



5. OKTOBER 2022

SAGSNOTAT

Sag **Implementering af KU's plan for pædagogisk udvikling på Det Humanistiske Fakultet**

Fakultetets ledelsesteam (FLT) har på møde den 27. september 2022 truffet beslutning om nedenstående implementeringsplan vedrørende pædagogisk kompetenceudvikling for lektorer, studielektorer og professorer.

Planen er udarbejdet af en arbejdsgruppe på fakultetet og revideret efter drøftelse på FLT-møde den 8. september, FSU-møde den 26. september og FLT-møde den 27. september 2022.

Baggrund

KUUR nedsatte i foråret 2021 en tværfakultær arbejdsgruppe vedrørende struktur og incitament for pædagogisk kompetenceudvikling.

KU's ledelse besluttede derefter, at alle fakulteter skal implementere anbefalingerne som formuleret i KUUR-arbejdsgruppens notat 'Anbefalinger til en samlet plan for pædagogisk udvikling' af 26. august 2021. Af notatet fremgår således, at

"[...] KU sikrer, at lektorer, studielektorer og professorer gennemfører en universitetspædagogisk aktivitet minimum hvert 3. år.

En universitetspædagogisk aktivitet kan bestå af større udviklinger af egne kurser, pædagogiske kurser, systematisk kollegasparring, besøg af pædagogisk konsulent i undervisningen, systematisk videndeling og erfaringsudveksling, pædagogisk eller didaktisk publikation, udviklingsprojekter der indebærer pædagogisk kompetenceudvikling og konferencedeltagelse, fx de årlige konferencer i Dansk Universitetspædagogisk Netværk (DUN)."

LEDELSESSEKRETARIATET

KAREN BLIXENS PLADS 8
2300 KØBENHAVN S

MOB 26 92 35 43

hansemb@hum.ku.dk

REF: HEB

Med udgangspunkt i denne beslutning og i et L80-møde den 1. februar 2022 besluttede FLT den 1. marts 2022 at nedsætte en arbejdsgruppe med den opgave at udarbejde et forslag til implementering på HUM.

Arbejdsgruppen på HUM havde følgende medlemmer:

- Eva Silberschmidt Viala, prodekan
- Anne Jensen, institutleder (NorS)
- Tore Tvarnø Lind, lektor (IKK)
- Tine Damsholt, professor MSO (Saxo)
- Henrik Søndergaard, VILU (KOMM)
- Rasmus Elling, lektor (ToRS)
- Cathrine Gyldenkerne Døssing, studerende (Engerom)
- Peder Hjort-Madsen, centerleder (TEACH)
- Sekretariat: Hans Emborg Bünemann, specialkonsulent (Ledelsessekretariatet)

Mål for pædagogisk kompetenceudvikling

Arbejdsgruppen har i sine drøftelser dels haft fokus på, hvordan man kan styrke implementeringen af den pædagogiske kompetenceudvikling gennem MUS, GRUS og undervisningsportfolien, dels på, hvordan der kan arbejdes med at understøtte en mere anerkendende kultur og herunder sikre, at forsknings- og undervisningsaktiviteter ligestilles.

Anerkendelse er vigtig for motivationen til pædagogisk kompetenceudvikling. KU's meriteringskriterier bør tages alvorligt, således at god undervisning formelt meriterer underviseren og på det kulturelle niveau anerkendes, så dens betydning tydeliggøres for alle.

Samtidig har arbejdsgruppen vurderet, at allokering af arbejdstid til formålet inden for rammerne af gældende arbejdstidsaftale for VIP er nødvendig for at sikre den pædagogiske udvikling.

Endelig har arbejdsgruppen fundet det vigtigt at gøre implementeringen af pædagogisk kompetenceudvikling fleksibel, så der bliver plads til forskellige formater og typer af udviklingsaktiviteter. I tråd hermed bør såvel individuelle som kollektive aktiviteter understøttes og anerkendes.

