

# Politik og handlingsplan for pædagogisk kompetenceudvikling ved Institut for Medicin og Sundhedsteknologi

September 2015/KD

En af de vigtigste roller for et universitet er forskningsbaseret uddannelse af kandidater. Der er desuden en uomgængelig forventning om at vi leverer undervisning af højeste kvalitet. Det fordrer, på højeste niveau, forskning og pædagogiske midler og kompetencer til at formidle viden til de studerende. Undervisningen af høj kvalitet er således også et særdeles vigtigt element for Institut for Medicin og Sundhedsteknologi (HST), og derfor ønsker instituttet at sætte fokus på pædagogiske metoder samt på forskernes pædagogiske kompetencer og udvikling af disse i overensstemmelse med AAU's Politik for undervisernes pædagogiske kompetenceudvikling, se bilag 2.

HST leverer majoriteten af undervisningen til flg. uddannelser: Bachelor- og kandidat-uddannelsen i Sundhedsteknologi; Bachelor- og kandidat-uddannelsen i Medicin med Industriel Specialisering; Idrætsbachelor og de tilhørende to kandidatprogrammer; Medicin bachelor; Kandidatuddannelserne i Klinisk Videnskab og Teknologi og i Folkesundhedsvidenskab; Masterprogrammerne i Sundheds Informatik og i Smerte. Institutet leverer desuden undervisning til masteruddannelsen i Sexologi samt til uddannelser rekvireret af andre AAU-Schools og fakulteter, pt.: Teknoantropologi og Robotics. Se bilag 1 for en beskrivelse af Institutets undervisningsprofil.

