



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Kommunikation & Psykologi

Dokument dato: 20.09.2021

Dokumentansvarlig: IKP

Senest revideret: 20.09.2021

Senest revideret af: Sarai Løkkegaard

Dato for næste revision: Løbende

Godkendt dato: 20.09.2021

Godkendt af: Institutledelsen

I høring hos: AMIU, SU

Plan for pædagogisk kompetenceudvikling på Institut for Kommunikation og Psykologi

RAMMESÆTNING

Pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling skal sikre og styrke kvaliteten af studieaktiviteterne og de studerendes samlede læringsudbytte. Det kræver, at underviserne er såvel videnskabeligt som pædagogisk-didaktisk højt kvalificerede.

I forlængelse af Aalborg Universitets overordnede kvalitetspolitik har Institut for Kommunikation og Psykologi udarbejdet en lokal plan for pædagogisk kompetenceudvikling, som beskriver instituttets arbejde med pædagogisk kompetenceudvikling og som bygger videre på instituttets hidtidige planer på området. Kvalitetsarbejdet, der beskrives i dette dokument, er forankret i kvalitetsområde "[5. Forskningsbasering og pædagogiske kompetencer](#)" i kvalitetssystemet.

OVERORDNEDE PRINCIPPER

Følgende principper er taget fra [AAU's overordnede principper](#) for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling og giver retning til arbejdet med pædagogisk kompetenceudvikling på Institut for Kommunikation og Psykologi:

- 1) **Pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling adresseres:**
 - a. På institutniveau gennem retning, rammer og indsatser
 - b. På individuelt niveau i MUS-samtaler, hvor der for den enkelte underviser, aftales planer for pædagogisk -didaktisk kompetenceudvikling med udgangspunkt i den enkelte undervisers undervisningsportfolio/CV.

- 2) **De pædagogiske-didaktiske kompetencer udvikles iht. uddannelses-/undervisningsopgaven med fokus på de studerendes læring og læringsudbytte.**

Alle undervisere skal deltage i pædagogisk/didaktisk kompetenceudvikling efter uddannelsernes behov. Den pædagogiske-didaktiske kompetenceudvikling har til formål at sikre og styrke kvaliteten af studieaktiviteterne og de studerendes samlede læringsudbytte. Den konkrete kompetence-

udvikling sker derfor ud fra uddannelsernes behov med sigte på styrkelse af undervisernes forudsætninger for at tilrettelægge, deltage i og følge op på studieaktiviteter, der fører til et højt læringsudbytte.

3) PBL som ramme for kompetenceudviklingen

Den pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling sker i overensstemmelse med det faglige grundlag for PBL og den faglige udvikling inden for problembaseret læring og problemorienteret projektarbejde. Kompetenceudviklingen skal rette sig mod centrale elementer knyttet til rollen som underviser, vejleder og eksaminator. Alle undervisere skal have gennemført introduktionsforløb til PBL.

4) Undervisernes pædagogisk-didaktiske kompetencer meriteres og anerkendes

Alle underviseres pædagogisk-didaktiske kompetencer anerkendes som en væsentlig forudsætning for de studerendes læringsudbytte. Som led heri vurderes og meriteres kompetencerne, inden for den nationale ramme for meritering af universitetspædagogiske kompetencer.

ANSVARSFORDELING

Den løbende udvikling af undervisernes pædagogiske og didaktiske kompetencer sker i et samarbejde mellem institutlederne, studielederne, studienævnsformændene og underviserne. Se i øvrigt ansvarsfordelingen i [AAU's overordnede rammer, pkt. 3](#). For institut for Kommunikation og Psykologi gør det sig også gældende at vidensgrupeledere og viceinstitutledere som følge af uddelegering af kompetencer også er del af samarbejdet om den løbende kompetenceudvikling.

PLAN FOR KOMPETENCEUDVIKLING PÅ INSTITUT FOR KOMMUNIKATION & PSYKOLOGI

I overensstemmelse med ovenstående principper udarbejdes og vedligeholdes en plan for kompetenceudvikling, der beskriver instituttets procedure for undervisernes løbende udvikling af de pædagogiske/didaktiske kompetencer.

1. *Beskrivelse af hvordan der sker en løbende, systematisk vurdering af behovet for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling:*

1.1 Ved nyansættelser

Alle nyansatte (herunder også ansatte i ny kategori, fx ved overgang fra adjunkt til lektor eller lign.) deltager i forbindelse med deres ansættelse i en samtale, som introducerer dem for såvel AAU, instituttet, de respektive studienævn og vidensgrupperne. Derudover præsenteres nyansatte for de forventninger, der er til dem i den stillingskategori, de ansættes i. I forbindelse med ansættelsen eller umiddelbart derefter vurderes den enkeltes behov for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling. I samtalen deltager viceinstitutleder, vidensgrupeleder og medarbejder. Viceinstitutleder er ansvarlig for at samtalen afholdes.