For FLT har det endvidere været afgørende, at institutterne kan igangsætte en ambitiøs, pædagogisk kompetenceudvikling med henblik på at nå fakultetets og institutternes strategiske mål på uddannelsesområdet, eksempelvis i forbindelse med arbejdet med digital dannelse, praksisintegrerende under-

visning eller andet, der måtte følge af den løbende curriculum- og uddannelsesudvikling. Derfor må institutterne – som det fremgår herunder – afsætte timer til formålet.

Indsatser

I det følgende beskrives en række indsatser på HUM målrettet lektorer, studielektorer og professorer. Adjunktens pædagogiske kompetenceudvikling er rammesat af universitetspædagogikum, og ph.d.'er kan opkvalificeres som en del af deres ph.d.-forløb.

1. Ledelsesophæng og afrapportering fra institutleder via dekan til rektor

FLT foreslår den pædagogiske kompetenceudvikling indskrevet som selvstændigt mål i KU's koncept for udviklingssamtaler og en spørgeramme udarbejdet hertil mhp. drøftelse i både et individuelt og et kollektivt perspektiv.

Desuden foreslår FLT formatet for undervisningsportfolio genbesøgt med henblik på forbedring af rekrutteringsprocessen.

TEACH udvikler tilbud til institutternes uddannelsesledelser om opkvalificering med henblik på dialogen med VIP om pædagogisk kompetenceudvikling. Ved nyansættelser sikrer institutterne, at ansøgere lever op til meriteringskriterierne med hensyn til undervisning. TEACH tilbyder VIP kompetenceudvikling med henblik på VIP's vurdering af ansøgers undervisningskompetencer i forbindelse med bedømmelses- og ansættelsesprocesser.

Institutternes afrapportering til dekanen af den pædagogiske kompetenceudvikling finder sted som selvstændige punkter såvel i den årlige uddannelsesredegørelse som i uddannelsesevalueringen hvert sjette år. På baggrund heraf afrapporterer dekanen fakultetets aktiviteter til rektor.

2. Tid til kompetenceudvikling

For at sikre sammenhæng mellem den enkeltes ønsker og hensynet til den samlede uddannelsesudvikling og -kvalitet på institut og fakultet ansøger lektorer/studielektorer/professorer – individuelt eller som fagmiljø – institutleder om timer til konkret pædagogisk kompetenceudvikling. Over en tre-årig periode er det muligt for hver lektor/studielektor/professor at ansøge

om op til 75 timer.¹ Afviklingen kan ske i form af ét længerevarende forløb eller et eller flere kortere forløb.²

3. *Forankring af kompetenceudviklingsaktiviteter*

For at sikre, at kompetenceudviklingen bidrager til at højne uddannelseskvaliteten og de studerendes læring, formulerer den enkelte lektor/studielektor/professor eller gruppen af kolleger i fagmiljøet en problemstilling, der relaterer sig til instituttets uddannelses- og undervisningsudvikling. Problemstillingen indgår i ansøgningen om timer.

Lektor/studielektor/professor beskriver og reflekterer i undervisningsportfolien over sin pædagogiske udviklingsaktivitet. Aktiviteter kan både være individuelle og kollektive, fx sammen med de nærmeste kolleger, og de kan endvidere både være møntet på konkrete, pædagogiske behov og på strategiske prioriteringer i fagmiljøet eller på instituttet.

Deltageren (-rne) gennemfører en konkret aktivitet og efterbearbejder forløbet med henblik på udvikling af egen og fagmiljøets pædagogiske praksis og formidling af erfaringer til kolleger.

Der bør være progression for den enkelte og fagmiljøet i de pædagogiske udviklingsaktiviteter, jf. meriteringskriterierne.

4. *Opsamling og formidling af kompetencer og erfaringer*

Erfaringer fra pædagogiske udviklingsaktiviteter deles mellem kolleger som led i den løbende diskussion om, hvad god undervisning er, og hvordan indsatsen for studentercentreret læring kan praktiseres.

Med bistand fra TEACH systematiserer institutterne beskrivelser, formidlingsformater mv. TEACH sikrer formidling af erfaringer på tværs.

