

Politik for pædagogisk kompetenceudvikling af VIP'er og DVIP'er i institut for Energiteknik

Gældende fra den 1. januar 2016 (revideret 13.06.2016)

Indledning

Instituttets politik for pædagogisk kompetenceudvikling af VIP'er og DVIP'er er formuleret med udgangspunkt i AAU's Politik for undervisernes pædagogiske kompetenceudvikling (dokument af november 2014 – revideret januar 2015).

Politikken indledes med en beskrivelse af den generelle politik for pædagogisk kompetenceudvikling, der gør sig gældende for alle institutter. Dernæst følger de tiltag, der gælder specifikt for Energiteknik.

Generel politik for VIP'erne og DVIP'ernes politiske kompetenceudvikling

Som beskrevet i AAU's politik for undervisernes pædagogiske kompetenceudvikling sikrer instituttet, at:

- Alle nyansatte VIP'er på Institutet, der har undervisningsforpligtelse, skal deltage i et ca. 15 timers introduktionskursus i PBL. Kurset skal gennemføres så hurtigt som muligt efter ansættelse, og senest inden udgangen af det første års ansættelse. Medarbejdere ansat i adjunktstillinger skal ikke deltage i et introduktionskursus i PBL.
- DVIP'er, der er ansat for en kortere periode eller ansat i 20%-ansættelser samt VIP'er med lav undervisningsforpligtelse skal deltage i et kortere introduktionskursus i PBL (ca. 5-7 timer).
- Alle undervisere skal løbende opkvalificeres ift. PBL og IT. Dette kan f.eks. ske i form af deltagelse i relevante kurser, videndeling på tværs ift. erfaringer med undervisningsmetoder eller afprøvning af nye pædagogiske eller IT-relaterede metoder i undervisningen.
- Ledere og medarbejdere på Aalborg Universitet, undtagen deltidsansat videnskabeligt personale (DVIP'er) og studentermedhjælpere, skal deltage i MUS-samtaler.
 - Til de årlige MUS-samtaler drøftes undervisningsopgaver og -kompetencer og planer for pædagogisk kompetenceudvikling aftales med medarbejderen bl.a. med udgangspunkt i den enkelte undervisers 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 har en undervisningsportfolio inden februar 2016.
- Instituttets fuldtids fastansatte lektorer og professorer skal have gennemført eller gennemføre Aalborg Universitets adjunktpædagogikum, eller hvad der svarer hertil.

Specifikke tiltag for at sikre den systematiske kompetenceudvikling af VIP'er og DVIP'er på Institut for Energiteknik

Udover ovenstående generel politik har Institutet opstillet følgende specifikke politik i forbindelse med den pædagogiske kompetenceudvikling.

- Instituttet har et undervisningsudvalg bestående af studienævnsformanden for Energi, sektionslederne for de enkelte sektioner samt studienævnssekretær og semester sekretærer, der mødes to gange om året for fordeling af undervisningen både under SES og SICT for det kommende semester. På mødet diskuteres, hvis der har været kritik af tidligere undervisning for de pågældende kurser, der kan medføre udskiftning af eller ekstra bemanning. På mødet udpeges også koordinatore for de enkelte semestre. Disse kan ligeledes efter input fra studienævnet blive udskiftet fra år til år, hvis der har været kritik.
- Der afholdes endvidere sektionsledermøder hver 14. dag hvor også studienævnsformanden for Energi deltager, her bliver der også udvekslet input omkring undervisningen, og der kan komme opfordringer til ændringer, suppleringskurser mv. fra studienævnsformanden baseret på semester referater og semesterevalueringer, samt frafalds informationer/statistikker.
- Der bliver hvert år rundsendt information omkring "Undervisnings dag" og der opfordres til at deltage heri.
- Kurser udbudt fra AAU-learning lab bliver udsendt til undervisere med opfordring til at deltage, bla i forhold til relevante problemstillinger der har været nævnt i semesterreferater.
- Brug af DVIP minimeres, men Institutlederen har ansvaret for, at evt. D-VIP'er sikres en passende kompetenceudvikling. Instituttet har ikke anvendt DVIP i en meget lang periode.
- Uddannelse/opkvalificering af nye medarbejdere sker bl.a. ved at kurser typisk har flere kursusholdere med et miks af erfarne og nye kursusholdere. Der udpeges en kursusansvarlig for hvert kursus. Nye medarbejdere der ikke kender til Aalborg PBL modellen vil normalt også være bivejleder sammen med en erfaren vejleder ved deres første projektvejledninger.
- Instituttet eller skolen tilbyder også fra tid til anden kurser som underviserne kan deltage i efter behov. Det kan være i forhold til nye ICT-systemer og hjælpemidler, eller i forhold til nye pædagogiske undervisnings- og eksamensformer, herunder bl.a digital eksamen.
- Forsøg på alternative, undervisningsmetoder/anvendelse af nye pædagogiske virkemidler i undervisningen og erfaringer hermed, kan udveksles på møder efter fælles kaffe (tirsdage og fredage) i instituttet.
- Campus harmonisering sikres gennem sektionsledermøderne og undervisningsfordelingsmøderne, via input fra semestergruppemøder og semesterevalueringer. Dog er det ofte samme undervisere på begge campus, måske blot med forskellige hjælpelærere.
- Instituttet tilbyder post doc's deltagelse i adjunktpædagogikum tillige med adjunkter.
- Det er et krav at Ph.D. studerende der vejleder projektgrupper, alene eller i væsentlig grad alene, har deltaget i et PBL-kursus.

Evaluering og revision

Der gennemføres senest to år efter politikens ikrafttrædelse en evaluering. Evalueringen gennemføres i regi af sektionsledergruppen med studienævnetsformanden og institutlederen som hovedansvarlig.