og gennemsigtigt for lektorer/seniorforskere, hvilke kriterier, der lægges vægt på i den faglige bedømmelse ved overgang fra lektor-/seniorforsker- til professorniveau. Kriterierne kan inddeles i generelle forventninger til f.eks. forskning, forskningsbaseret undervisning, forskningsbaseret myndighedsbetjening, ekstern finansiering, forsknings-/kursusledelse, vejled-

ning og videnspredning. Det forudsættes, at universitetet løbende følger op på lektorens/seniorforskerens udvikling i forhold til de opsatte kriterier.

Forfremmelsesprogrammet kan for den enkelte lektor/seniorforsker vare op til 8 år. Herefter overgår vedkommende til en ansættelse som professor. Overgangen forudsætter, at den ansatte fagligt set bedømmes kvalificeret hertil.

Den faglige bedømmelse finder senest sted inden for de sidste 6 måneder inden det aftalte forfremmelsesprogramms udløb. Efter aftale med universitetet kan bedømmelsen ske tidligere. Undlader lektoren/seniorforskeren at anmode om at få sine kvalifikationer bedømt senest 6 måneder inden forfremmelsesprogrammets udløb, eller bedømmes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, vil vedkommende fortsætte sin ansættelse som lektor/seniorforsker uden for forfremmelsesprogrammet. Universitetet kan dog tilbyde vedkommende et ekstra forsøg inden for det konkrete forfremmelsesprogramms udløb. Der kan maksimalt ske faglig bedømmelse to gange.

1.4. Professor (Professor)

Stillingen som professor er en fuldtidsstilling, men der kan ske ansættelse på deltid.

Professoratet er en stilling, hvor hovedopgaverne er forskning (herunder forpligtelse til publicering/videnskabelig formidling) og forskningsbaseret undervisning (med tilhørende eksamensforpligtelser). Hertil kan komme forskningsbaseret myndighedsbetjening. Opgaverne kan desuden bestå af videnuudveksling med samfundet – herunder deltagelse i den offentlige debat. Hertil kan komme varetagelse af forsknings-, kursus- og studieledelse, vejledning og supervision samt fagligt bedømmelsesarbejde.

En stilling som professor besættes normalt varigt, men kan i særlige tilfælde besættes tidsbegrænset.

Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid.

En ansøger til et professorat bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget. Der skal kunne dokumenteres en høj grad af original videnskabelig produktion på internationalt niveau og erfaring med varetagelse af undervisning på flere niveauer, prøver/eksamen, kursus-/studieledelse, samt bidrag til udvikling af undervisning og undervisningsmateriale. Det skal herved dokumenteres, at ansøgeren har udviklet fagområdet forsknings- og undervisningsmæssigt, og herudover kan der lægges vægt på vedkommendes evne til at varetage og udvikle forskningsbaseret myndighedsbetjening. Endvidere skal der lægges vægt på en vurdering af vedkommendes evne til at varetage forsknings- og undervisningsmæssige ledelsesopgaver og evt. andre funktioner, fx i relation til universitetets eksterne samarbejde.

2. Øvrige, generelle stillinger

2.1. Videnskabelig assistent (Research Assistant)

Stillingen som videnskabelig assistent er en tidsbegrænset videnskabelig stilling. Hovedopgaverne er forskning og/eller undervisning. En mindre del af arbejdstiden kan anvendes til faglig udvikling samt varetagelse af andre opgaver.

Ansættelse sker for en periode af indtil 3 år. Genansættelse udover 3 år kan ikke finde sted. Ved udløbet af ansættelsesperioden fratræder den videnskabelige assistent uden yderligere varsel.

Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

2.2. Undervisningsassistent (Teaching Assistant)

Stillingen som undervisningsassistent er en deltidsstilling med henblik på selvstændig varetagelse af undervisningsopgaver normalt af elementær karakter eller undervisning, der supplerer undervisning varetaget på adjunkt-, lektor- eller professorniveau. Undervisningsassistenten varetager undervisning inden for faget efter institutionens bestemmelse. Undervisningsassistenten skal have særlig tilladelse til at fungere som eksaminator.

Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

Stillingerne besættes for en periode på indtil 3 år. Genansættelse kan finde sted i det omfang, at det er i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse. Det konkrete timetal mv. fastsættes for hvert semester inden for de aftalte rammer herfor.

2.3. Studieadjunkt/studielektor (Teaching Assistant Professor/Teaching Associate Professor)

Universiteterne kan i begrænset omfang besætte stillinger som studieadjunkt og studielektor. Stillingsindholdet er undervisning og tilsvarende opgaver. Stillingen kan indeholde faglige udviklingsopgaver.

Stillingskategorierne studieadjunkt og studielektor kan anvendes i forbindelse med undervisning i redskabsfag, praksisbetonede fag eller grundlæggende fag, hvor det faglige indhold ikke beror på ny forskning.

Kvalifikationskravet er kandidatniveau. En ansøger bedømmes endvidere på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget. Ansættelse sker som studieadjunkt eller studielektor afhængigt af den pågældendes kvalifikationer.

Studieadjunkt

Stillingen som studieadjunkt er en uddannelsesstilling. Ansættelse kan ske på fuldtid eller deltid.

Studieadjunkter skal gennemføre et universitetspædagogikum.

Ansættelsesperioden for en studieadjunkt skal have en længde, der sikrer, at den ansatte kan kvalificere sig undervisningsmæssigt til studielektor. Senest 6 måneder inden udløbet af det 6. ansættelsesår skal der afgives en skriftlig vurdering af studieadjunktens kvalifikationer med henblik på at vurdere, om studieadjunkten er kvalificeret på studielektorniveau. I denne vurdering indgår studieadjunktens gennemførelse af et universitetspædagogikum. Studieadjunkten skal have meddelelse om resultatet af vurderingen senest 3 måneder før udløbet af det 6. ansættelsesår. Hvis den ansatte ved denne vurdering ikke findes fagligt kvalificeret, kan vedkommende ansættes for yderligere en periode på indtil 2 år. Den pågældende kan senest 6 måneder inden denne periodes udløb fremsætte en anmodning om fornyet vurdering. Vurderes vedkommende ikke fagligt kvalificeret, fratræder studieadjunkten stillingen uden yderligere varsel ved periodens udløb.

Studielektor

Stillingen som studielektor besættes normalt varigt, men kan også besættes tidsbegrænset. Ansættelse kan ske på fuldtid eller deltid.

