

Politik for pædagogisk kompetenceudvikling ved Institut for Medicin og Sundhedsteknologi

August 2015/KD

Politik

1. Ved ansættelse af nye HST-medarbejdere, som vil få undervisningsopgaver, skal undervisningskompetencerne tildeles vægt i lighed med kompetencer for forskning og innovation.
2. Alle adjunkter skal gennemføre adjunktprædagogikum
3. Der indføres underviser portefolios for alle undervisere ved HST, senest februar 2016.
4. Ved MUS-samtaler for VIP med undervisningsopgaver skal undervisningskompetencer være et obligatorisk emne som naturligt tager udgangspunkt i undervisningsportefolien.

Præsentation af instituttets undervisningsprofil

HST arbejder, vedrørende undervisning, primært sammen med School of Medicine and Health (SMH) og de to tilknyttede studienævne, som også bemannes væsentligst med medarbejdere fra HST. HST leverer således den største del af undervisningen til flg. uddannelser: Civilingeniørprogrammet i Sundhedsteknologi; 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. Instituttet leverer desuden undervisning til masteruddannelsen i Sexologi samt til uddannelser rekvireret af andre AAU-Schools, pt.: Teknoantropologi og Robotics.

Langt den største del af den undervisning der rekvireres 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, Sansel-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. Instituttet 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 semesterkoordinatorene. Koordinatorerne melder tilbage til HST-UU med forslag til bemanding af semestrene baseret på de rekvisitioner instituttet har modtaget fra de rekvirerende Schools. Rekvisitionerne modtages fortrinsvis fra SMH, men også andre Schools fra på AAU rekvirerer undervisning på HST. HST-UU godkender den endelige semesterbemanding på møderne hhv. i oktober og marts. Institutleder og undervisningsleder behandler evt. udeståender 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 om udvikling af forskningsmiljøerne jvnf. strategiplaner, 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 adjunktniveau 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. Instituttet har i flere tilfælde f.eks. betinget lektoransættelser af bestået AAU-pædagogikum inden for et fast tidsrum på eksempelvis 18 måneder.

-Alle adjunkter, og flere af vores post-docs. tilbydes – og gennemfører – AAU's adjunktpædagogikum med en tilknyttet faglig vejleder og en didaktisk vejleder. Alle adjunkter ved HST har gennemført adjunktpædagogikum, og de nyansatte adjunkter 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 adjunkter. 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.

-Årets undervisere udpeges af de enkelte studienævn ved vintereksamen. Fakultetets "årets underviser" udpeges ved AAU's årsfest i foråret.

-Ved Medarbejder Udviklings Samtalerne, MUS, som gennemføres i 4. kvartal for VIP'ere, et element om undervisning og undervisningskompetencer samt udvikling af denne (AAU's skema for MUS-afholdelse).

- 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 indført en obligatorisk elektronisk undervisningsportfolio, som alle instituttets ansatte 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.