



Adjunktvejlederrollen i praksis

En praksisafdækning af adjunktvejlederrollen set fra henholdsvis adjunktvejlederens og adjunktens perspektiv ved de fem fakulteter på Aarhus Universitet: AR, BSS, HE, NAT, TECH

RESUMÉ

Centre for Educational Development (CED), Aarhus Universitet
2023

Dorina Gnaur, pædagogisk konsulent, ph.d.
CED, afdeling for undervisningsudvikling



Forord

Adjunktvejlederrollen i praksis

Baggrund:

Universitetsledelsen tiltrådte den 15. juni 2022 anbefalingerne i rapporten *Implementering af ny stillingsstruktur (undervisning) på AU* (oktober 2021). Trin 3 i implementeringen udgør fakulteternes arbejde med tiltag inden for en vifte af universitetspædagogiske emner, hvoraf adjunktvejlederrollen udgør ét af emnerne. I rapporten anbefales, at *"AU implementerer konsekvent en kollegial (adjunkt)vejleder til alle sine adjunkter, forskere og studieadjunkter, samt post-docs med undervisningsopgaver på niveau 2. Formålet er at sikre kollegial indførelse i den uddannelsesnære del af undervisningsopgaven. Som led heri udvikler AU en fælles vejledende beskrivelse til afdelinger/institutter for, hvordan man kan opnå den praktisk-kollegiale del af Universitetspædagogikum"*.

CED har lavet en praksisafdækning af adjunktvejlederrollen set fra henholdsvis adjunktvejlederens og adjunktens perspektiv for at sikre et godt videndokument for fakulteternes mulighed for at arbejde videre med emnet.

Nærværende rapport indeholder fakultetsspecifikke delrapporter, der kan indgå i eventuelle lokale processer på fakulteterne. Rapporterne tilsendes prodekanerne for de fem fakulteter, og efterfølgende er prodekanerne velkomne til at invitere CED til at assistere fakulteternes eventuelle viderearbejde med adjunktvejlederrollen.

CED har som led i revision af universitetspædagogikum allerede øget fokus på adjunktvejlederens rolle ved at fremhæve forventningen om vejledning og feedback fra adjunktvejlederen til adjunktens under dennes deltagelse i universitetspædagogikum. CED fortsætter og videreudvikler dette fokus som led i det reviderede universitetspædagogikum, der udbydes fra foråret 2023.

Praksisafdækningen viser, at der er grundlag for at fremhæve forventningen om vejledning og feedback fra adjunktvejlederen til adjunkten under dennes deltagelse i universitetspædagogikum. Herudover kan der være andre relevante aspekter af samspillet mellem adjunktvejleder og adjunkt under *hele* adjunktforløbet, som der med fordel kan udvikles ressourcer til i form af eksempelvis inspirationsmateriale og kompetenceudviklingsforløb. Efter Uddannelsesudvalgets beslutning står CED for udvikling af sådanne fælles vejledende ressourcer til understøttelse af det videre arbejde på institutter og fakulteter, ligesom CED gerne i samarbejde med fakulteterne indgår i fakultetsspecifikke forløb efter aftale.

Resumé

Rapportens fund:

Der er lavet individuelle opsamlinger for hvert fakultet. Her opridses de mest markante hovedtræk der er fælles på tværs af AU, som har relevans for adjunktvejlederens rolle.

Det gennemgående fund er, at både adjunkter og adjunktvejledere mangler (kendskab til) formaliserede funktionsbeskrivelser med retningslinjer vedrørende adjunkt- og adjunktvejleder relationen, samt en udspecificering af adjunktforløbet og kvalitetskriterier for de opgaver adjunkten skal udføre for at gennemføre forløbet succesfuldt.

Et andet gennemgående træk er, at adjunktvejledere desuden efterlyser støtteredskaber til brug i vejledningen, f.eks. i form af drejebog til adjunktforløbet, skabeloner i forbindelse med undervisningsobservation og supervision, og udarbejdelse af pædagogisk vurdering/rapport. Det sidste bruges sporadisk i nogle miljøer og på vejlederens eget initiativ (jfr. BEK nr. 1443 (11/12/2019, s.6): *"Der gives en skriftlig vurdering af adjunktens/forskerens undervisningsmæssige kvalifikationer senest 3 måneder inden ansættelsens ophør"*).