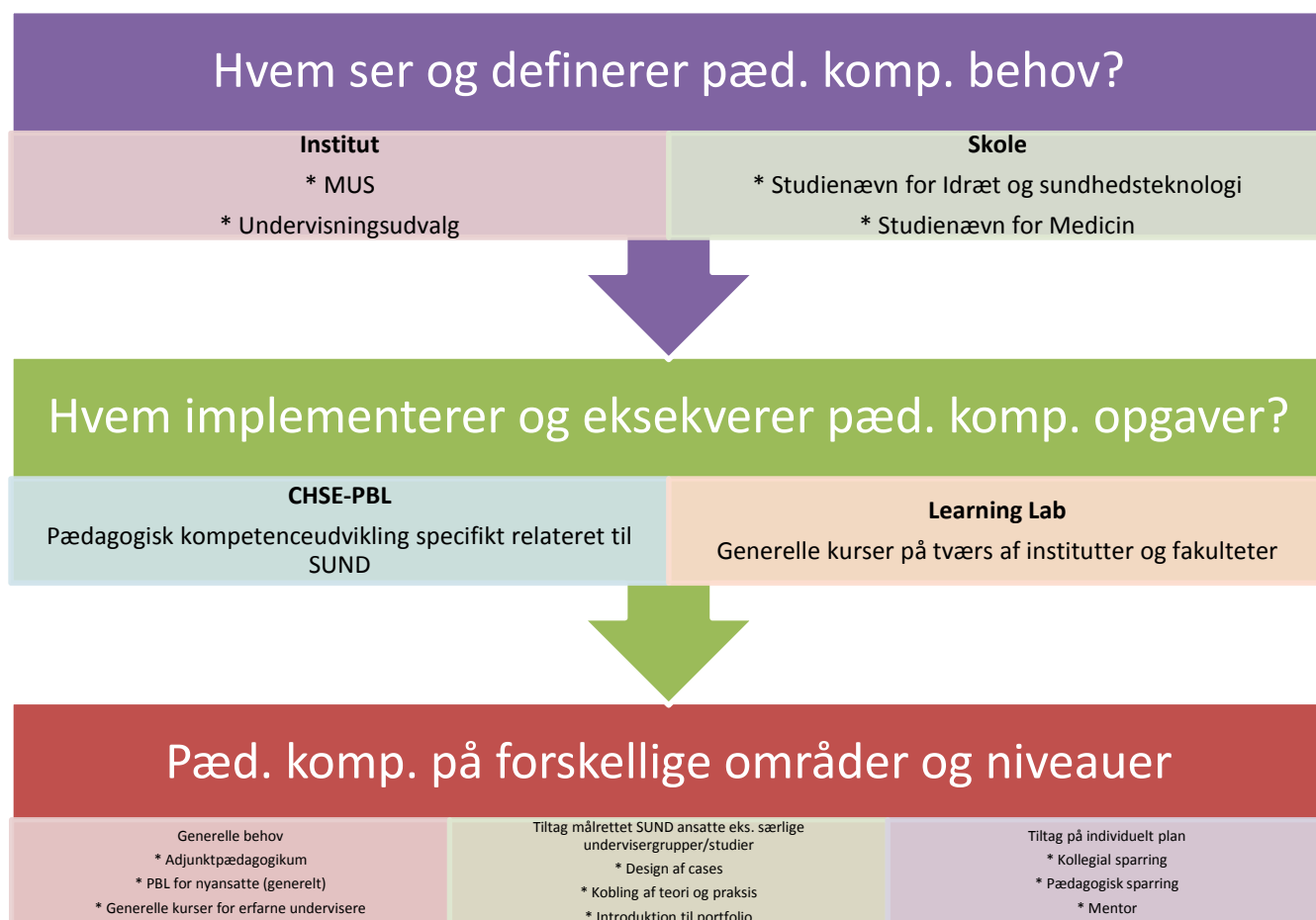


Fig 1. Handlinger og Aktører for pædagogisk kompetenceudvikling ved HST

Ved det Sundhedsvidenskabelige Fakultet er der oprettet en enhed, Center for Health Science and Education, CHSE-PBL, der skal fokusere på pædagogik i relation til fakultetets uddannelser, denne enhed er placeret ved Institut for Medicin og Sundhedsteknologi og den vil fungere som instituttets agent for udvikling af pædagogiske midler, metoder og kompetencer.

Handlinger, aktører og rollefordeling vedrørende pædagogisk kompetenceudvikling kan med fordel beskrives grafisk som på figur 1.

Baseret på ovenstående er der efter behandling i IR og SU vedtaget følgende fem-punkts handlingsplan for udvikling af pædagogiske kompetencer ved Institut for Medicin og Sundhedsteknologi:

1. Ved ansættelse af nye HST-medarbejdere med undervisningsopgaver, tillægges undervisningskompetencerne vægt på niveau med kompetencer for forskning og innovation.
2. Alle adjunkter skal gennemføre adjunktpædagogikum.
3. D-Vip, dvs. deltidsundervisere, har alle en kontaktperson, f.eks semesterkoordinatoren, som instruerer i den anvendte pædagogik på den relevante uddannelse.
4. Der er indført underviser portefolios for alle undervisere ved HST, (senest februar 2016).
5. Ved MUS-samtaler for VIP med undervisningsopgaver er undervisningskompetencer et obligatorisk emne som naturligt tager udgangspunkt i undervisningsportefolien.

## Bilag 1

### Præsentation af instituttets undervisningsprofil

HST undervisning rekrutteres primært fra med School of Medicine and Health (SMH). De to tilknyttede studienævne bemannes væsentligst med medarbejdere fra HST. HST leverer således den største del af undervisningen til flg. uddannelser: Bachelor- og kandidatuddannelsen i Sundhæsteknologi; Bachelor- og kandidatuddannelsen i Medicin med Industriel Specialisering; Idrætsbachelor og de tilhørende to kandidatprogrammer; Medicin bachelor; Kandidatuddannelserne i Klinisk Videnskab og Teknologi og i Folkesundhedsvidenskab; Masterprogrammerne i Sundheds Informatik og i Smerte. Institutet leverer desuden undervisning til masteruddannelsen i Sexologi samt til uddannelser rekrutteret af andre AAU-Schools, pt.: Teknoantropologi og Robotics.

Langt den største del af den undervisning der rekrutteres fra HST varetages af ansatte forskere på adjunkt, lektor og professorniveau.

Forskningsfeltet for HST spænder fra molekyle til samfund. Forskerne er organiseret i seks forskningsenheder: Biomedicin - BM, Sans- og Motorisk Interaktion - SMI, Medicinsk Informatik - MI, Medical Model-based Decision Support –MMDS, Folkesundhed og Epidemiologi –FSE og Center for Kliniske retningslinjer – CFKR. HST's undervisere er tilknyttet en eller flere af disse seks forskningsgrupper.