Ansættelse sker enten gennem kvalificering til studielektor efter et studieadjunktforløb eller efter opslag. Ved ansættelse som studielektor forudsættes altid, at ansøgeren er blevet bedømt undervisningsmæssigt kvalificeret.

Ud over undervisningsopgaver og eventuelle faglige udviklingsopgaver kan stillingen som studielektor indeholde supervision og vejledning af studieadjunkter.

2.4. Ekstern lektor (Part-time Lecturer)

Stillingen som ekstern lektor er en deltidsstilling, hvis hovedindhold er undervisning.

Formålet med det eksterne lektorat er at give mulighed for ansættelse af undervisere med relevant praksiserfaring eller særlige kvalifikationer på højt niveau.

Den eksterne lektor skal selvstændigt tilrettelægge og gennemføre undervisningsforløb efter universitetets bestemmelse, herunder også give forelæsninger og gennemføre eksaminer og andre evalueringer.

Kvalifikationskravet er kandidatniveau.

Ansættelse som ekstern lektor forudsætter enten:

- Relevant praksiserfaring på højt niveau, der ikke er opnået gennem en universitær, videnskabelig ansættelse, eller
- Ansættelse i en videnskabelig hovedstilling på et andet universitet.

Undervisningsmæssige kvalifikationer indgår i bedømmelsen af ansøgere til et eksternt lektorat.

En ekstern lektor, som ansættes i kraft af sin relevante praksiserfaring, skal have indgående, aktuel viden om fagets/fagområdets anvendelsesmuligheder. Det opnås/er opnået gennem beskæftigelse inden for faget/fagområdet.

Der er mulighed for både varig og tidsbegrænset ansættelse. Det konkrete timetal og evt. eksamensdeltaelse mv. fastsættes for hvert enkelt semester inden for de rammer, som er aftalt herfor.

2.5. Postdoc (Postdoc)

Ansættelse som postdoc forudsætter videnskabelige kvalifikationer på ph.d.-niveau.

Postdoc-stillingen er en tidsbegrænset videnskabelig stilling. Stillingen kan besættes for en periode på op til 4 år ved samme universitet.

Stillingen som postdoc er som udgangspunkt en fuldtidsstilling, men der kan også ske ansættelse på deltid.

Stillingsindholdet vil overvejende være forskning. Hertil kommer undervisning i et vist omfang. Desuden kan i begrænset omfang komme varetagelse af andre opgaver.

Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem de forskellige opgaver kan variere over tid.

2.6. Seniorrådgiver (Senior Advisor)

Seniorrådgiver er en stilling, hvor hovedopgaven er forskningsbaseret myndighedsbetjening og formidling af forskningsresultater til myndigheder, erhvervslivet og samfundet i øvrigt. Hertil kommer en forpligtelse til at holde sig ajour på et bredt videnskabsområde og udføre analyser af fagligt brede problemstillinger samt formidle disse på en videnskabeligt forsvarlig måde. Stillingen kan desuden omfatte varetagelse af undervisning samt forskningsopgaver.

Universitetet fastlægger den nærmere fordeling mellem de forskellige opgaver. Vægtningen mellem opgaverne kan variere over tid.

En ansøger til en stilling som seniorrådgiver bedømmes på de kvalifikationer, der stilles krav om i stillingsopslaget. Ansættelse som seniorrådgiver forudsætter forskningsmæssige kvalifikationer på det

niveau, der kan opnås på grundlag af en tilfredsstillende gennemført ansættelsesperiode som adjunkt/forsker, men vil også kunne opnås på anden måde. Ved ansættelse kan der også stilles andre kvalifikationskrav, fx at ansøgeren selvstændigt har gennemført betydelige rådgivnings- og formidlingsopgaver til myndigheder, erhvervsliv eller samfundet i øvrigt.

3. Øvrige stillinger inden for det sundhedsvidenskabelige område

Læger kan ansættes i en hovedstilling eller i en klinisk stilling. Begge typer af stillinger kan kombineres med en klinisk stilling uden for universitetet. Når hovedansættelsen er uden for universitetet, anvendes de kliniske stillingskategorier klinisk professor, klinisk lektor eller klinisk lærer.

For så vidt angår de kliniske stillinger forudsættes det normalt, at den ansatte sideløbende har en stilling med patientbehandling. Fx forudsætter en klinisk stilling typisk ansættelse på et sygehus eller en tilsvarende sygdomsbehandlende institution, der varetager undervisning, eller at den ansatte driver praksis.

Ansættelse af en læge i en stilling som klinisk lektor eller som klinisk professor forudsætter speciallægeuddannelse eller tilsvarende kvalifikationer. Et klinisk professorat besættes normalt i tilknytning til en overlægestilling.

3.1. Klinisk assistent (Clinical Assistant)

Klinisk assistent er en tidsbegrænset stilling med henblik på medicinsk klinisk forskning. Den kliniske assistent varetager som en del af stillingen også andre kliniske opgaver.

Ansættelse forudsætter lægevidenskabelig kandidateksamen og relevant klinisk erfaring. Ansættelse sker for en periode af indtil 4 år. Genansættelse ud over 4 år kan ikke finde sted. Opmærksomheden henledes på lov om tidsbegrænset ansættelse.

3.2. Klinisk lærer (Clinical Instructor)

En klinisk lærerstilling er en deltidsstilling med henblik på selvstændig varetagelse af undervisnings- og vejledningsopgaver på sygehus, i praksis eller på klinik. Undervisningen mv. supplerer undervisning varetaget på adjunkt-, lektor-, eller professorniveau. Den kliniske lærer skal have særlig tilladelse til at fungere som eksaminator. Den kliniske lærer kan som en del af stillingen også varetage andre kliniske opgaver.

En klinisk lærer kan ansættes for en periode på indtil 3 år. Genansættelse kan finde sted i det omfang, at det er i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse. Kliniske lærere på det odontologiske område kan efter den første ansættelsesperiode ansættes varigt.

Kvalifikationskravet er en relevant kandidateksamen. Der kan stilles krav om ajourført erfaring med relevant klinisk arbejde. I de tilfælde, hvor undervisning eller vejledning finder sted i praksis, stilles der krav om, at den kliniske lærer selv driver praksis.

3.3. Klinisk lektor (Clinical Associate Professor)

En klinisk lektorstilling er en deltidsstilling til varetagelse af kvalificerede undervisningsopgaver. Stillingen omfatter også eksamen for medicinstuderende og studerende i klinisk biomekanik ved sygehuse, der varetager undervisning i kliniske fagområder samt vejledning, herunder af ph.d.-studerende.