1.2 Ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

Der foregår en individuel vurdering af pædagogisk-didaktisk kompetenceudviklingsbehov for alle medarbejdere i forbindelse med den årlige MUS. Den enkelte vidensgrupeleder er ansvarlig for vurderingen.

1.3 I forbindelse med semesterevalueringer

Hvert uddannelsesmodul evalueres i forbindelse med den obligatoriske, semestervise evaluering.

Instituttets vidensgrupeledere, studieleder og institutleder orienteres om evalueringerne, således at der er mulighed for at vurdere generelle og individuelle behov for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling, og således at ledergruppen også er orienteret, når de studerende evaluerer undervisning/vejledning som særlig excellent.

Administrativ områdeleder for studiesekretariatet er ansvarlig for at evalueringerne distribueres.

1.4 Institutledelsens dialog med vidensgrupeledere

Vidensgrupperne videreformidler systematisk ønsker om kompetenceudvikling til institutledelsen. Ønsker indhentes en-til-to gange årligt. Her vurderes hhv. individuelle og mere overordnede behov.

2. Beskrivelse af hvordan der løbende og systematisk følges op på ovenstående vurdering mhp. opfyldelse af behovene for kompetenceudvikling.

2.1 Ved nyansættelser

Alle nyansatte (herunder også ansatte i ny kategori, fx ved overgang fra adjunkt til lektor eller lign.) deltager i forbindelse med deres ansættelse i en samtale, som introducerer dem for såvel AAU, instituttet, de respektive studienævn og vidensgrupperne. Derudover præsenteres nyansatte for de forventninger, der er til dem i den stillingskategori, de ansættes i. I forbindelse med ansættelsen eller umiddelbart herefter træffes der aftale om universitetspædagogikum eller tilbud om PBL-introduktion, og hvor det er relevant, træffes der aftale om anden pædagogisk kompetenceudvikling. Hvis den nyansatte lektor eller professor ikke har gennemført et universitetspædagogikum, anbefales det, at denne deltager i et sådant. Langt de fleste lektorer og professorer har imidlertid gennemgået pædagogisk efteruddannelse og anbefales lene at deltage i AAU's PBL-kurser.

Ved nye ansættelser vurderes samtidig, om vedkommende har behov for dansk- eller engelskundervisning for at løfte undervisningsopgaven.

Alle adjunkter deltager i det obligatoriske universitetspædagogikum¹, som Aalborg Universitet udbyder løbende. Herudover er det obligatorisk for alle nyansatte – herunder også alle ansatte² ph.d.-studerende – at deltage i et PBL-introduktionsforløb (Grundkursus i PBL og projektarbejde), som ligeledes udbydes af Learning Lab. Dette sker med henblik på certificering som underviser i PBL som princip og metode.

I løbet af 2021-2022 vil Institut for Kommunikation og Psykologi begynde at arbejde systematisk med en mentorordning til alle nyansatte. Mentortiltaget er bl.a. møntet på en mere udstrakt indføring i såvel forsknings- som undervisningsmæssige anliggender.

¹ Universitetspædagogikum, som indtil 2020 har gået under betegnelsen 'adjunktpædagogikum', har eksisteret siden 1995 på Aalborg Universitet (og fra 2015 med et engelsk sprogcertificeringsforløb), og alle ansatte på Institut for Kommunikation og Psykologi, der har gennemgået et adjunktur ved AAU, har gennemgået et universitetspædagogikum.

² For ph.d. studerende gælder samme regler som for DVIP. Det vil sige, at det alene er ph.d.-studerende, der er ansat, som skal tilbydes deltagelse i AAU's introduktionskursus til PBL.

2.2 Ved de årlige MUS

Der foregår en individuel opfølgning for alle medarbejdere i forbindelse med den årlige MUS, hvor undervisningsaktiviteter og relevante kompetenceudviklingsbehov indgår som en fast del af samtalerne. MUS er også anledning til, at den enkelte medarbejder kan ytre ønsker om kompetenceudviklingsbehov.