### Bemandingsproces for undervisningsopgaver på HST

Bemanding af vores uddannelser koordineres af instituttets undervisningsudvalg, HST-UU. Institutet har udpeget en undervisningsleder, som med reference til institutlederen, er formand for HST-UU. Hver af instituttets faggrupper er repræsenteret i HST-UU. HST-UU har dermed forudsætninger for at koordinere bemandingen på baggrund af viden om institut-medarbejdernes faglige og pædagogiske kompetencer samt deres undervisningskapacitet. HST-UU starter semesterplanlægning i september (forårssemestret) og februar (efterårssemestret) med udpegning af semesterkoordinatorer. Koordinatorerne melder tilbage til HST-UU med forslag til bemanding af semestrene baseret på de rekvisitioner instituttet har modtaget fra de rekrutterende Schools. Rekvisitionerne modtages fortrinsvis fra SMH, men også andre Schools fra på AAU rekrutterer undervisning på HST. HST-UU godkender den endelige semesterbemanding på møderne hhv. i oktober og marts. Institutleder og undervisningsleder behandler evt. udestående ift. bemanding etc. Forløbet og bemandingen dokumenteres i referaterne fra HST-UU. Inddragelse af information fra semesterevalueringerne sker igennem møder i hhv. september og februar mellem studieleder, studienævnformænd og undervisningsleder.

### Pædagogik og pædagogisk kompetenceudvikling

-Opbygning af instituttets bemanding styres i al væsentlighed af tre behov: Behov for udvikling af forskningsmiljøerne jvnf. strategien, behov for bestemte forskningsbaserede undervisningskompetencer styret af uddannelsesporteføljen, samt behov for bemanding ift. tilgående ekstern funding med forudbestemt forskningsfokus.

Ved ansættelse af det videnskabelige personale tillægges undervisningskvalifikationer vægt i lighed med forskningskvalifikationer og tredjebens aktiviteter som hjemtagning af funding etc.

Undervisningskvalifikationer er dermed et parameter, som vurderes og tillægges vægt. Ved ansættelse af nye kollegaer på professor-, lektor- og adjunkt niveau er der tale om en to-trins proces, hvor der først sker en akademisk bedømmelse i et bedømmelsesudvalg med ekstern majoritet og med en AAU-formand. Udvalget er godkendt af Akademisk Råd. I den vurderingsskabelon som anvendes af bedømmelsesudvalget, er der fokus på undervisningskompetencer, idet ansøgere skal beskrive tidligere undervisningsopgaver og erfaring med forskellige undervisningsformer samt vedlægge undervisningsportfolio til jobansøgningen. Både institutleder og leder af School har udtaleret ift. bedømmelserne. Relevante og positivt bedømte kandidater bliver interviewet af et ansættelsesudvalg nedsat af instituttet. Bedømmelsen ved interviewet inddrager i særdeleshed de pædagogiske kompetencer. AAU's PBL-model kan ikke altid antages for kendt, f.eks. af internationale ansøgere, hvorfor der tilbydes – og forventes at følge – lokal efteruddannelse. Institutet har i flere tilfælde f.eks. betinget lektoransættelser af bestået AAU-pædagogikum inden for et fast tidsrum på eksempelvis 18 måneder.

-Alle adjunker, og flere af vores post-docs. tilbydes – og gennemfører – AAU's adjunktpædagogikum med en tilknyttet faglig vejleder og en didaktisk vejleder. Alle adjunker ved HST har gennemført adjunktpædagogikum, og de nyansatte adjunker påbegynder deres adjunktpædagogikum inden for det første halve år.

-Til undervisere uden erfaring med problembaseret undervisning tilbydes opkvalificeringsforløb i regi af AAU Learning Lab. AAU Learning Lab står endvidere for organisering af adjunktpædagogikum der er et obligatorisk pædagogisk forløb for alle adjunker. Adjunktpædagogikum løber over 12 måneder og har et omfang på 10 ECTS. I forløbet opbygges en undervisningsportefolio. Der udstedes kursusbevis sammen med en pædagogisk udtalelse. Foruden PBL kurser og Adjunktpædagogikum har HST undervisere i alle stillingskategorier adgang til kurser, seminarer ved Learning Lab. Aktiviteterne ved Learning Lab er primært understøttende for udvikling af generelle pædagogiske kompetencer på tværs af fakulteter eksempelvis indenfor IKT og læring, interkulturelle undervisningssituationer mv. Udbuddet af kurser i dette regi forventes øget de næste år.