Den kliniske lektor skal selvstændigt tilrettelægge og gennemføre undervisning inden for den pågældende afdelings eller enheds speciale og gældende studieplan. Undervisningen omfatter forelæsninger, kurser og gennemførelse af eksaminer, vejledning, herunder af ph.d.-studerende, samt deltagelse i bedømmelsesud-

valg ved tildeling af ph.d.- og doktorgrader. Stillingen kan omfatte udviklingen af fagområdet samt andre opgaver.

Kvalifikationskravet for den kliniske lektor i medicin er lægevidenskabelig kandidateksamen, specialistanerkendelse samt yderligere undervisnings- og forskningsmæssige kvalifikationer, fx ph.d.-grad eller doktorgrad.

Kvalifikationskravet for den kliniske lektor i biomekanik er kandidateksamen i klinisk biomekanik eller tilsvarende.

Kvalifikationskravet for den kliniske lektor i psykologi er psykologisk kandidateksamen og specialistanerkendelse.

Ansættelse som klinisk lektor forudsætter, at vedkommende er erklæret kvalificeret hertil af et fagkyndigt bedømmelsesudvalg. Ansøgers undervisningsmæssige kvalifikationer indgår i bedømmelsesgrundlaget. Det forudsættes normalt, at den kliniske lektor udfører forskning sideløbende med sin ansættelse som klinisk lektor.

En klinisk lektor kan ansættes tidsbegrænset eller varigt. Tidsbegrænset ansættelse sker for en periode på mindst 3 år og højst 5 år. I særlige tilfælde kan ansættelse ske for en kortere periode. Genansættelse kan finde sted i det omfang, at det er i overensstemmelse med lov om tidsbegrænset ansættelse.

3.4. Klinisk professor (Clinical Professor)

En klinisk professor varetager kvalificerede vejlednings-, undervisnings- og/eller forskningsopgaver. Stillingen omfatter også eksamen for medicinstuderende og studerende i klinisk biomekanik ved sygehuse, der varetager undervisning i kliniske fagområder samt vejledning, herunder af ph.d.-studerende.

3.5. Specialtandlægeuddannelsen (Postgraduate Fellow in Odontology)

Uddannelsen til specialtandlæge i ortodonti finder sted under ansættelse i fuldtidsstilling.

Kandidaten følger et klinisk videreuddannelsesprogram og modtager herunder supervision.

Ansættelse i uddannelsesstillingen sker efter opslag og bedømmelse for en treårig periode. Kvalifikationskravene er odontologisk kandidateksamen samt 2 års fuld beskæftigelse med praktisk-klinisk odontologi, heraf mindst 1 års beskæftigelse med børnetandpleje.

3.6. Afdelingstandlæge (Specialist of Postgraduate Education in Odontology/ Senior Clinical Instructor in Dentistry)

Afdelingstandlæge er en deltidsstilling med henblik på varetagelse af ledende funktioner og undervisnings- og behandlingsopgaver i forbindelse med klinisk undervisning af tandlægestuderende under ansvar over for fagområdets videnskabelige ledelse.

Afdelingstandlægen skal under ansvar over for fagområdets videnskabelige ledelse være ledende, vejledende og koordinerende med hensyn til de opgaver, der pålægges de kliniske lærere, og forestå den løbende evaluering af de studerende. Afdelingstandlægen deltager i tilrettelæggelse, gennemførelse og justering af undervisningen. Endvidere skal afdelingstandlægen deltage i undervisningsrelaterede aktiviteter, eksempelvis udvikling af undervisningsmateriale, visitation af patienter, forsøg med afprøvning af nye materialer, metoder og behandlingsformer samt påtage sig behandling af henviste patienter med behandlingsbehov af særlig undervisningsmæssig interesse.

Ansættelse sker for en periode på 3 år. Herefter kan der ske varig ansættelse.

Kvalifikationskravet er odontologisk kandidateksamen samt klinisk faglig ekspertise på højt niveau og erfaring med selvstændig udvikling af klinisk undervisningsmateriale.

3.7. Psykologisk kandidatstilling (Postgraduate Fellow in Psychology)

Stilling som klinisk psykologisk kandidat er en tidsbegrænset uddannelsesstilling.

Kandidaten følger et klinisk videreuddannelsesprogram og modtager herunder supervision.

Ansættelse sker for 1 år med mulighed for forlængelse i yderligere 1 år. Kvalifikationskravene er psykologisk kandidateksamen samt klinisk-psykologisk erfaring herefter.

4. Øvrige stillinger, der kan anvendes inden for afgrænsede områder

4.1. Lærer på diplom- og eksportingeniøruddannelser (Instructor on BSc in Engineering and Export engineering courses)

Der henvises for disse stillinger til Finansministeriets cirkulære med tilhørende notat fra Undervisningsministeriet om diplomingeniøruddannelsen og eksportingeniøruddannelsen.

4.2. Lærer i social teori og metode ved socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet

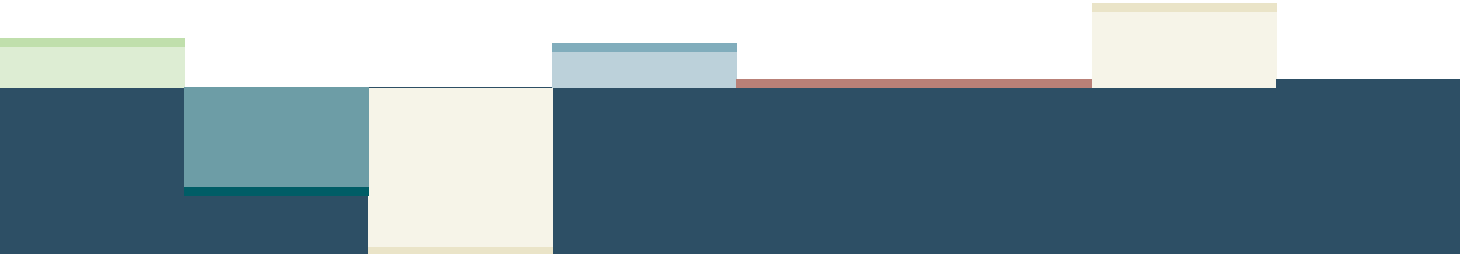
Stillingen som lærer i social teori og metode er normalt en varig fuldtidsstilling.

Stillingsindholdet er undervisning og tilsvarende opgaver inden for institutionens formål.

Kvalifikationskravet er socialrådgivereksamen.