2.3 I forbindelse med semesterevalueringer

Hvert af instituttets studienævn afholder semestervise semesterplanlægningsmøder, som med udgangspunkt i det foregående års evalueringer planlægger det kommende semesters undervisnings- og vejledningsaktiviteter. Som en fast del af semesterplanlægningsdagene tages pædagogisk-didaktiske problemstillinger op i den samlede undervisergruppe. Således gøres spørgsmål vedrørende uddannelsernes pædagogisk-didaktiske organisering til genstand for fælles diskussioner i undervisergruppen, og på den måde gøres den pædagogiske kompetenceudvikling samtidigt til et fælles organisatorisk og kollegialt anliggende. Pædagogisk-didaktiske problemstillinger kan også drøftes på lærermøder.

Instituttets vidensgrubeledere, studieleder og institutleder orienteres om evalueringerne, således at der er mulighed for at vurdere, om der er behov for pædagogisk-didaktisk kompetenceudvikling og der er særligt excellente undervisere, som skal modtage særlig anerkendelse.

2.4 Institutledelsens dialog med vidensgrubeledere

Vidensgrupperne videreformidler systematisk ønsker om kompetenceudvikling til institutledelsen. Ønsker indhentes en-to gange årligt, og det forventes, at der på baggrund af aktuelle behov kan iværksættes et til to kurser årligt. Evt. individuelle behov drøftes ligeledes og der træffes afgørelse om relevante kompetenceudviklende tiltag. Vidensgrubelederen har ansvaret for at videreformidle behov til institutledelsen.

3. Beskrivelse af hvordan den pædagogisk-didaktiske kompetenceudvikling sker for forskellige typer/kategorier af undervisere, herunder DVIP, under hensyntagen til sikring af uddannelsernes kvalitet.

Nedenstående tabel giver et overblik over de kompetenceudviklingsaktiviteter, som Institut for Kommunikation og Psykologi planlægger for de mest almindelige typer/kategorier af undervisere: Aktiviteter markeret med XXX er obligatoriske.

Aktiviteter markeret med XX er aktiviteter, som aftales med nærmeste leder.

Aktiviteter markeret med X er åbne for alle og deltagelse forventes, hvor det er relevant.

Stillingskategori	Professor/Lektor	Adjunkt	Ph.d. studerende Post doc Videnskabelig assistent	DVIP: Ekstern lektor Undervisnings-assistent
Universitetspædagogikum ved ansættelsen	XX	XXX		
PBL- introduktion ved ansættelsen	XXX	XXX	XXX	XXX
Mentorordning for nyan-satte	XX	XX	XX	XX
Danskundervisning for udlændinge	XXX	XXX	XXX	XXX
Engelskundervisning for undervisere på engelsk-sprogede uddannelser	XX	XX	XX	XX
Individuelle kompetence-udviklingsforløb	XX	XX	XX	XX
Semesterplanlægnings-møder/lærermøder	X	X	X	X
Instituttets kompetence-udviklingskurser	X	X	X	X
Undervisningens dag og tilsvarende AAU-fælles kompetenceudvikling	X	X	X	X

4. Beskrivelse af hvordan der på instituttet løbende og systematisk følges op på evaluering af de studieaktiviteter instituttet er ansvarlig for, med fokus på det pædagogisk-didaktiske område.

Hvert uddannelsesmodul evalueres i forbindelse med den obligatoriske, semestervise evaluering. I hvert af instituttets studienævn inddrages relevante aktører i behandlingen af data fra evalueringerne. På baggrund heraf beslutter Studienævnet konkrete opfølgings- og handlingspunkter til kommende afvikling af det relevante modul. Såfremt der vurderes behov for didaktisk - pædagogisk kompetenceudvikling for enkelte medarbejdere, videreformidles informationer til Studieleder, relevante Vidensgrupeledere og institutleder. Se i øvrigt Instituttets [plan for evaluering](#). Studerendes evaluering af den enkelte medarbejders undervisning og vejledning tilgår medarbejderen med henblik på at understøtte medarbejderen i udvikling af egen praksis (herunder indarbejdelse i undervisningsportfolio) i dialog med kollegaer og nærmeste leder.

Evalueringerne diskuteres desuden bredt på de ovenfor omtalte semesterplanlægningsmøder, hvor de indgår som en central del af semesterplanlægningen.

5. *Beskrivelse af større strategiske indsatser på institutniveau inden for det pædagogisk-didaktiske område.*

Instituttet ønsker, som nævnt ovenfor, at intensivere det systematiske arbejde med en mentorordning.

Herudover vil vidensgrupperne mere systematisk blive bedt om at videreformidle ønsker om kompetenceudvikling til institutledelsen. Som et eksempel herpå vil instituttet iværksætte et kompetenceudviklingsforløb vedrørende undervisning i kvantitative metoder. Ønsker vil fremadrettet indhentes en til to gange årligt, og det forventes, at der på baggrund af aktuelle behov kan iværksettes et-to kurser årligt.