-Foruden generelle kurser er HST i en proces med udvikling af opkvalificerende forløb for undervisere med særligt fokus på de sundhedsvidenskabelige uddannelser. Pr 2015 pågår et arbejde for at afdække uddannelser og medarbejdsgrupperes specifikke behov. Endvidere pågår et arbejde for at skabe rammer for kollegial og pædagogisk sparring i instituttet. Målet er at alle medarbejdere har adgang til disse tilbud.

-Ved Medarbejder Udviklings Samtalerne, MUS, som gennemføres i 4. kvartal for VIP'ere indgår undervisning og undervisningskompetencer samt udvikling af denne.

- Det er mellem SMH og HST aftalt, at der i tilfælde af væsentlige negative undervisningsevalueringer, indkaldes til en samtale mellem underviser, undervisningsleder og studieleder således der evt kan peges på kompetenceforbedringer. Den løbende kvalitetssikring af vores uddannelser sker således i tæt parløb mellem studielederen og undervisningslederen/institutlederen.

- HST bidrager til og medvirker aktivt i den årlige AAU-undervisningsdag, hvor bla. Best Practice demonstreres og diskuteres.

- I 2014 blev *Centre for Health Science Education and Problem-based Learning* etableret ved HST for at opbygge forskningskompetence om sundhedsuddannelse og sikre den nødvendige pædagogiske fremdrift. Med afsæt i Aalborg Universitets fokus på problembaseret læring i form af projektvejledning og case-baseret undervisning kombineret med klassiske forelæsninger og praktisk laboratorieundervisning er det hos HST og SMH højt prioriteret at læringen drives af kompetente undervisere – såvel fastansatte adjunkter, lektorer og professorer etc. ved HST såvel som deltidsansatte praksisundervisere og gæsteforelæsere fra f.eks. Klinisk Institut og Aalborg Universitetshospital.

- Der indføres i 2015 en obligatorisk elektronisk undervisningsportfolio, som alle instituttets undervisere løbende skal udfylde. Portfolioen vil fungere som dokumentation af den enkelte medarbejders løbende pædagogiske kvalificering. Portfolioen vil udgøre et helt konkret redskab der kan inddrages i MUS og andre udviklingsforløb, og hvormed der kan udformes planer for den enkeltes løbende opkvalificering og udvikling som underviser.

- I tillæg til udvikling af de pædagogiske kompetencer som beskrevet ovenfor, er langt størstedelen af vores undervisere aktive forskere (eksklusiv praksisundervisere på medicin og idræt), som qua deres metier er i daglig faglig sparring og udvikling og som via forskningsnetværk, konferencer, publikationer etc. holdes fagligt a jour.

## Bilag 2

### AAU's Politik for undervisernes pædagogiske kompetenceudvikling

#### Ansvar

Instituttlederen har ansvaret for, at adjunkter og fastansatte lektorer og professorer regelmæssigt deltager i pædagogisk kompetenceudvikling, hvilket bl.a. kan tilrettelægges med udgangspunkt i undervisningsevalueringer og de årlige MUS-samtaler. Instituttlederen har endvidere ansvaret for, at D-VIP'er sikres en passende kompetenceudvikling, som tager hensyn til de enkelte uddannelsers tilrettelæggelse af undervisningen.

Instituttlederen har i samarbejde med studienævn og studieleder ansvaret for at følge op på evaluering af uddannelse og undervisning inden for de områder, hvor instituttet leverer undervisning. Ansvaret omfatter både det at dele, anerkende og understøtte den særligt gode undervisning, og det at følge op og forbedre undervisningen, når det er relevant. Studielederen har, jf. "Procedure for evaluering af undervisning, semestre og uddannelser", ansvaret for at informere den/de relevante institutleder(e), såfremt der fremføres kritik af enkeltpersoner. Det kan f.eks. dreje sig om klager over undervisning, flere på hinanden følgende dårlige evalueringer eller lignende. Det er instituttlederens ansvar at iværksætte en adækvat opfølgning på dette. Instituttlederen skal desuden have fokus på at anerkende vigtigheden af høj kvalitet i undervisningen ved bl.a. at skabe økonomiske og personalemæssige incitamenter.