- 1) Lovbekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008 om tidsbegrænset ansættelse.
- 2) Lovbekendtgørelse nr. 778 af 07/08/2019 om universiteter (universitetsloven).
- 3) Lovbekendtgørelse nr. 778 af 07/08/2019 om universiteter (universitetsloven).

Dansk ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer



OM RAMMEVÆRKET 2

DE TRE NIVEAUER FOR UNIVERSITETSPÆDAGOGISKE KOMPETENCER 4
OG KATEGORIEN FOR SÆRLIGE UDDANNELSESOPGAVER

DET DIDAKTISKE HANDLINGSRUM: 6
UNDERVISNING OG UDDANNELSE I PRAKSIS

DET KOLLEGALE HANDLINGSRUM: 7
UNDERVISNING OG UDDANNELSE SOM KOLLEGIALT PRAKSISFÆLLESSKAB

- Rammeværket er skabt både som inspiration og af nødvendighed. Inspiration – for at sætte nogle brede pejlemærker for de danske universiteters arbejde med at sikre bedre læringsresultater gennem undervisning og vejledning, der både i indhold og form stimulerer og engagerer studerende. Nødvendighed – fordi der er behov for et værktøj, der kan fungere som et nationalt grundlag for anerkendelse og meritering af universitetspædagogiske kvalifikationer inden for de videnskabelige hovedstillinger. Det er et fælles nationalt rammeværk, som det er op til det enkelte universitet at beslutte, hvordan det vil arbejde videre med og anvende lokalt under hensyntagen til fx uddannelsessammensætning og egne prioriteringer, blandt andet internationalisering.
- Rammeværket kan bruges til at sikre et nødvendigt fokus på pædagogiske og didaktiske kvalifikationer i bedømmelsen af akademiske kvalifikationer i ansættelsessammenhænge og samtidig bruges som et afsæt for en drøftelse af ønsker og behov for løbende kompetenceudvikling mellem leder og medarbejder som forudsat i den nye stillingsstruktur.
- Rammeværkets primære målgruppe er den brede gruppe af akademiske medarbejdere, der gennem en universitetskarriere leverer forsknings- og udviklingsbaseret undervisning på højeste internationale niveau. Af samme grund fylder udviklingen af de undervisningsmæssige kompetencer meget i rammeværket. Men rammeværket henvender sig også til de videnskabelige medarbejdere, for hvem uddannelse i perioder af deres arbejdsliv spiller en særlig stor rolle. Det kan være som uddannelsesleder, som videnskabelig medarbejder, der gør uddannelse til et særligt karriereelement, eller som underviser, der gør en ekstraordinær indsats med for eksempel kvalitetsarbejde eller som brobygger mellem universitet og eksterne samarbejdspartnere.
- Rammeværket opererer med tre niveauer for universitetspædagogiske kompetencer og en kategori for særlige uddannelsesopgaver. Alle niveauer udfoldes inden for to kompetencedimensioner (didaktisk og kollegialt), som igen udmøntes i 24 delkompetencer (se modellen på side 6 og 7). Udgangspunktet i forhold til den gældende praksis på universiteterne er niveau 2, som svarer til det kompetenceniveau, der allerede i dag opnås gennem Universitetspædagogikum for adjunkter og postdocs. Niveau 2 er dermed det niveau af universitetspædagogiske kvalifikationer, det forventes, at man besidder ved indgang til en lektorstilling, eller som medarbejdere med en anden universitetspædagogisk kvalifikationsprofil forventes at have opnået i løbet af en kortere årrække i ansættelsen. Dette niveau er i dag det mest konsistente niveau på tværs af universiteterne og derfor valgt som et udgangspunkt.

- Der er ikke en 1:1 relation mellem på den ene side niveauerne i rammeværket og på den anden side stillingsstrukturens forskellige karrieretrin. Det helt overordnede mål for undervisningskompetencer må være, at alle videnskabelige medarbejdere til enhver tid har et niveau af universitetspædagogiske kvalifikationer, der svarer til de undervisnings- og uddannelsesopgaver, de forventes at varetage; opgaver som, alt andet lige, forventes at blive mere omfattende i både indhold og kompleksitet med stigende placering i det akademiske hierarki. Men rammeværket kan også bruges på en måde, hvor man udvælger og kombinerer forskellige elementer fra niveauerne i forbindelse med den løbende kompetenceudvikling. Der vil også være videnskabelige medarbejdere, der har en motivation, interesse, kompetence eller opgavevaretagelse, der betyder, at de hurtigere vil bevæge sig til niveau 3 eller varetager opgaver inden for kategorien særlige uddannelsesopgaver. Disse

medarbejdere vil kunne ”plukke” og selv sammensætte elementer fra niveau 3 og kategorien for særlige uddannelsesopgaver som en del af deres videnskabelige arbejde.

- Rammeværket er generisk formuleret, således at det kan favne institutionelle forskelle og er robust ift. lokale strategiske prioriteringer inden for en institution. De lokale forskelle kan knytte sig til alle dimensioner af institutionens uddannelsesmæssige profil.

Kompetencedimensioner

Rammeværket er opdelt i to kompetencedimensioner:

- Det didaktiske handlingsrum:
Undervisning og uddannelse i praksis (side 6)
- Det kollegiale handlingsrum:
Undervisning og uddannelse som kollegialt praksisfællesskab (side 7)

De to dimensioner er valgt for at synliggøre, at god undervisning og

uddannelse ikke bare forudsætter, at den individuelle underviser/videnskabelige medarbejder er kompetent, men også, at de videnskabelige medarbejdere udvikler undervisning og uddannelse i fællesskab for at skabe solide sammenhænge, høj kvalitet og gode undervisningsmiljøer for de studerende. Progressionen i det didaktiske handlingsrum knytter sig til stigende selvstændighed i tilrettelæggelsen af undervisning og uddannelse, mens progressionen i det kollegiale handlingsrum knytter sig til en stigende deltagelse i og ansvar for kollegialt samarbejde og fælles processer.

Rammeværket opererer med tre kompetenceniveauer og en kategori for særlige uddannelsesopgaver. Tre niveauer, som udtrykker en kompetenceprogression med ét niveau under og ét niveau over niveau 2, som jævnfør ovenstående kan betragtes som et udgangspunkt. Hertil kommer en kategori for særlige uddannelsesopgaver, der kvalitativt adskiller sig fra de andre, og som vil give institutionerne mulighed for at anerkende særlige indsatser, jobs eller opgaver på uddannelsesområdet.