Eksempler på konkrete initiativer

I det følgende beskrives en række eksempler på, hvordan kompetenceudviklingen kan afvikles over en treårig periode. Alle forløb tager udgangspunkt i, at der er tildelt timer til aktiviteterne. De konkrete forløb udbydes af eller kan understøttes af og planlægges i samarbejde med TEACH.

¹ Implementeringen fordrer ressourcemæssige prioriteringer og afsætning af tid. Eksempel: Hvis 100 VIP på et institut over den treårige periode bruger hver gennemsnitligt 40 timer à 400 kr. på pædagogisk kompetenceudvikling, beløber instituttets udgift sig til i alt 1,6 mio. kr. svarende til årligt 533.000 kr.

² TEACH vil udbyde såvel kurser/workshops som skræddersyede forløb på institutter/fag.

Lektorer, studielektorer og professorer samt TEACH igangsætter udviklingsforløb på baggrund af institutternes, fakultetets og universitetets strategier og målsætninger på uddannelsesområdet, fx digitale kompetencer, praksisinddragende undervisning, forskningsintegration etc.

- A. Kollektive udviklingsforløb i forbindelse med uddannelsesudvikling; et antal lektorer/studielektorer/professorer fra samme fag deltager over en længere periode (1-2 år) i udviklingsarbejdet, eksempelvis
- kvalificering af arbejdet med udvikling af curriculum og studieordning
 - udvikling af undervisningsmateriale
 - udvikling af format for evaluering af specialevejledning og evaluering heraf
 - publicering af artikel i DUN-Nyt eller andet universitetspædagogisk tidsskrift på baggrund af udviklingsarbejde
 - opkvalificering af den faglige vejledning i forbindelse med universitetspædagogikum, herunder
 - etablering af faglige fora på tværs af stillingskategorier og mellem faglige vejledere
 - videreudvikling/implementering af adjunkters/postdocs' udviklingsarbejde på instituttet
 - supervision og evaluering med inddragelse af studenterperspektiver
- B. Individuelt tilrettelagte udviklingsforløb over et eller flere semestre, evt. rammesat via kollegial supervision/sparring (se bilag til inspiration), eksempelvis
- styrkelse af kompetencerne til at arbejde med undervisningsportfolio
 - specifikke forløb rettet mod undervisningens tilrettelæggelse, eksempelvis undervisningsdifferentiering, tilrettelæggelse af studerendes forberedelse, etc.
 - kompetenceudvikling for eksaminatorer
- C. Deltagelse i aktiviteter uden for KU, fx i regi af [Dansk Universitetspædagogisk Netværk](#), [Teknosofikum](#), [AEU](#) eller internationale tilbud. Der vil være mulighed for at ansøge institutleder om timer og midler hertil.

TEACH vil dels løbende vedligeholde en oversigt over forslag til såvel individuelle som gruppebaserede pædagogiske udviklingsaktiviteter, dels udvikle en række tilbud, der adresserer de kompetencebehov og udviklingsønsker, som institutterne identificerer. Nogle tilbud vil være institutspecifikke,

mens andre vil gå på tværs. Dialogen mellem FUU og TEACH er afgørende for udvikling af de rette tilbud og sikring af normsætning af aktiviteterne.

SIDE 6 AF 6

Kurser og tilbud er tilgængelige på KUnet:

<https://kunet.ku.dk/arbejdsomraader/teach/Sider/Kurser-tilbud.aspx>

Evaluering

Fakultetets plan for implementering af KU's anbefalinger til pædagogisk kompetenceudvikling evalueres i FLT inden halvandet år efter planens ikrafttræden. Evalueringen omfatter bl.a.

- bidrag til højnelse af undervisningskvaliteten
- dialog mellem lektor/studielektor/professor og institutleder, fx i regi af MUS/GRUS
- lektorer/studielektorer/professorers (og instituttets samlede) timeforbrug
- understøttelse ved og ressourcetræk på TEACH

HUM-arbejdsgruppens medlemmer kan efter behov indkaldes til deltagelse i evalueringen.

Evalueringen vil også omfatte en vurdering af det ressourceforbrug, som knytter sig til implementeringen.