Underviseren har ansvaret for dokumentation af sin egen pædagogiske kompetenceudvikling: Deltagelse i pædagogiske eller fagdidaktiske kurser, udvikling af øvelser, tilrettelæggelse af undervisning, eksperimenter med nye undervisningsformer, inddragelse af digitale værktøjer i undervisningen etc. Dokumentation skal foreligge i form af en fortløbende portfolio/CV, som udarbejdes af den enkelte underviser, og som omfatter underviserens kompetenceudvikling og eventuelle mål herfor.

Der er på universitetet omfattende eksperimenter med udvikling af undervisningspædagogik: Brug af digitale værktøjer, kollegasupervision, vejleder/bivejleder ordninger, udvikling af øvelsesopgaver etc.

Studielederen er i samarbejde med instituttlederen ansvarlig for at koordinere og sikre, at information vedr. undervisernes pædagogiske kompetenceudvikling anvendes i kvalitetssikringen og udviklingen af uddannelserne jf. "Procedure for selvevaluering og udvikling af uddannelserne på Aalborg Universitet".

#### Retningslinjer for udvikling af undervisernes pædagogiske kompetencer

- Alle institutter skal have en decentral politik for instituttets systematiske kompetenceudvikling af VIP'er og DVIP'er.
- Adjunkter og fastansatte lektorer og professorer skal regelmæssigt deltage i pædagogisk kompetenceudvikling.
- Alle ledere og medarbejdere på Aalborg Universitet, undtagen deltidsansat videnskabeligt personale (D-VIP'er) og studentermedhjælpere, skal deltage i MUS-samtaler. Instituttlederen, eller den som instituttlederen har delegeret kompetencen til, skal på de årlige MUS-samtaler drøfte undervisningsopgaver og -kompetencer og aftale planer for pædagogisk kompetenceudvikling med medarbejderen bl.a. med udgangspunkt i den enkelte underviseres portfolio/CV. Evalueringer af undervisning, semestre og uddannelser kan anvendes til at identificere konkrete behov hos den enkelte underviser samt give eksempler på god undervisning.
- Alle fastansatte VIP'er skal have en undervisningsportfolio.
- Alle fastansatte VIP'er skal have introduktion til problembaseret læring på Aalborg Universitet. Det er derfor obligatorisk for nyansatte fuldtidsundervisere at deltage i et PBL-kursus med henblik på certificering som underviser i PBL som princip og som metode.
- Fuldtids fastansatte lektorer eller professorer på Aalborg Universitet skal have gennemført Aalborg Universitets adjunkt-pædagogikum, eller hvad der svarer hertil.
- Internationalisering stiller større krav til undervisernes engelskkompetencer. Certificering af den enkelte medarbejders engelskkompetencer vil derfor indgå som et obligatorisk forløb i adjunkt-pædagogikum.
- De forskningsbaserede pædagogiske kompetencemiljøer skal bidrage til udredning, udvikling og kvalificering af den pædagogiske kvalitet i undervisningen og være med til at skabe debat om universitetsundervisning og læring. Der skal derfor løbende udvikles forskellige behovsbestemte formidlings-, inspirations- og læringstiltag, som har til formål at styrke kvaliteten af undervisningen og de studerendes samlede læringsudbytte. Dette gælder både tiltag, der knytter de forskningsmæssige pædagogiske kompetencemiljøer med specifikke faglige miljøer, og tiltag der knytter det pædagogiske med det fagdidaktiske arbejde. F.eks. afholdes hvert år "Undervisningsdag" med fokus på nye undervisnings- og eksamensformer.
- Viden om forskellige undervisnings- og eksamensformer, vejledningsfunktioner, metoder til undervisningsevaluering, PBL m.v. skal være synligt og let tilgængelig for undervisere, koordinatore og studieledere.