Niveau 1 beskriver et indgangsniveau for universitetsundervisere. Det enkelte universitet beslutter, hvornår dette niveau skal være opnået med støtte fra universitetet i form af vejledning og kompetenceudvikling. Niveauet er med ud fra en antagelse om, at universiteter er professionelle organisationer, der tilbyder kompetenceudvikling og forudsætter basale undervisningskvalifikationer hos alle, der underviser på institutionen. På niveau 1 – i det didaktiske handlingsrum – kan medarbejderen inden for rammerne af egen undervisning og under vejledning

tilrettelægge, gennemføre og evaluere undervisnings og vejledningsaktiviteter. På niveau 1 – i det kollegiale handlingsrum – har medarbejderen fokus på egen interaktion med de studerende.

Niveau 2 beskriver udgangspunktet for de midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere, der er i gang med et karriereforløb mod en fast videnskabelig ansættelse på universitetet, og som bidrager substantielt til universitetets forsknings- og udviklingsbaserede uddannelser. På niveau 2 – i det didaktiske handlingsrum – kan medarbejderen inden for rammerne af eget fagområde analysere, tilrettelægge, gennemføre, evaluere og udvikle undervisnings- og vejledningsforløb. På niveau 2 – i det kollegiale handlingsrum – øges medarbejderens opmærksomhed på såvel de studerende som den faglige og kollegiale sammenhæng.

Niveau 3 beskriver en række forskellige kompetenceudviklingsmuligheder inden for undervisning, vejledning og uddannelse typisk på lektor- og professorniveau. Dette

niveau er et vigtigt indsatsområde for at sikre en dynamisk udvikling af universiteternes undervisnings- og vejledningsopgaver og sikre lektorer og professorer muligheder for opdaterede og nødvendige kompetencer inden for en af universitetets vigtigste kerneopgaver, uddannelse. På niveau 3 – i det didaktiske handlingsrum – udvikler medarbejderen gradvis sit omfang og repertoire af undervisnings-, vejlednings- og eksamenspraksisser. På niveau 3 – i det kollegiale handlingsrum – påtager medarbejderen sig et øget kollegialt – og ledelsesmæssigt ansvar for udvikling af undervisning og uddannelse.

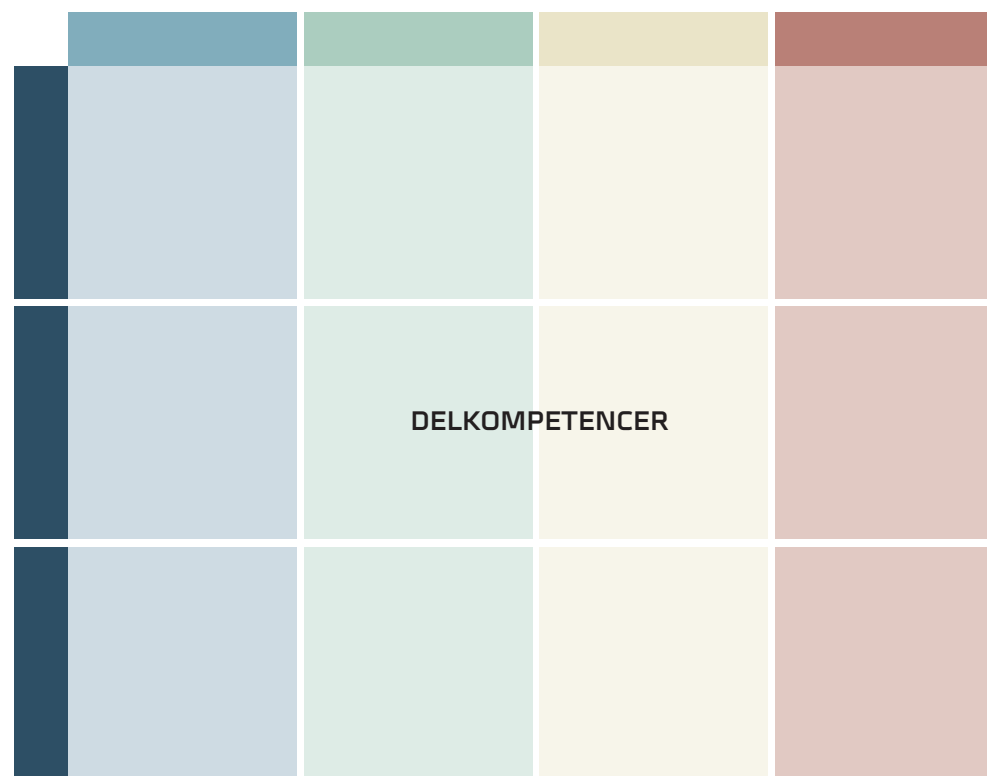
Kategorien for særlige uddannelsesopgaver beskriver en række forskellige kompetenceudviklingsmuligheder knyttet til særlige funktioner (f.eks. studieleder eller viceinstituteder for undervisning), eller VIP, der varetager særlige opgaver inden for undervisning, universitetspædagogik, udvikling af uddannelser, kvalitetsarbejde, samarbejde med arbejdsmarkedet eller lignende. Dette niveau er kvalitativt anderledes end de øvrige niveauer og

har et mere transformativt element, hvor medarbejderens indsats sætter sig spor i indhold, form eller rammevilkår for undervisning eller uddannelse i og uden for institutionen. I kategorien for særlige uddannelsesopgaver er medarbejderen med sin særlige indsats med til en substantiel udvikling af undervisning og uddannelse inden- og uden for institutionen – både i forhold til det didaktiske og det kollegiale handlingsrum.

Delkompetencer inden for de tre kompetenceniveauer og kategorien for særlige uddannelsesopgaver

Der er for hvert kompetenceniveau angivet en række delkompetencer, som illustrerer, hvilke kompetencer en videnskabelig medarbejder typisk vil opnå på et givet kompetenceniveau, og som dermed kan udgøre meriteringskriterier i et karrierespor. Delkompetencerne fremgår af de enkelte vertikale ”kasser” under hvert kompetenceniveau og under kategorien for særlige uddannelsesopgaver i modellen nedenfor. I forbindelse med lektoransættelsen forventes den

videnskabelige medarbejder at beherske alle delkompetencerne på niveau 2 (dvs. alle vertikale ”kasser” under niveau 2). På de øvrige niveauer og kategorien for særlige uddannelsesopgaver anlægges et mere helhedsorienteret perspektiv på udvikling og vurdering af universitetspædagogiske kompetencer. Der er således ikke tale om, at hver enkelt delkompetence skal være opfyldt under hvert enkelt kompetenceniveau på niveau 3 og i kategorien for særlige uddannelsesopgaver. Her er det nærmere et spørgsmål om, at leder og medarbejder bruger rammeværket til løbende at drøfte, hvilke delkompetencer den videnskabelige medarbejder ønsker at udvikle og anerkendes for via incitamentsstrukturerne. I konkretiseringen af delkompetencerne kan den enkelte institution også tilpasse delkompetencerne til den lokale kontekst og dermed sikre, at kompetenceudviklingen og meriteringen bidrager positivt til medarbejderens karriereudvikling og institutionens strategiske retning.