Der forekommer manglende klarhed over forventninger og ressourceallokering til adjunktvejlederopgaven. I nogle miljøer ønsker man tydelige anvisninger om og kompensation for vejledningsindsatsen. I andre miljøer ønsker man en tydeliggørelse af opgaven, dog uden kvantificering, af gensyn til det generelle arbejdsportefølje.

En kort eller en længere adjunktvejleder/ mentor relation?

Der er enighed om at adjunktvejlederen primært er tilknyttet i forbindelse med at adjunkten er indskrevet ved universitetspædagogikum, men der er forskel på graden af involvering: fra at det blot er en formalitet, et navn der skal opgives ved indmeldelse til universitetspædagogikum; til at adjunktvejlederen involverer sig aktivt i adjunktens pædagogiske udvikling.

Der er samtidig fra både adjunkter og adjunktvejledere en samstemmig opfattelse af, at der er behov for en bredere form for vejledning, under hele adjunktet. Denne vejledning kan ydes af adjunktvejleder, men kan også fordeles mellem flere personer og funktioner i adjunktens omgivelser. Man omtaler mentorrollen, som ofte er en seniorforsker der kan være rollemodel for adjunkten. Vejledning forbindes også med personaleledelse og karrierevejledning. Adjunkten kan imidlertid finde råd og støtte i det kollegiale miljø, hvis der er en opmærksomhed på at optage og integrere en ny kollega.

I den udvidede version omfatter adjunktens behov for vejledning ud over vejledning i forbindelse med deltagelse i universitetspædagogikum desuden følgende:

- Sparringsmulighed om planlægning og afholdelse af undervisning og eksamen samt opfølgning på kursusevaluering under hele adjunktforløbet
- En 'go to' person – guide til systemet; integration i arbejdskontekst, især hvis adjunkten er ny i miljøet; karrierevejledning
- En der hjælper med prioritering af opgaver; balance mellem arbejdsindsats – arbejdsomfang
- En ressource for adjunkten vedrørende forsknings- og publikationsstrategier; forskningsnetværk, integration i forskningsgruppe
- En der giver internationale adjunkter en indføring til dansk uddannelseskultur, universitetssystem, det pædagogiske råderum
- En der har øje for den menneskelige relation og er værdibaseret i sin vejledning: dvs. tager udgangspunkt i den enkelte adjunkts behov, personlige potentiale og det rigtige match.

Der er generelt en forståelse af, at adjunktvejledning ikke er akademisk vejledning, på samme måde som på ph.d.-niveau, fordi adjunkten er ansat som akademiker-kollega. Men at der er behov for en relation til en seniorkollega i en mentorrolle og som organisatorisk støtte, der kan vejlede og guide adjunkten igennem en særlig periode af sin akademiske karriere, præget af kompleksitet og usikkerhed. Behovet for pædagogisk sparring og vejledning er mere eller mindre udtalt, afhængigt af, om undervisning er en legitim prioritet i miljøerne.

Adjunkt versus vejlederperspektiver

Der er forskelle i opfattelsen af adjunktvejderollen blandt hhv. adjunkter og adjunktvejledere.

Adjunkter efterlyser den menneskelige relation: 'go-to' person; en vejviser ind i den akademiske verden; en fortrolig, man går til, når tvivl, usikkerhed og uvidenhed melder sig. Adjunkter opererer i et kompleks opgavefelt, ofte spændingsfyldt, og som er ledsaget af usikkerhed på to fronter: dels indholds-mæssigt: "(hvornår) gør jeg det godt nok?"; og dels karrieremæssigt: "har jeg en reel fremtid i academia (og ønsker jeg det)?"

Adjunktvejledere giver udtryk for en mere fokuseret relation til adjunkten. Det drejer sig enten specifikt om pædagogisk vejledning med det formål at styrke adjunktens undervisningskompetencer. Ellers ser vejlederen sig i rollen som mentor, en senior forskerkollega der kan rådgive adjunkten på baggrund af egen erfaring og faglig ekspertise.