DET DIDAKTISKE HANDLINGSRUM: UNDERVISNING OG UDDANNELSE I PRAKSIS – INDIVIDUET

Disse kompetencer knytter sig til handlingsrummet og dermed til, hvorledes den universitetspædagogiske viden kommer til udtryk i/har ”impact” på undervisningen og vejledningen. Handlingsrummet rummer tre domæner: undervisning/vejledning, eksamen og kvalitetssikring.

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	KATEGORIEN FOR SÆRLIGE UDDANNELSESOPGAVER
A UNDER- VISNING	UNDERVISEREN/ DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan under vejledning tilrettelægge og gennemføre enkelte undervisnings- og vejledningsaktiviteter med fokus på de studerendes læring	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: behersker fagets centrale undervisnings- og vejledningspraksisser og kan selvstændigt tilrettelægge og gennemføre undervisning, vejledning og undervisningsforløb under hensyntagen til såvel faglige mål som de studerendes læringsforudsætninger	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: - behersker et bredt spektrum af undervisnings- og vejledningspraksisser - kan udvikle, nytænke og afprøve undervisnings- og vejledningspraksisser	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: - kan analysere, tilrette, gennemføre, evaluere, forbedre og nyudvikle undervisningsforløb, uddannelseselementer eller hele uddannelser - kan indgå i og påtage sig ansvar for universitetspædagogisk udvikling og nytænkning
B EKSAMEN	kan under vejledning tilrettelægge og gennemføre prøver i henhold til de faglige mål	kan selvstændigt planlægge og gennemføre og evaluere eksamen i henhold til de faglige mål	- behersker forskellige eksamensformer og kan vurdere, om den valgte eksamensform er hensigtsmæssig - kan udvikle og gen- og nytænke eksamensformer	- kan udvikle nye og innovative eksamensformer - kan påtage sig et ansvar for, at nye eksamensformer udbredes på institutionen
C KVALITETS- SIKRING	kan under vejledning bidrage til undervisningsevaluering af egen undervisning og vejledning og diskussioner om evalueringens betydning for udvikling af undervisning og vejledning	kan systematisk arbejde med at udvikle egen undervisning og vejledning på baggrund af undervisningsevalueringer	kan udvikle og afprøve nye formater for evaluering af egen undervisning og vejledning	kan bidrage innovativt og systematisk til udvikling af undervisningskvalitet, så institutionens undervisnings-, vejlednings- og uddannelsespraksis bedres

DET KOLLEGLIALE HANDLINGSRUM: UNDERVISNING OG UDDANNELSE SOM KOLLEGLIALT PRAKSISFÆLLESSKAB – KOLLEGLIALT

Disse kompetencer omfatter dels evnen til professionelt at samarbejde med studerende, kolleger, ledelse og andre aktører, dels evnen til at forholde sig systematisk og reflekteret til egen kompetenceudvikling.

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	KATEGORIEN FOR SÆRLIGE UDDANNELSESOPGAVER
D SAMARBEJDE MED STUDERENDE	UNDERVISEREN/ DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan i samarbejde med de studerende skabe et konstruktivt og læringsorienteret undervisningsmiljø	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan i samarbejde med de studerende skabe et konstruktivt og læringsorienteret undervisnings- og studiemiljø	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: kan i samarbejde med de studerende udvikle og afprøve nye tiltag til at understøtte undervisning- og studiemiljøet	DEN VIDENSKABELIGE MEDARBEJDER: - kan forestå universitetspædagogisk undervisning - kan varetage ledelsesfunktioner på undervisnings- og uddannelsesområdet
E SAMARBEJDE MED KOLLEGAER	kan indgå i samarbejde om undervisning med kolleger og/eller studerende under andres pædagogiske ledelse	kan samarbejde med kolleger og studerende om udvikling og gennemførelse af undervisning og vejledning, herunder varetagelse af kursuslederskab	kan formidle, vidende og sparre med kolleger om udviklingen af undervisning, vejledning og eksamener	- kan bedrive fagdidaktisk forsknings- og udviklingsaktiviteter - kan udvikle undervisning, vejledning og uddannelse i samarbejde med relevante eksterne aktører
F SAMARBEJDE OM KVALITETS- SIKRING	kan vurdere kvaliteten af egen undervisning/vejledning og, hvor relevant, opsøge ny viden og vejledning	kan vurdere egne undervisnings- og vejledningskompetencer og i samarbejde med andre udvikle sine undervisnings- og vejledningspraksis	kan forestå pædagogisk vejledning af yngre kolleger og peer-to-peer kollegial supervision	kan bidrage til kvalitetsudvikling og kvalitetssikring på uddannelses-, institut-, fakultets- eller institutionsniveau

Oversigt over aktuelt universitetspædagogisk-didaktisk kursusudbud på AU

1. Studenterundervisere / instruktører
 - BSS: Obligatorisk kursus svarende til 0,5 ECTS (CED)
 - ARTS og HE: Tilbud om kursus svarende til 0,2 ECTS (CED)
 - NAT og TECH: Tilbud om workshops for instruktører (obligatorisk i nogle fagmiljøer)
2. DVIP eksterne:
 - Alle: Tilbud om INTEL online forløb svarende til 0,25 ECTS (CED)
3. Ph.d.-studerende
 - ARTS, NAT og TECH: Obligatorisk kursus svarende til 3 ECTS (CED)
 - BSS og HE: Tilbud om kursus svarende til 2 ECTS (CED)
4. Postdocs og forskere
 - Alle: Tilbud om Universitetspædagogikum, hvis der er pladser (CED)
5. Adjunkter
 - Alle: Obligatorisk Universitetspædagogikum svarende til 5 ECTS (CED)
 - TECH - ENG: Desuden obligatorisk praksisforløb svarende til yderligere 5 ECTS
6. Lektorer og professorer
 - Alle: Tilbud om ad hoc workshops og sparring fra CED løbende
 - Alle: Tilbud om ph.d.-vejleder kursus svarende til 2 ECTS (CED)
 - Kollegiale netværk og sidemandsoplæring (opgøres ikke)
 - Nationale og internationale universitetspædagogiske aktiviteter (opgøres ikke)
7. Uddannelsesledere
 - Alle: Tilbud om ad hoc specialiseret sparring fra CED løbende
 - Nationalt: Basiskursus i uddannelsesledelse ved danske universiteter svarende til 3 ECTS
 - Efteruddannelser, som for eksempel Master i Uddannelsesledelse ved DPU eller Master i Offentlig Ledelse ved AU/SDU.

Oversigt over systematiserede kompetenceforløb ved AU matched med rammeværket

Bemærk, at tabellen viser, i hvilken grad der på AU sker en systematisk understøttelse og vurdering af opnåelse af de enkelte kompetencer på hvert niveau. Tabellen giver derfor ikke en vurdering af, om den enkelte underviser eller leder på de forskellige niveauer opfylder et givet krav. Der er

mange fremragende undervisere og uddannelsesledere på AU, men der identificeres i tabellen huller i vores kompetenceudviklingstilbud, når dette sammenlignes med rammeværket.

Del 1: Det individuelle didaktiske handlingsrum

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Særlige opgaver
A: Undervisning	kan under vejledning gennemføre enkelte undervisnings- og vejledningsaktiviteter	kan selvstændigt tilrettelægge og gennemføre undervisning, vejledning og forløb	behersker et bredt spektrum af samt kan nytænke og afprøve disse undervisningspraksisser	kan varetage universitetspædagogisk udvikling og nytænkning
B: Eksamen	kan under vejledning gennemføre prøver i henhold til de faglige mål	kan selvstændigt planlægge og gennemføre og evaluere eksamen i henhold til målene	behersker forskellige eksamensformer og kan vurdere samt udvikle disse	kan udvikle nye eksamensformer og implementere disse på institutionen
C: Kvalitetssikring	kan bidrage til evaluering af egen undervisning og vejledning og diskussioner heraf	kan systematisk arbejde med at udvikle egen undervisning på baggrund af evalueringer	kan udvikle og afprøve nye formater for evaluering af egen undervisning og vejledning	kan bidrage innovativt til kvalitetsudvikling, så uddannelsespraksis bedres

Del 2: Det kollegiale handlingsrum

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Særlige opgaver
D: Studerende	kan i samarbejde med de studerende skabe et konstruktivt undervisningsmiljø	kan i samarbejde med de studerende skabe undervisnings- og studiemiljøet	kan i samarbejde med de studerende udvikle undervisning- og studiemiljøet	kan forestå universitetspædagogisk undervisning og varetage ledelsesfunktioner
E: Kolleger	kan indgå i samarbejde om undervisning med kolleger under pædagogiske ledelse	kan samarbejde med kolleger om undervisning og vejledning, herunder kursuslederskab	kan formidle og sparre kolleger om udvikling af undervisning, vejledning og eksamener	kan bedrive fagdidaktiske forsknings- og udviklingsaktiviteter med eksterne aktører
F: Kvalitetssikring	kan vurdere kvaliteten af egen undervisning/vejledning og opsøge ny viden og vejledning	kan vurdere egne undervisningskompetencer og i samarbejde med andre udvikle sin praksis	kan forestå pædagogisk vejledning af yngre kolleger og peer-to-peer supervision	kan kvalitetsudvikle på uddannelses- og institutionsniveau

Konkluderende bemærkninger til analysen og tabellen ovenfor:

Niveau 1: På INTEL online samt på de udbudte kurser for fx studenterundervisere, instruktører og ph.d.-studerende introduceres der adækvat til både 1A, 1B, 1C, 1D og 1E. Disse er derfor 'grønne' for de mange institutter, hvor tilbuddet benyttes systematisk.

Identificerede huller på niveau 1:

- Tilbuddet om kurser til de yngste undervisere på niveau 1 bruges meget uensartet, når man ser på tværs af AU.
- Udvikling af kompetence 1F en vanskelig kompetence at opnå uden systematisk vejledning og hyppig reflekterende feedback på egen undervisning, hvilket næppe aktuelt opnås systematisk og heller ikke indgår i CEDs aktuelle kompetenceudviklingstilbud til niveau 1.

Rammeværkets niveau 1 vil kunne matches og implementeres med mindre justeringer i det aktuelle udbud på AU.

Niveau 2: På Universitetspædagogikum tilegnes 2A, 2B, 2C og 2D af alle adjunkter på AU samt en andel af andre postdocs og forskere.

Identificerede huller på niveau 2:

- Universitetspædagogikum er ikke obligatorisk for AUs forskere, kun for adjunkterne. Det er uklart, hvor stort dette hul er i praksis.
- Kompetencen indgår i Universitetspædagogikum, men det er kun ENG (TECH), der aktuelt har et større systematisk praksisforløb, der dækker kompetence 2E, hvorfor den i tabellen er markeret gul.
- 2F en vanskelig kompetence at opnå uden systematisk vejledning og hyppig reflekterende feedback på egne kompetencer og udviklingsaktiviteter, hvilket næppe opnås systematisk gennem Universitetspædagogikum og andre forløb til underviserne på niveau 2.

Rammeværkets niveau 2 vil kunne matches og implementeres med justeringer i det aktuelle udbud på AU.

Niveau 3: Kompetencerne 3A og 3D understøttes gennem en variation af (ad hoc udbudte) workshops og temadage for fagmiljøer, uddannelser og institutter, ofte faciliteret af CED. Der udbydes fast kurser i ph.d.-vejledning og forskellige blandede undervisningsformer. Desuden ydes hyppig 1-1 (eller 1-lille gruppe) sparring om undervisning og læring til niveau 3 underviserne på AU.

Identificerede huller på niveau 3:

- CED tilbyder understøttelse til kompetencerne 3B og 3C, men ikke som en systematiseret indsats på tværs af AU
- Udvikling og vurdering af kompetencerne 3E og 3F forudsætter et program for avanceret kompetenceudvikling (som beskrevet i papiret Pædagogisk Kompetenceudvikling 2.0), som ikke er implementeret på AU

Rammeværkets niveau 3 vil først kunne matches efter et udviklings- og implementeringsarbejde på tværs af AU og på de enkelte institutter.

Niveau 4 (særlige opgaver): Alle niveau 4 uddannelsesledere kan få ad hoc specialiseret sparring fra CED. Desuden kan man deltage i det nationale basiskursus i uddannelsesledelse ved danske universiteter eller relevante mastermoduler. Men den systematiske kompetenceudvikling af AUs medarbejdere med særlige uddannelsesopgaver er ikke aktuelt i overensstemmelse med rammeværket.

Rammeværkets niveau 4 kræver et større udviklingsarbejde, før der er et systematisk match med den aktuelle praksis på AU.

Undervisningsportfolio ved ansættelse i videnskabelige stillinger

Et universitets hovedopgaver består i at bedrive forskning og tilbyde forskningsbaserede uddannelser. Ved ansættelser i videnskabelige stillinger bedømmes ansøgernes dokumenterede forskningskvalifikationer og dokumenterede undervisningskvalifikationer.

Undervisningskvalifikationer dokumenteres i en undervisningsportfolio, som vedlægges ansøgningen i et selvstændigt dokument.

En undervisningsportfolio er i forbindelse med stillingsansøgninger en beskrivelse af ansøgerens konkrete undervisningsmæssige erfaringer og evalueringer. Anvendelsen af undervisningsportfolio tjener et dobbelt formål: Dels at give ansøgerne lejlighed til at overveje og dokumentere deres undervisningsmæssige erfaringer og kvalifikationer, dels at give bedømmelsesudvalgene et mere solidt grundlag for vurderingen af samme.

Det skal betones, at indholdet af en undervisningsportfolio indgår i en større helhed. Bedømmelsesudvalg må derfor i hvert enkelt tilfælde afveje de forskellige elementer i en ansøgers kvalifikationsprofil i forhold til hinanden. Afvejningen må tilpasses en given stillings indhold og niveau.

Indholdet af en undervisningsportfolio skal vurderes under hensyntagen til kravene for de forskellige stillingskategorier, idet erfaringsgrundlaget ikke er det samme for adjunkter, lektorer og professorer. Det må således forventes, at en ansøger til et professorat kan dokumentere en højere grad af udvikling i de undervisningsmæssige kvalifikationer end ansøgere til en stilling på lektorniveau.

En undervisningsportfolio ved Aarhus Universitet består af følgende tre elementer:

1. Beskrivelse og dokumentation (obligatorisk)
2. Begrundelser for egne undervisningsmæssige valg (valgfri)
3. Resultater (valgfri)

1. Beskrivelse og dokumentation (obligatorisk)

Følgende elementer skal indgå, gerne i nedenstående skemaform (det nævnes også, hvis en ansøger ikke har disse kvalifikationer)

- › Gennemført undervisning (angiv rolle, omfang, art og niveau).
- › Erfaring med kursusledelse/-ansvar (angiv rolle, omfang, art og niveau).
- › Gennemførte eksamensforløb (angiv rolle, omfang, art og niveau).
- › Erfaringer med vejledning af opgaver bl.a. speciale, ph.d. og andre typer faglig vejledning (angive rolle, omfang, art og niveau).
- › Gennemførte kurser inden for universitetspædagogik eller andre pædagogiske kursusforløb.

Følgende elementer kan indgå:

- › Erfaring med lærerteam, kollegial supervision o.l.
- › Erfaring med studieledelse.
- › Bidrag til udvikling af fagområder, fag eller discipliner.
- › Bidrag til lærebøger eller undervisningsmateriale.
- › Andre erfaringer inden for undervisning og universitetspædagogik.

År	Kursets navn	Egen rolle	Art	Antal deltagere	Omfang af egen involvering	Niveau der undervises på	Eksamen

Se eksempel på udfyldt skema i bilag 1

2. Begrundelser for egne undervisningsmæssige valg (valgfri)

Kommenterede eksempler på egne undervisningsforløb med overvejelser over bl.a.:

- › Undervisningsmål, undervisningsstrategier og eksamensformer.
- › Rollen som underviser og de studerendes rolle.
- › Egen pædagogisk udvikling.

Under punktet ”Begrundelser for egne undervisningsmæssige valg” beskrives, hvordan der undervises, og hvorfor undervisningen er grebet an på den valgte måde.

Fremlagte eksempler kan blandt andet belyse sammenhænge mellem eksamensform, didaktiske forhold og forbindelsen til overordnede uddannelsesmål i henhold til studieordninger. Andre områder, der kan indgå, kan være forsøgs- og udviklingsprojekter, undervisningsrelaterede forskningsprojekter i samarbejde med andre institutioner, arbejde med nye arbejds- eller eksamensformer, tværfagligt samarbejde, IT, internationalisering, praktikforløb, efteruddannelseskurser og generel institutionsudvikling.

3. Resultater (valgfri)

- › Evalueringer fra studerende med undervisernes egne kommentarer og overvejelser (fra to forskellige hold)
- › Udtalelser fra f.eks. studieleder, institutleder, kursusledere eller medundervisere i forbindelse med pædagogisk udvikling
- › Andre indikatorer på undervisningskvalitet, f.eks. aktivitetsniveau, gennemførselsprocent, fravær, karaktergennemsnit m.m.
- › Under punktet ”Resultater” indikeres vha. forskellige typer evalueringer resultaterne af forskellige undervisningsaktiviteter, herunder effekten af de pædagogiske valg. De medtagne evalueringer og evalueringsformer skal sættes i sammenhæng og kommenteres.

Eksempel på udfyldt skema:

År	Kursets navn	Egen rolle	Art	Antal deltagere	Omfang af egen involvering	Niveau der undervises på	Eksamen
2004	Finansiering	Forelæser	5 ECTS kursus med forelæsningsrække kombineret med øvelsestimer	Ca 60	Overtog faget fra kollega, men foretog med kolleger en gentænkning af pensum	BA, 2. sem	3 timers skriftlig
2005	Interkulturel kommunikation	Kursusleder og underviser	10 ECTS, holdundervisning	Ca. 60 deltagere, heraf 30 per hold	Stod for opbygning, planlægning, samt afholdelse	KA, 1. sem.	30 min mundtligt afprøvning
2006	Vejledning af BA-opgaver	Vejleder	Vejledningsmøder, løbende kommentering, og eksaminering	3 projekter, 4 studerende	...	BA, 6. sem	30 min mundtlig afprøvning
2005	Sæt strøm til din undervisning	Deltager	Universitetspædagogisk kursus af 3x3 timer + online deltagelse	-	Deltog aktivt + gentænkte eget kursusmateriale	Universitetspædagogisk center, AU	Løbende opgaver - ingen afprøvning
mv.	...	...	...	...	...	...	...